

# **UNIVERSIDAD ESTATAL DE CUENCA**



## **FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS “MAESTRIA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL”**

### **TITULO:**

**PRESENCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES QUE  
LABORAN EN LAS ÁREAS DE CONSTRUCCION, MEJORAMIENTO,  
REHABILITACION Y TECNIFICACION DEL SISTEMA DE RIEGO Y VIALIDAD  
PRODUCTIVA DEL GOBIERNO PROVINCIAL DEL AZUAY**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE MAGISTER EN SEGURIDAD  
E HIGIENE INDUSTRIAL**

**AUTOR: ING. ÁLVARO XAVIER ORTEGA MALDONADO**

**C.I.: 0103530473**

**DIRECTORA: LCDA. MÓNICA ISABEL RODAS TOBAR MGT.**

**C.I.: 0103261624**

**CUENCA, ECUADOR**

**2017**

## RESUMEN

El Gobierno Provincial del Azuay, en aras de mejorar las condiciones de trabajo y salud del recurso humano que realiza campamentos, emprende esta investigación que tiene como objetivo principal evaluar los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos el personal que labora en la construcción de canales de riego y mantenimiento vial ubicados en las zonas rurales de los distintos centros cantonales.

Para establecer la prevalencia de riesgo psicosocial y su afección en la salud se utilizó el Método Istas 21 que es una herramienta para la evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, que son aquellas características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo para las que existe evidencia científica que afectan la salud. Se encuestaron 90 trabajadores.

Los resultados indican que la dimensión psicosocial con exposición más desfavorable para la salud es la Compensación de Trabajo debido a la inseguridad del empleo y la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, seguido de la dimensión Conflicto trabajo - familia con una situación intermedia de exposición, ya que el trabajador no puede regresar a su casa durante los días de la jornada laboral, además la distancia mínima hasta un campamento es de 30 Km y la distancia máxima es de 244 Km. A pesar de ello existen condiciones favorables ante el estrés y burn out.

Se recomienda evaluar los riesgos psicosociales una vez implementadas todas las medidas de prevención.

**Palabras claves:** Riesgo psicosocial, trabajador, condiciones de trabajo y salud.

## ABSTRACT

The Provincial Government of Azuay, with the purpose of improving camping staff's labor and health conditions, starts a research whose main objective is to evaluate the psychosocial risks to which the laborers, working in the construction of irrigation and road maintenance, located in the rural areas of the different cantonal centers, are exposed to.

In order to establish the prevalence of the psychosocial risk and its affection in health, the *Istas Method 21* was applied. This is a tool, which is used to evaluate and prevent psychosocial risk factors, being those characteristics of working conditions and, specifically, the organization of work for which scientific evidence exists, affecting health. Indeed, ninety workers were surveyed in this research.

The results show that the psychosocial dimension with the most unfavorable exposure to health is the Work Compensation because of job insecurity and uncertain working conditions. This is followed by the family dimension with an intermediate situation of exposure as the worker cannot return to his place of residence during the workday. Moreover, the minimum distance to a camp is 30 km and the maximum is 244 km. In spite of this, there are favorable conditions for stress and burn out.

Thus, it is recommended to evaluate the psychosocial risks once all preventive measures have been implemented.

**Key words:** Psychosocial risk, laborer, working and health conditions.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>RESUMEN .....</b>	<b>2</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>3</b>
<b>TABLA DE CONTENIDOS .....</b>	<b>4</b>
<b>LISTA DE TABLAS .....</b>	<b>7</b>
<b>TABLA DE FIGURAS .....</b>	<b>9</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>12</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 1. EL SISTEMA EMPRESA.....</b>	<b>14</b>
1.1 La Empresa.....	14
1.2 Descripción de la Filosofía Corporativa.....	15
1.2.1 Misión y Visión.....	15
1.2.2 Objetivos.....	16
1.2.3 Valores, Principios y Componentes Estratégicos de la Democracia Radical	17
1.2.4 Organigrama de la Empresa.....	19
<b>CAPÍTULO 2. GENERALIDADES .....</b>	<b>22</b>
2.1 Introducción.....	22
2.2 Diagnóstico inicial .....	22
2.3 Hipótesis o Pregunta de Investigación .....	24
2.4 Objetivos de la investigación.....	24
2.4.1 General.....	24
2.4.2 Específicos .....	24
2.5 Justificación.....	25
2.6 Metodología .....	26
<b>CAPÍTULO 3. RIESGOS PSICOSOCIALES .....</b>	<b>29</b>
3.1 Factores Psicosociales.....	29
3.2 Riesgos Psicosociales.....	31
3.2.1 El estrés.....	32
3.2.2 Violencia .....	33
3.2.3 Acoso Laboral o Mobbing .....	34



3.2.4	Acoso Sexual.....	35
3.2.5	Inseguridad Contractual.....	36
3.2.6	El burnout o Desgaste profesional.....	37
3.3	Otros riesgos psicosociales.....	37
3.3.1	Conflicto familia – trabajo .....	38
3.3.2	Trabajo Emocional.....	38
3.4	Efectos de los Riesgos Psicosociales .....	38
<b>CAPÍTULO 4. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....</b>		<b>40</b>
4.1	Método Istas-21 .....	40
4.1.1	Introducción .....	40
4.1.2	Metodología.....	40
4.1.3	Proceso de intervención .....	42
4.2	Resultados y Análisis obtenidos.....	42
4.2.1	Tasa de Respuesta.....	42
4.2.2	Condiciones de Trabajo.....	43
4.2.3	Prevalencia de la exposición .....	52
4.3	Exposición dimensión a dimensión .....	57
4.3.1	Ritmo de trabajo .....	57
4.3.2	Inseguridad sobre el empleo .....	58
4.3.3	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	60
4.3.4	Influencia .....	62
4.3.5	Previsibilidad .....	64
4.3.6	Doble presencia.....	65
4.3.7	Conflicto de rol.....	67
4.3.8	Exigencias emocionales .....	69
4.3.9	Claridad de rol .....	71
4.3.10	Exigencias de esconder emociones .....	72
4.3.11	Apoyo social de compañeros .....	74
4.3.12	Apoyo social de superiores .....	76
4.3.13	Exigencias cuantitativas .....	77
4.3.14	Calidad de liderazgo.....	79
4.3.15	Justicia .....	80
4.3.16	Sentido del trabajo .....	82
4.3.17	Posibilidades de desarrollo.....	83
4.3.18	Sentimiento de grupo .....	85



4.3.19	Reconocimiento.....	87
4.3.20	Confianza vertical.....	88
4.3.21	Tabla final de riesgos psicosociales.....	90
4.4	Comparación en el entorno local.....	93
4.5	Indicadores de Salud.....	94
4.5.1	Salud General.....	95
4.5.2	Salud Mental.....	96
4.5.3	Estrés.....	97
4.5.4	Burn out.....	98
4.5.5	Satisfacción del Trabajo.....	99
<b>CAPÍTULO 5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS PARA MINIMIZAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....</b>		<b>101</b>
5.1	Implementación de medidas preventivas para la disminución de los riesgos psicosociales.....	101
5.2	Procedimiento para la implementación de un campamento.....	109
5.3	Implementación de buenas prácticas de trabajo.....	114
5.3.1	Buenas prácticas sobre la Salud Mental.....	115
5.3.2	Buenas prácticas sobre el estrés laboral.....	117
5.3.3	Buenas prácticas sobre el burn out.....	119
<b>CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....</b>		<b>121</b>
6.1	Conclusiones.....	121
6.2	Recomendaciones.....	122
<b>Bibliografía.....</b>		<b>123</b>
<b>Anexos.....</b>		<b>127</b>
6.3	Anexo 1: Cuestionario CoPsoQ Ista21.....	127
6.4	Anexo 2: Cuestionario # 2: Lugar en dónde se encuentra su vivienda ..	140
6.5	Anexo 3: Matriz de Exposición, Origen y Medidas Preventivas.....	141
6.6	Anexo 4: Ilustración Fotográfica de Campamentos.....	142

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Cuadro Demostrativo de las Variables .....	27
<b>Tabla 2.</b> Consecuencias y efectos de Riesgos Psicosociales .....	39
<b>Tabla 3.</b> Dimensiones Psicosociales.....	41
<b>Tabla 4.</b> Tasa de Respuesta por unidad de Análisis .....	42
<b>Tabla 5.</b> Sexo .....	43
<b>Tabla 6.</b> Edad.....	43
<b>Tabla 7.</b> Puesto de trabajo .....	44
<b>Tabla 8.</b> Departamento o sección .....	44
<b>Tabla 9.</b> Movilidad funcional.....	44
<b>Tabla 10.</b> Participación directa consultiva .....	45
<b>Tabla 11.</b> Relación Laboral .....	46
<b>Tabla 12.</b> Antigüedad.....	46
<b>Tabla 13.</b> Horas Semanales.....	46
<b>Tabla 14.</b> Horario .....	47
<b>Tabla 15.</b> Adaptabilidad al tiempo de trabajo (1) .....	47
<b>Tabla 16.</b> Adaptabilidad al tiempo de trabajo (2).....	47
<b>Tabla 17.</b> Adaptabilidad al tiempo de trabajo (3).....	48
<b>Tabla 18.</b> Días Laborales (1).....	48
<b>Tabla 19.</b> Días Laborales (2).....	48
<b>Tabla 20.</b> Exigencias de disponibilidad (1).....	49
<b>Tabla 21.</b> Exigencias de disponibilidad (2).....	49
<b>Tabla 22.</b> Trabajo doméstico familiar .....	49
<b>Tabla 23.</b> Recursos (1).....	50
<b>Tabla 24.</b> Recursos (2).....	50
<b>Tabla 25.</b> Recursos (3).....	51
<b>Tabla 26.</b> Características relativas al Salario .....	51
<b>Tabla 27.</b> Composición del Salario.....	51
<b>Tabla 28.</b> Correspondencia Trabajo - Salario.....	51
<b>Tabla 29.</b> Promoción .....	52
<b>Tabla 30.</b> Exposiciones en Gobierno Provincial del Azuay ordenadas en función del porcentaje de trabajadores.....	53
<b>Tabla 31.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo. ....	57
<b>Tabla 32.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo. ....	59
<b>Tabla 33.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	61
<b>Tabla 34.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia. ....	63
<b>Tabla 35.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad. ....	64
<b>Tabla 36.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.....	66

<b>Tabla 37.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.....	68
<b>Tabla 38.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales. ....	70
<b>Tabla 39.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol. ....	71
<b>Tabla 40.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones. ....	73
<b>Tabla 41.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.....	75
<b>Tabla 42.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.....	76
<b>Tabla 43.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas. ....	78
<b>Tabla 44.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.....	79
<b>Tabla 45.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.....	81
<b>Tabla 46.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.....	82
<b>Tabla 47.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.....	84
<b>Tabla 48.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo. ....	86
<b>Tabla 49.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.....	87
<b>Tabla 50.</b> Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical. ....	89
<b>Tabla 51.</b> Resumen exposición.....	90
<b>Tabla 52.</b> Salud General .....	95
<b>Tabla 53.</b> Salud Mental. ....	96
<b>Tabla 54.</b> Estrés.....	98
<b>Tabla 55.</b> Burn out.....	98
<b>Tabla 56.</b> Satisfacción del Trabajo. ....	100



## TABLA DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Organigrama de la Empresa.....	21
<b>Figura 2.</b> Exposición psicosocial en el Gobierno Provincial del Azuay, ordenado por Dimensiones.....	55
<b>Figura 3.</b> Localización de las exposiciones en Gobierno Provincial del Azuay .....	56
<b>Figura 4.</b> Prevalencia de exposición de Ritmo de trabajo.....	58
<b>Figura 5.</b> Prevalencia de exposición de Inseguridad sobre el empleo .....	60
<b>Figura 6.</b> Prevalencia de exposición (Inseguridad sobre las condiciones de trabajo) .....	62
<b>Figura 7.</b> Prevalencia de exposición (Influencia) .....	63
<b>Figura 8.</b> Prevalencia de exposición (Previsibilidad).....	65
<b>Figura 9.</b> Prevalencia de exposición (Doble Presencia) .....	66
<b>Figura 10.</b> Prevalencia de exposición (Conflicto de rol).....	68
<b>Figura 11.</b> Prevalencia de exposición (Exigencias Emocionales) .....	70
<b>Figura 12.</b> Prevalencia de exposición (Claridad de rol) .....	72
<b>Figura 13.</b> Prevalencia de exposición (Exigencias de esconder emociones).....	74
<b>Figura 14.</b> Prevalencia de exposición (Apoyo Social de compañeros) .....	75
<b>Figura 15.</b> Prevalencia de exposición por Departamento (Apoyo Social de superiores).....	77
<b>Figura 16.</b> Prevalencia de exposición (Exigencias cuantitativas).....	78
<b>Figura 17.</b> Prevalencia de exposición (Calidad de Liderazgo).....	80
<b>Figura 18.</b> Prevalencia de exposición (Justicia).....	81
<b>Figura 19.</b> Prevalencia de exposición (Sentido del trabajo).....	83
<b>Figura 20.</b> Prevalencia de exposición (Posibilidades de Desarrollo) .....	85
<b>Figura 21.</b> Prevalencia de exposición (Sentimiento de grupo).....	86
<b>Figura 22.</b> Prevalencia de exposición (Reconocimiento) .....	88
<b>Figura 23.</b> Prevalencia de exposición (Confianza Vertical).....	89
<b>Figura 24.</b> Distancia de los campamentos a las Parroquias donde viven los trabajadores.....	91
<b>Figura 25.</b> Comparación de resultado en contextos locales .....	93
<b>Figura 26.</b> Salud General de los Trabajadores .....	95
<b>Figura 27.</b> Salud Mental de los Trabajadores .....	96
<b>Figura 28.</b> Condiciones de Estrés en los trabajadores .....	97
<b>Figura 29.</b> Condiciones de Burn Out en los trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay .....	99
<b>Figura 30.</b> Satisfacción del Trabajo en los trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay .....	100



Universidad de Cuenca  
Clausula de derechos de autor

## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Yo, Álvaro Xavier Ortega Maldonado, autor de la tesis "Presencia de Riesgo Psicosocial En Los Trabajadores que Laboran en las Áreas de Construcción, mejoramiento, rehabilitación y tecnificación del Sistema de Riego y Vialidad Productiva del Gobierno Provincial del Azuay", reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de (título que obtiene). El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, 20 de Febrero del 2017

Álvaro Xavier Ortega Maldonado  
010353047 - 3



Universidad de Cuenca  
Clausula de propiedad intelectual

## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Yo, Álvaro Xavier Ortega Maldonado, autor de la tesis "Presencia de Riesgo Psicosocial En Los Trabajadores que Laboran en las Áreas de Construcción, mejoramiento, rehabilitación y tecnificación del Sistema de Riego y Vialidad Productiva del Gobierno Provincial del Azuay", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 20 de Febrero del 2017



Álvaro Xavier Ortega Maldonado  
010353047 - 3

## AGRADECIMIENTO

Un noble agradecimiento a la Mgt. Mónica Rodas Tobar, por su paciencia, guía y acertada dirección durante el desarrollo de este trabajo de investigación.

Un especial agradecimiento al Gobierno Provincial del Azuay, en las personas del Ing. Paúl Carrasco Carpio, Prefecto Provincial y la Dra. María Cecilia Alvarado Carrión, Viceprefecta, por la autorización para la implementación de este proyecto.

A la Coordinación de Seguridad y Salud y las Direcciones de Vialidad y Riego, por su apoyo y colaboración.

A todos los trabajadores pertenecientes a este estudio por su sinceridad y apertura para la aplicación de esta tesis.

Álvaro Xavier



## DEDICATORIA

A Dios, mi Todo.

Con inmenso amor a mi Familia, en especial a mis  
Padres, quienes han sido la base en la cual se ha  
sustentado mi vida y mis proyectos.

Álvaro Xavier

## **CAPÍTULO 1. EL SISTEMA EMPRESA**

### **1.1 La Empresa**

El Honorable Consejo Provincial del Azuay se creó en el año 1929, en la Presidencia de Isidro Ayora, se dictó una nueva Carta Política y, en el Título XI del Régimen Administrativo Interior, artículo 139 se determina: En cada capital de Provincia habrá un Consejo Provincial. (Consejo Provincial del Azuay, pág. 28).

Según el Art. 1 de la Ley de Régimen Provincial: “El Consejo Provincial es institución de derecho público, goza de autonomía y representa a la provincia.

Tiene personería jurídica, con capacidad para realizar los actos que fueren necesarios para el cumplimiento de sus fines, en la forma y condiciones que determinan la Constitución y las leyes.

Fundamentalmente, su misión es impulsar el desarrollo social, cultural y material de la provincia, con especial atención al sector rural, y colaborar con el Estado y las municipalidades en la respectiva circunscripción, para la realización armónica de los fines nacionales.” (La Hora, 2016).

De acuerdo al Art. 252 de la Constitución del Ecuador del 2008, “Cada provincia tendrá un consejo provincial con sede en su capital, que estará integrado por una prefecta o prefecto y una viceprefecta o viceprefecto elegidos por votación popular; por alcaldesas o alcaldes, o concejales o concejales en representación de los cantones; y por representantes elegidos de entre quienes presidan las juntas parroquiales rurales, de acuerdo con la ley.

La prefecta o prefecto será la máxima autoridad administrativa, que presidirá el



Consejo con voto dirimente, y en su ausencia temporal o definitiva será reemplazado por la persona que ejerza la viceprefectura, elegida por votación popular en binomio con la prefecta o prefecto.” (Gobierno Provincial del Azuay, <http://www.azuay.gob.ec>, 2016).

El 7 de julio del 2005 el H. Consejo Provincial expide la Ordenanza que define la Denominación del Gobierno Provincial del Azuay, que en su Art. 1 prescribe: A partir de la aprobación y vigencia de la presente ordenanza, el H. Consejo Provincial del Azuay se denominará “GOBIERNO PROVINCIAL DEL AZUAY”. (Gobierno Provincial del Azuay, <http://www.azuay.gob.ec>, 2016).

## **1.2 Descripción de la Filosofía Corporativa**

### **1.2.1 Misión y Visión**

La misión y visión del Gobierno Provincial del Azuay son:

#### **Misión del Gobierno Provincial del Azuay**

Construir un territorio donde cobre plena vigencia la Democracia Radical, entendida como el derecho a la opinión, la capacidad de decidir y la incidencia de la Comunidad en la gestión del gobierno del territorio, con equidad y Buen Vivir.

#### **Visión del Territorio**

Ser un Centro integrador de la región Sur del País, que impulsa un modelo social de la producción participativo, competitivo e incluyente en base a las capacidades territoriales, en un ambiente sano respetando los derechos de la naturaleza. (Gobierno Provincial del Azuay, <http://www.azuay.gob.ec>, 2016).

### 1.2.2 Objetivos

Los Objetivos del Gobierno Provincial del Azuay son:

- Consolidar al H. Consejo Provincial del Azuay como Gobierno Provincial, a través de un estilo de gestión u ejecución de proyectos integrales dirigidos a impulsar un desarrollo humano sustentable, basado en los derechos políticos, sociales, económicos y culturales de mujeres, jóvenes, niños, niñas, adolescentes y adultos mayores.
- Asumir responsablemente funciones y competencias que contribuyan al desarrollo descentralizado de la provincia y aporten la desconcentración del Estado.
- Concertar la participación interactiva de los distintos actores sociales de la Provincia: gobiernos locales, instituciones públicas, privadas, universidades y demás actores del desarrollo, dando continuidad al proceso de planificación emprendido por el H Consejo Provincial.
- Generar políticas provinciales en: ordenamiento e integración social del territorio, mancomunidades y cuencas hidrográficas: promoción de “una vida saludable”; conectividad y gestión del conocimiento (comunicación e información) y el fortalecimiento de capacidades locales.
- Fomentar el crecimiento económico, las pequeñas y medianas empresas y el desarrollo de la microfinanzas.

(Gobierno Provincial del Azuay, <http://www.azuay.gob.ec>, 2016).



### 1.2.3 Valores, Principios y Componentes Estratégicos de la Democracia Radical

#### 1.2.3.1 Valores y Principios

Los valores y principios que rigen en el Gobierno Provincial del Azuay son:

**Respeto:** Reconocemos, valoramos y apreciamos a nuestra gente, así como a los demás y a nuestro entorno, rechazamos el trato irrespetuoso o abusivo como base de toda convivencia en sociedad.

**Responsabilidad:** Cumplimos con el deber y asumimos las consecuencias de nuestros actos, tanto con nuestro entorno natural, nuestros ciudadanos y nuestros recursos institucionales.

**Ética:** Actuamos con principios, juicios y valores que nos permitan encaminar nuestras acciones hacia el proceder correcto, permitiéndonos con nuestras labor brincar a nuestra ciudadanía una vida digna.

**Honestidad:** Somos consecuentes con lo que decimos, cumplir nuestra promesa con la gente es lo primero, respetamos la verdad en relación con el entorno, los hechos y las personas.

**Transparencia:** Gobernamos democráticamente el territorio, donde los ciudadanos participan de las decisiones y acompañan a las autoridades en el proceso de gobierno, convencidos de que el libre acceso a la información complementa la ampliación de la democracia.

**Apertura:** Vemos el cambio como oportunidad de mejora y crecimiento institucional, aceptamos distintas opiniones y nuevas formas e ideas para realizar nuestras obras, actividades y proyectos.

**Comunicación:** Comunicamos interna y externamente nuestros resultados y



desempeño; nos tomamos el tiempo necesario para hablar con los demás y para escuchar, sosteniendo una relación de camaradería, sensible y altruista.

**Equidad:** Impulsamos y practicamos políticas públicas para corregir desigualdades, fomentando el derecho a las mismas oportunidades de acceso a servicios públicos, recursos naturales, sociales y económicos.

**Solidaridad:** Buscamos el bien común y la unión de los individuos e intereses comunales, pese a sus diferencias, animando al apoyo mutuo y al desarrollo colectivo.

**Responsabilidad Social:** Actuamos consecuentemente con nuestros compañeros, ciudadanos, sociedad y medio ambiente, apegados a normas y regulaciones vigentes, incentivando la calidad en el ejercicio de nuestras acciones.

#### 1.2.3.2 Componentes Estratégicos de la Democracia Radical

Los componentes estratégicos de la Democracia Radical son:

**Participación Social:** Buscar la participación de la población de forma permanente en la toma de decisiones y por lo tanto en la construcción de política pública. El objetivo es generar participación ciudadana para que encuentre espacios de relacionamiento con el estado, y pueda definir y proponer sus demandas, priorizarlas para el logro de su implementación.

**Derechos y Libertades:** Respetar de forma irrestricta las libertades civiles y políticas, fortalecer organizaciones que se vuelvan espacios de expresión ciudadana y de opinión sobre sus realidades, posiciones y situaciones diarias y estratégicas.

**Organización Social:** Construir organización social, fortalecer y promover la organización social en todos los espacios ciudadanos creados y que se creen. La

organización social permite la movilización ciudadana para el logro de objetivos comunes así como también la posibilidad de organizar la intervención del estado con sus políticas públicas.

**Modelo Social de la Producción:** Construir participativamente nuestro modelo de transición hacia el desarrollo económico para alcanzar el Buen Vivir, que nos permita desarrollar inversión pública, generar modelos de auto sostenibilidad de esa inversión a partir de la socialización de la producción. Implica la conformación de una red asociativa de apoyo entre la gran empresa, mediana y pequeña empresa y el estado, a partir de la implementación de modelos de negocios.

**Eco-Democracia:** La democracia en la relación con la naturaleza, busca garantizar el respeto a sus derechos constitucionales establecidos, el aprovechamiento sustentable de recursos renovables y no renovables, de forma responsable ante las generaciones que siguen; logrando que los beneficios lleguen a mayor cantidad de personas, principalmente a las comunidades de donde se obtienen los recursos naturales.

**Territorio e Institucionalidad:** Impulsar los procesos de descentralización y manejo de recursos como estrategia encaminada a cambiar el equilibrio de la organización política, redistribuyendo el poder entre el centro y la periferia.

(Gobierno Provincial del Azuay, [www.azuay.gob.ec](http://www.azuay.gob.ec), 2016)

#### 1.2.4 Organigrama de la Empresa

En la Figura 1 se puede encontrar el Organigrama del Gobierno Provincial del Azuay, en donde los trabajadores objetos del estudio pertenecen al componente estratégico del Modelo Social de la Producción, el Departamento de Vialidad



Productiva dentro del Proceso de Desarrollar infraestructura para la Producción y el Departamento de Construcción, Mejoramiento, Rehabilitación y Tecnificación de Sistemas de Riego está incluido en el Proceso de Garantizar la Soberanía alimentaria desarrollando capacidades agroproductivas.

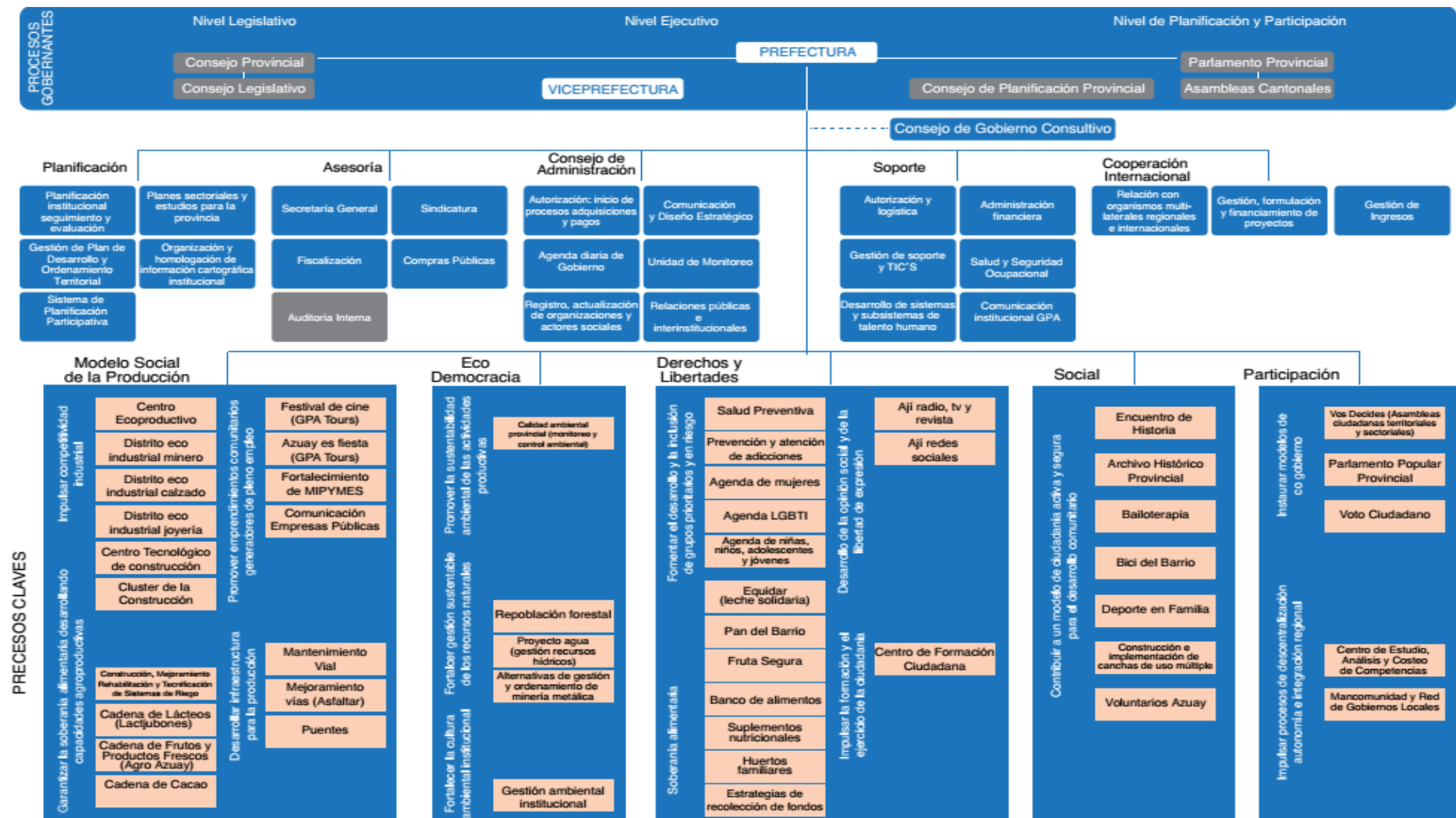


Figura 1. Organigrama de la Empresa  
Autor: Xavier Ortega

---

## CAPÍTULO 2. GENERALIDADES

### 2.1 Introducción

El Gobierno Provincial del Azuay es una Institución orientada a brindar productos y servicios a la ciudadanía en el marco de sus competencias constitucionales. Artículo 263 de la Constitución Política del Ecuador y otras responsabilidades constitucionales (organización de las regiones).

Las características son las siguientes:

- Planificar el desarrollo provincial y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial, de manera articulada con la planificación nacional, regional, cantonal y parroquial.
- Planificar, construir y mantener el sistema vial de ámbito provincial, que no incluya las zonas urbanas.
- Ejecutar, en coordinación con el gobierno regional, obras en cuencas y micro cuencas.
- La gestión ambiental provincial.
- Planificar, construir, operar y mantener sistemas de riego.
- Fomentar la actividad agropecuaria.
- Fomentar las actividades productivas provinciales.
- Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.

(Gobierno Provincial del Azuay, <http://www.azuay.gob.ec>, 2016)

### 2.2 Diagnóstico inicial

El Gobierno Provincial del Azuay ejerce sus competencias en toda la Provincia,

razón por la cual debe desplazar al personal humano hacia los distintos cantones para desarrollar la planificación realizada en conjunto con Municipios y Juntas Parroquiales. Al encontrarse las mismas en lugares lejanos, ocurren dos situaciones, la primera es la ubicación del campamento en donde los trabajadores van a residir durante el periodo de tiempo que dure la obra que por la situación geográfica es difícil que el campamento esté provisto de todos los servicios básicos y la segunda situación que se presenta es el ausentismo del padre de familia en el hogar por largas jornadas dependiendo de la distancia en donde se encuentre el lugar de trabajo.

Durante el desarrollo de este estudio el Gobierno Provincial del Azuay cuenta con 16 campamentos ubicados en las siguientes zonas:

- Campamento ubicado en el Cantón Paute.
- Campamento ubicado en la Parroquia San Rafael de Sharug, Cantón Pucará.
- Campamento ubicado en la Parroquia Shagli, Cantón Santa Isabel.
- Campamento ubicado en el Cantón San Fernando.
- Campamento ubicado en el sector de Luz y Guía, Parroquia Molleturo, Cantón Cuenca.
- Campamento ubicado en el sector de Habas, Parroquia Chaucha, Cantón Cuenca.
- Campamento ubicado en la Parroquia Remigio Crespo, Cantón Gualaceo.
- Campamento ubicado en el Cantón Santa Isabel.
- Campamento ubicado en el sector de /Yunga Corral, Parroquia San Rafael de Sharug, Cantón Pucará.
- Campamento ubicado en la Parroquia San Gerardo, Cantón Girón.
- Campamento ubicado en la Parroquia Zhiña, Cantón Nabón.



- Campamento ubicado en el Cantón Sigsig, Parroquia Güel.
- Campamento ubicado en el Sector de San Marcos, Cantón El Pan.
- Campamento ubicado en la Parroquia Palmas, Cantón Sevilla de Oro.
- Campamento ubicado en el Cantón Oña.
- Campamento ubicado en la Parroquia Octavio Cordero, Cantón Gualaceo.

## **2.3 Hipótesis o Pregunta de Investigación**

¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de las áreas de construcción, mejoramiento, rehabilitación y tecnificación del sistema de riego y viabilidad productiva, cuando realizan campamentos?

## **2.4 Objetivos de la investigación**

### **2.4.1 General**

Evaluar los principales riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de las áreas de construcción, mejoramiento, rehabilitación y tecnificación del sistema de riego y viabilidad productiva, cuando realizan campamentos.

### **2.4.2 Específicos**

- Analizar el estado del arte en relación a los riesgos psicosociales.
- Determinar el nivel de riesgo psicosocial a los que están sometidos los trabajadores.
- Describir las condiciones y exigencias laborales de los trabajadores y sus





campamentos.

- Diseñar una alternativa de solución al problema de los riesgos psicosociales de los trabajadores.
- Analizar comparativamente el estudio aplicado en contextos locales.

## 2.5 Justificación

Realizar este estudio es importante porque se puede lograr planificar a detalle la logística necesaria entre el Gobierno Provincial, Municipios y Juntas Parroquiales para que el campamento tenga las condiciones mínimas y servicios básicos para que los trabajadores puedan realizar sus actividades de descanso después de la jornada laboral y se sientan valorados por la labor que desarrollan; además, se pueden identificar los problemas psicosociales, del trabajador y su entorno de vida, que pueden existir al no encontrarse cerca de su hogar, por lo que se desarrollará un procedimiento para el emplazamiento de campamentos y un plan de intervención de la Entidad en búsqueda de alternativas organizativas e intervenciones preventivas para el control y disminución de estos factores.

Además, “El empresario tiene la obligación de evaluar los riesgos de su empresa como paso previo a la planificación de la acción preventiva, entre los que se encuentran los riesgos de carácter psicosocial” (Córtes Díaz, 2007).

También de acuerdo al Reglamento General de Riesgos de trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se debe realizar la “Identificación de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016).

## 2.6 Metodología

Se trata de un estudio cualitativo con diseño de investigación no experimental, transaccional descriptivo.

Es no experimental, ya que no se manipulan las variables, se observan fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En este tipo de investigación las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables (Taylor, S.J.; Bogdan, R., 1994).

Enfocado desde el paradigma interpretativo (Lincoln y Guba, 1991), ya que el objetivo es estudiar, analizar y comprender las acciones humanas y la vida social, los significados que cada persona le da a sus vivencias, sus percepciones, etc. Y no centrar en las generalizaciones con las que muchas veces las teorías intentan enmarcar la realidad.

También es de diseño transaccional descriptivo (Hernández, Fernández, Baptista, 2003) porque se realiza en un tiempo determinado y tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan las variables a estudiar sobre la muestra seleccionada y proporciona una descripción de éstas.

Se utiliza un método epidemiológico como estrategia de análisis, definiendo unidades de análisis con sentido preventivo y comparando las medidas obtenidas con sus equivalentes poblacionales para hacer posible el paso de la medida de valoración. CoPsoQ-istas21 permite definir hasta nueve unidades de análisis que incluyen todos los ejes centrales de la interacción entre la organización y las condiciones de trabajo, las personas y la salud y suministra indicadores de comparación directa entre estas medidas y sus correspondientes valores de

referencia poblacionales.

## Identificación de Variables

**Variable Dependiente:** Riesgo Psicosocial

**Variable Independiente:** Condiciones de trabajo

**Tabla 1.** Cuadro Demostrativo de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Riesgo Psicosocial	Exigencia psicológica del trabajo	Porcentaje de incidencia	Encuesta
Condiciones de trabajo	Distancia del campamento a hogar	Metros	Planimetría
	Servicios básicos	Fotografías	Investigación

**Autor:** Xavier Ortega

La Población de estudio quedará constituida por los trabajadores del área de riego y de vialidad productiva, que realizan sus labores en las zonas rurales de los cantones de la Provincia del Azuay.

La muestra se obtendrá a través de una técnica de muestreo no probabilística por conveniencia o criterios de inclusión y exclusión.

Como criterios de inclusión se consideró que:

- Pertenecer a las Áreas de Construcción, Mejoramiento, Rehabilitación y Tecnificación del Sistema de Riego y Vialidad Productiva.
- Realizar campamentos en las zonas rurales de los cantones de la Provincia del Azuay.
- No dormir durante los días laborales en su lugar de residencia.

Se excluirá del estudio a todos los trabajadores que tengan menos de un año de trabajo en el Gobierno Provincial del Azuay.

Una vez obtenida la muestra se evaluará con el método CoPsoQ-istas21 visitando los distintos frentes de trabajo y se ejecutará la inspección de los campamentos lo



que permitirá desarrollar un informe de cada uno de ellos.

Para la elaboración del método CoPsoQ-istas21 se seguirá el siguiente orden:

**Acordar la utilización del método**

- Presentar el método CoPsoQ-istas21

**Preparar y realizar el trabajo de campo**

- Adaptar el cuestionario.
- Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de los trabajadores.
- Poner en marcha el trabajo de campo.

**Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas**

- Informatizar los datos y generar el informe preliminar.
- Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas.
- Informar.

## CAPÍTULO 3. RIESGOS PSICOSOCIALES

La organización del trabajo y su contenido es decisiva para la realización personal del trabajador. (Creus Solé, 2013), por lo tanto, la evaluación de los riesgos psicosociales es importante dentro de la salud de todos los trabajadores, su correcto tratamiento ayuda al desarrollo personal del trabajador como de la empresa o en su defecto puede ocasionar un riesgo para el trabajador influyendo en su salud y por ende en sus labores diarias.

### 3.1 Factores Psicosociales

Los factores psicosociales de trabajo, susceptibles de producir daños a la salud, (factores de riesgo psicosocial), toman distintas denominaciones según los distintos criterios evaluación, pero según indicadores de las instituciones competentes en el tema como la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo, son relacionados principalmente con:

- Cargas psicológicas: cognitivas-mentales y emocionales de trabajo (cualitativas y cuantitativas).
- Ejercicio de las responsabilidades.
- Exposición social (interna/externa) y relaciones personales.
- Ambigüedad y conflicto de roles o funciones.
- Características del contenido del trabajo y las tareas.
- Medios materiales y organizaciones disponibles.
- Cohesión y apoyo social.
- Horarios, turnos y organización del tiempo de trabajo (trabajo nocturno,

disponibilidades para viajar, compatibilidades laborales - extralaborales, etc.).

(Álvarez Zárate, Pardos Ordovás, & Hueso Calvo, 2012).

Según Antonio Creus (2013) los factores psicosociales se trata de elementos que pueden producir absentismo laboral o bien un envejecimiento prematuro del trabajador por stress, que es la enfermedad del siglo XX. Los elementos que determinan el grado de satisfacción laboral y que actúan como parámetros para valorar individual y colectivamente, la calidad de vida laboral, es decir, que establecen condiciones que no pueden ser asimiladas por el individuo, se denominan estresores, y son:

- Físicos o ambientales: ruido, falta de espacio, iluminación deficiente.
- Condiciones del puesto de trabajo: el contenido de la tarea o trabajo, en relación con los conocimientos y aptitudes que se poseen y la valoración que tenga el trabajador, distribución de tiempo de trabajo (jornada, turnos y descansos) que posibilite disponer de tiempo libre para la vida social y familiar.
- Sociales; relaciones interpersonales y comunicación con los jefes, compañeros, la familia,
- Relacionados con la empresa: el salario o sistema de remuneración, las posibilidades de promoción, la formación, la estructura de organizativa de la empresa.
- Las condiciones en que se desarrolla el trabajo: seguridad, comodidad, formación continua, participación, comunicación, ascenso y promociones. El hostigamiento psicológico (mobbing) como medida de presión para que el trabajador abandone el trabajo en una condición muy negativa que puede conducir al trabajador a una enfermedad psicosomática.
- Preocupación por estabilidad en el empleo, bien por la modalidad de contratación



laboral que se tenga, bien por la favorable o adversa situación economía de la empresa. (Creus Solé, 2013)

### **3.2 Riesgos Psicosociales**

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.

Los factores psicosociales, pueden afectar positiva o negativamente a la salud, los factores psicosociales de estrés pueden afectar negativamente la salud, habitualmente de forma menor y los riesgos psicosociales suelen generalmente tener consecuencias importantes para la salud. Los riesgos psicosociales laborales se conceptualizan como tales porque afectan habitualmente de forma importante a la salud. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010)

Los riesgos psicosociales laborales no son autónomos sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo. El acoso laboral, el acoso sexual o la violencia general tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo o estrés. Pero los riesgos psicosociales no pueden ser reducidos a sus antecedentes, no son la suma lineal de ellos, sino que tienen un valor situacional y de contingencia propia que no agota su varianza en sus antecedentes lógicos y empíricos. Eso supone que el estrés, la violencia, o el acoso no pueden ser evaluados sólo a través de sus antecedentes sino que debe hacerse a través de indicadores propios directos, lo que supone su evaluación directa. (Moreno Jiménez

& Báez León, 2010).

Además de su conceptualización como riesgos con una probabilidad alta de causar daños importantes a la salud, los riesgos psicosociales tienen también sus características propias que es necesario desarrollar a fin de poder controlarlos, prevenirlos y en último término evitarlos. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

A continuación se realizará una descripción de los principales riesgos psicosociales que afectan la salud de los trabajadores y su vida:

### **3.2.1 El estrés**

En términos generales, un trabajo saludable es aquel en que las exigencias del trabajo se corresponden con la formación, recursos, capacidades y habilidades del empleado para afrontar con éxito las tareas encomendadas. Este trabajo, además, debe tener una remuneración y un apoyo social justos y adecuados, y desarrollarse en un ambiente físico saludable y sin conflictos interpersonales. El estrés surge como resultado del desequilibrio entra las exigencias y presiones a las que se enfrenta un individuo y sus conocimientos, capacidades y habilidades para afrontar o superarlas. (Álvarez Zárate, Pardos Ordovás, & Hueso Calvo, 2012)

El Estrés, desde un punto de vista psicológico debe ser entendido como una reacción adaptiva a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando, es decir que el estrés es un motor para la acción, impulsa a la persona a responder a los requerimientos y exigencias del entorno (estrés positivo). No obstante, cuando el entorno que rodea una persona impone un número de respuestas para las cuales la persona no se encuentra en la capacidad o no posee las habilidades para enfrentar la situación, se convierte en un riesgo para la salud (estrés de consecuencias negativas). (Creus Solé, 2013)





El Estrés es un riesgo psicosocial, obtenido como consecuencia de los riesgos psicosociales presentes en la empresa, “que de forma acumulativa actúan sobre el trabajador provocando alteraciones en su salud, tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Como riesgo psicosocial supone un estado de deterioro del funcionamiento que tiene un alto riesgo de generar consecuencias importantes para la salud, física y mental.” (Moreno Jiménez & Báez León, 2010)

### **3.2.2 Violencia**

La violencia en el trabajo, en sus diferentes formas, es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. Es probablemente un rasgo de las nuevas formas y estilos de vida, predominantemente urbanas, anónimas, aceleradas y competitivas. Es un marcador de nuestra sociedad occidental que se ha trasladado al marco laboral en el que ha ido aumentando en los últimos años. (Chappell & Di Martino, 2006). Sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral son amplias y sus repercusiones sobre la salud del trabajador se extienden tanto a los aspectos físicos como a los mentales. Es también un riesgo laboral que ha ido teniendo cada vez mayor atención legal y de la jurisprudencia. El trabajo actual supone contextos ambientales de trabajo, el manejo de materiales altamente valiosos y la interacción con personas en situaciones imprevistas que hacen posible la aparición de distintas formas de violencia, incluidos atracos y asaltos. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

La Organización Internacional de Trabajo define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2003).



La violencia puede definirse como una forma de comportamiento negativo o de acción, en las relaciones entre dos o más personas, caracterizada por agresividad, ya sea reiterada, ya sea instantánea, que produce efectos nocivos sobre la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores en un lugar de trabajo. El concepto de violencia debe ser más amplio que el de la mera agresión física (pegar, golpear, empujar), y debe incluir otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre, ya que en muchas ocasiones la violencia sigue un curso gradual: comienza por situaciones en las que se empieza hablando y se va pasando a cotas de mayor intensidad (escalada de la violencia). (Mansilla Izquierdo, 2012).

### **3.2.3 Acoso Laboral o Mobbing**

El acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, parece que debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral. Los efectos de los atentados a la propia dignidad e intimidad del trabajador no tienen ni la misma forma, ni la misma naturaleza ni las mismas consecuencias que pueden tener un atraco o asalto o la violencia física o verbal de un cliente. Los efectos del acoso laboral en la salud de los trabajadores son de clara importancia y están teniendo una atención cada vez mayor. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

El Mobbing se define como “aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) y recurrente (como mínimo seis meses), sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo” (Leymann, 1996).

### 3.2.4 Acoso Sexual

El acoso sexual es planteado también como una de las formas de la violencia laboral, y más frecuentemente como una modalidad del acoso laboral, sin embargo el acoso sexual tiene igualmente un contexto propio, unas formas específicas y unas consecuencias especiales que hace que no se identifique con la violencia en el trabajo o el acoso laboral. El acoso sexual ha generado trabajos, estudios empíricos sobre sus consecuencias y una jurisprudencia particular, por lo que puede ser considerado como un riesgo laboral específico. Como tal, es una fuente actual de preocupación e inquietud social, laboral y personal en no pocos casos.

Actualmente, el acoso sexual se considera un tipo de conducta que atenta contra los derechos fundamentales de la persona, una violación de su derecho a la intimidad y en último término a la libertad, por ello, la mayoría de los ordenamientos jurídicos la recogen y la tipifican actualmente. El marco conceptual del acoso sexual se ha inscrito en la lucha contra las diferentes formas de violencia contra la mujer, asumida por diferentes instancias internacionales. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

Habitualmente se han considerado dos tipos básicos de acoso sexual, en función de si hay o no chantaje en el mismo. El acoso sexual conocido técnicamente como “quid pro quo”, una cosa por la otra, es el chantaje sexual. Consiste en solicitar los favores sexuales, de forma más o menos abierta, a cambio de la obtención de algún tipo de beneficios laborales o a cambio de no experimentar y sufrir consecuencias desagradables como el despido, el cambio de puesto de trabajo u otros cambios molestos. En este caso, la condición sexual de la persona afectada es el criterio único o decisivo para la toma de decisiones que pueden beneficiar o perjudicar laboralmente a la persona. El tipo de acoso sexual se ejerce preferentemente por



quien ostenta una posición de poder y puede afectar el destino laboral, habitualmente jefes y superiores, pero puede igualmente incluirse a los compañeros, cuando por su influencia, de un tipo u otro, pueden influir en el destino profesional de la persona afectada.

El segundo tipo es el acoso sexual producido por un ambiente hostil. Consiste en la existencia de unas condiciones de trabajo por el que los atributos sexuales, normalmente de mujeres, es una de las características que deben exhibirse incluso cuando no guarda relación con el trabajo que se está efectuando. Cuando las mujeres deben de vestir una determinada minifalda, utilizar un tipo de escote sin que ello sea básico para su trabajo, se ven obligadas a trabajar en función de sus atributos sexuales sin que el trabajo sea de tipo sexual, se atenta contra su condición de trabajadora al reducirla a sus atributos sexuales. En este ambiente, la mujer se ve reducida a sus aspectos sexuales y su forma de presentarse constituye un riesgo de acoso, sin que ello esté vinculado a la naturaleza de su trabajo. Otra forma de ambiente hostiles es aquel en el que las mujeres reciben un tratamiento desconsiderado, como trabajadores de segundo nivel y en el que reciben funciones discriminativas y secundarias. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010, pág. 38).

### **3.2.5 Inseguridad Contractual**

La inseguridad laboral ha existido de siempre, pero las nuevas condiciones emergentes de trabajo, la globalización y los procesos empresariales actuales de fusión, absorción, deslocalización, disminución de plantillas y cambio de línea productiva ha hecho que la inseguridad laboral sea actualmente un riesgo laboral con categoría propia, tanto por su extensión como por sus efectos. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010), y Ecuador no ha sido la excepción con el cambio y supresión



de leyes que rigen actualmente al país.

El miedo a perder el trabajo, la inseguridad en el mismo, el escaso control sobre elementos del propio contrato, se han convertido en características del trabajo actual. La incertidumbre del futuro es una de las mayores fuentes de ansiedad y miedo, especialmente cuando no son exclusivamente personales, sino que incluyen también a la familia. Este tipo de preocupación y sus consecuencias tiene efectos tanto en la salud física como en la mental de los trabajadores. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

### **3.2.6 El burnout o Desgaste profesional**

El síndrome de burnout es un trastorno que, a grandes rasgos, consiste en una respuesta prolongada de estrés ante los factores estresantes que se presenta en el trabajo e incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido. El síndrome de burnout es el resultado de la interacción de factores individuales (emocionales, cognitivos y actitudinales) y organizacionales. (Álvarez Zárate, Pardos Ordovás, & Hueso Calvo, 2012).

Otro concepto de burn out lo define como una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización. (Creus Solé, 2013).

### **3.3 Otros riesgos psicosociales**

Existen otros riesgos psicosociales que se derivan del entorno organizacional y

factores sociales que se describen a continuación:

### **3.3.1 Conflicto familia – trabajo**

Se debe considerar un riesgo psicosocial el conflicto familia – trabajo por los distintos cambios sociodemográficos que tanto hombre como mujer han tenido que laborar, dicho problema surge cuando los compromisos de trabajo y del hogar se interponen.

La incorporación de la mujer al mercado laboral, el incremento de las parejas en las que los dos trabajan, el aumento de la esperanza de vida..., han propiciado que en la actualidad, muchas personas vivan una situación de conflicto al querer compaginar las demandas de sus trabajos con el deseo de pasar más tiempo con sus familias. (Aguirre Zubiaurre & Martínez Díaz, 2006).

### **3.3.2 Trabajo Emocional**

En la actualidad ciertos tipos de trabajo que prestan servicios, requieren como parte del perfil del trabajador, una conveniente educación de sus emociones.

El trabajo emocional se ha definido como el autocontrol de las emociones positivas y negativas, especialmente de estas últimas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional en el desempeño de su puesto y que tienen como objetivo asegurar la satisfacción del cliente y la consecución de objetivos organizacionales. (Martínez Iñigo, 2001).

## **3.4 Efectos de los Riesgos Psicosociales**

Un entorno de trabajo saludable y seguro es la mejor garantía del rendimiento laboral, de la salud de sus empleados y de la motivación e implicación



organizacional. La pérdida de calidad del trabajo entraña costes a veces difíciles de observar a corto plazo, pero siempre presentes a medio y largo plazo. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

**Tabla 2.** Consecuencias y efectos de Riesgos Psicosociales

CONSECUENCIAS/EFFECTOS	
Problemas relacionados con la salud	Salud Física Salud Mental Consumo de sustancias Trastornos psicósomáticos
Actitudes ante la empresa	Satisfacción laboral Implicación laboral Conductas contraproducentes
Tiempos de trabajo	Rotación de personal Presentismo Bajas laborales Duración de las bajas
Costes económicos	Accidentes de trabajo Pérdida de materiales Rendimiento Productividad

**Autor:** Modificado de (Roozeboom, Houtman, & Van den Bossche, 2008)

Los costes evidentes por enfermedad, absentismo laboral, accidentes o suicidios representan un alto tributo, pero también lo hacen los costes ocultos como la ruptura de las relaciones interpersonales, el aumento de cambio de puesto de trabajo, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida. (Hoyo Delgado, 2004).

---

## CAPÍTULO 4. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

### 4.1 Método Istas-21

#### 4.1.1 Introducción

La evaluación de riesgos psicosociales es el primer paso de un proceso que, basado en el conocimiento y el diálogo social, pretende lograr una organización del trabajo más saludable. Su objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen.

La participación de directivos, trabajadores y sus representantes y técnicos de prevención es un requisito indispensable, desde un punto de vista técnico y operativo, además de un imperativo legal en cualquier proceso de prevención de riesgos. Esta participación permite abordar la prevención tanto desde la perspectiva del conocimiento técnico como del conocimiento derivado de la experiencia, complementariedad indispensable para la eficacia de la prevención.

Durante el proceso de evaluación las medidas preventivas que se acuerden se concretarán y se implementarán. Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas en una planificación específica de actividades preventivas.

#### 4.1.2 Metodología

El método CoPsoQ-istas21 es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire que es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicosociología Laboral a nivel internacional.



Es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), una visión de proceso (“paso a paso” de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes).

A continuación se nombran las distintas dimensiones de riesgo psicosocial incluidas en el método CoPsoQ-istas21. Aunque todas y cada una de ellas constituye una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son interdependientes en distinta medida y en función de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo, por lo que las veinte dimensiones se presentan una por una pero integradas en los grandes grupos mencionados anteriormente: exigencias psicológicas; conflicto trabajo-familia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones y capital social, y resumidas en la tabla siguiente.

**Tabla 3. Dimensiones Psicosociales**

Grandes grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas
	Ritmo de trabajo
	Exigencias emocionales
Conflicto trabajo-familia	Exigencia de esconder emociones
	Doble presencia
	Influencia
Control sobre el trabajo	Posibilidades de desarrollo
	Sentido del trabajo
	Apoyo social de los compañeros
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de superiores
	Calidad de liderazgo
	Sentimiento de grupo
	Previsibilidad
	Claridad de rol
Compensaciones del trabajo	Conflicto de rol
	Reconocimiento
	Inseguridad sobre el empleo
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia
	Confianza vertical

**Autor:** (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero, 2014)

### 4.1.3 Proceso de intervención

Se desarrolló el acuerdo de evaluación para riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva, para ello se adaptó el cuestionario a la realidad del Gobierno Provincial del Azuay, en cuanto a las unidades de análisis: horario, departamento, edad, relación laboral y antigüedad, el cuestionario se puede ver en el Anexo N° 1, el mismo que se realizó a 90 personas que cumplieron con los requisitos de inclusión y exclusión.

La información de riesgos psicosociales, distribución, llenado y recolección del cuestionario se hizo en los frentes de trabajo del Gobierno Provincial del Azuay.

## 4.2 Resultados y Análisis obtenidos

### 4.2.1 Tasa de Respuesta

La tasa de respuesta en Gobierno Provincial del Azuay ha sido del 100,0% (contestaron 90 trabajadores de los 90 a los que se les suministró el cuestionario).

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta por las unidades de análisis: puesto de trabajo, sexo y departamento o sección.

**Tabla 4. Tasa de Respuesta por unidad de Análisis**

Unidad de análisis		Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo		Inspector de Obra 100,0% [N=5]
		Albañil 100,0% [N=17]
		Ayudante de Máquina 100,0% [N=12]
		Chofer 100,0% [N=10]
		Operador 100,0% [N=26]
		Peón 100,0% [N=20]
Sexo		Mujer 0,0% [N=0]
		Hombre 100,0% [N=90]
Departamento o sección		Vialidad Productiva 100,0% [N=66]
		Construcción, Mejoramiento, Rehabilitación Y Tecnificación del Sistema de Riego 100,0% [N=24]
<b>Autor: Xavier Ortega</b>		

La Tabla 4 indica los diferentes puestos de trabajo, sexo y departamentos del Gobierno Provincial del Azuay, en donde se realizaron las encuestas del Métodos Istas21, en su totalidad se realizó a 90 personas.

#### 4.2.2 Condiciones de Trabajo.

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en Gobierno Provincial del Azuay. Es muy importante tener en cuenta esta información para descubrir el origen de las exposiciones y de las medidas preventivas a aplicar.

#### Características Socio -Demográficas

**Tabla 5. Sexo**

Eres:	N	%
Mujer	0	0,00%
Hombre	90	100%
No contesta	0	
Total 90	90	

**Autor:** Xavier Ortega

La tabla 5 muestra que en el Gobierno Provincial del Azuay los trabajadores que realizan campamentos son únicamente hombres por lo que los resultados por dimensión psicosocial no podrán hacer una diferencia entre hombres y mujeres.

**Tabla 6. Edad**

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	6	6,70%
Entre 31 y 45 años	37	41,10%
Más de 45 años	47	52,20%
No contesta	0	
<b>Total</b>	90	

**Autor:** Xavier Ortega

En la tabla 6 se evidencia que en el Gobierno Provincia del Azuay, la población de trabajadores que realizan campamentos son hombres de más de 45 años.

## Distribución por puestos de trabajo y departamentos

**Tabla 7. Puesto de trabajo**

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción	N	%
Inspector de Obra	5	5,60%
Albañil	17	18,90%
Ayudante de Máquina	12	13,30%
Chofer	10	11,10%
Operador	26	28,90%
Peón	20	22,20%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

En la tabla 7 indica que en los frentes de trabajo del Gobierno Provincial del Azuay existen más operadores, lo que es lógico debido a los distintos trabajos que realiza la Entidad y su diferente maquinaria pesada utilizada para ello.

**Tabla 8. Departamento o sección**

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Vialidad Productiva	66	73,30%
Construcción, Mejoramiento, Rehabilitación y Tecnificación del Sistema de Riego	24	26,70%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

La Tabla 8 indica que en el Gobierno Provincial del Azuay existe una mayor cantidad de trabajadores que hacen campamentos pertenecientes al Departamento de Vialidad Productiva.

## Características relativas al Diseño de la Tarea

**Tabla 9. Movilidad funcional**

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	53	58,90%
Sí, generalmente de nivel superior	10	11,10%
Sí, generalmente de nivel inferior	13	14,40%
Sí, generalmente del mismo nivel	5	5,60%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	4	4,40%
No lo sé	5	5,60%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega



La tabla 9 indica que en el Gobierno Provincial del Azuay, la mayoría de los trabajadores realizan sus funciones de acuerdo al grupo o puesto de trabajo que pertenecen, un 11.10% realizan trabajos de nivel superior generalmente delegados por el Ingeniero o Inspector de obra encargado de ese frente, en un 14.40% de los trabajadores han realizado un trabajo de nivel inferior por necesidades puntuales que surgen en los frentes de trabajo para mejorar en el avance de las obras, un porcentaje de 5.60% realiza trabajos de mismo nivel, generalmente los trabajadores expresan que esto sucede con los operadores de maquinaria que regularmente se ayudan cuando uno de ellos sale de vacaciones y otro operador cubre el puesto de otro compañero, un porcentaje de 4.40% que realiza trabajo del mismo nivel como inferior o del mismo nivel, que generalmente ocurre con los ayudantes de máquina que ingresan a etapas de entrenamiento y aprenden a operar maquinarias y a su vez en los frentes de trabajo ayudan a peones en la limpieza de cunetas o movimientos de piedras, etc., finalmente un 5.60% de los trabajadores no sabe si ha realizado diferentes tareas.

**Tabla 10. Participación directa consultiva**

En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	40	44,40%
Algunas veces	23	25,60%
Sólo alguna vez + Nunca	27	30,00%
No contesta	0	
<b>Total</b>	90	

**Autor:** Xavier Ortega

La tabla 10 indica la frecuencia con la que los Ingenieros e Inspectores de Obra dialogan con los trabajadores acerca de la forma de mejorar el trabajo, los trabajadores en un 44.40% expresaron que los responsables del frente de trabajo sí dialogan y están siempre en el frente de trabajo.

## Características relativas a la contratación

**Tabla 11. Relación Laboral**

¿Qué tipo de relación laboral tienes con Gobierno Provincial del Azuay?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	90	100%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

La tabla 11 indica que los trabajadores encuestados tienen un contrato permanente, basado en el contrato colectivo.

**Tabla 12. Antigüedad**

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Gobierno Provincial del Azuay?	N	%
Menos de 1 año	0	0,00%
Entre 1 año y 3 años	7	7,80%
Más de 3 años y hasta 5 años	6	6,70%
Más de 5 años y hasta 10 años	39	43,30%
Más de 10 años	38	42,20%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

La tabla 12 rectifica el criterio de exclusión de este estudio y también nos indica que la mayoría de los trabajadores tiene más de 5 años trabajando en el Gobierno Provincial del Azuay y los trabajadores indican que todo este tiempo han realizado campamentos en diferentes lugares del Azuay.

## Características relativas a la Jornada

**Tabla 13. Horas Semanales**

¿Habitualmente cuántas horas trabajas a la semana para Gobierno Provincial del Azuay?	N	%
30 horas o menos	0	0,00%
De 31 a 35 horas	1	1,10%
De 36 a 40 horas	5	5,60%
De 41 a 45 horas	9	10,00%
Más de 45 horas	75	83,30%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

En la Tabla 13 indica que los trabajadores laboran más de las 40 horas semanales, ellos expresaron que regularmente hacen 2 horas extras diarias.

**Tabla 14. Horario**

<b>¿Cuál es tu horario de trabajo?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Jornada de Lunes a Viernes	66	73,30%
Jornada de 10 días descansa 4	24	26,70%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

En la tabla 14 indica la modalidad de horario que tienen los trabajadores, de lunes a viernes para aquellos frentes de trabajo que están cerca del cantón Cuenca y jornada de 10 días de trabajo y 4 de descanso para los frentes de trabajo que están distantes del cantón Cuenca incluido la zona costanera de la provincia del Azuay.

### **Tablas 15, 16 y 17. Adaptabilidad al tiempo de trabajo**

**Tabla 15. Adaptabilidad al tiempo de trabajo (1)**

<b>¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	88	97,80%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0,00%
Tengo hasta 30 minutos de margen	2	2,20%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0,00%
Tengo más de una hora de margen	0	0,00%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

La tabla 15 indica que en el Gobierno Provincial del Azuay está establecido un horario de ingreso o inicio a la jornada laboral, el no estar presente a tiempo, corresponde la pérdida de la hora laboral.

**Tabla 16. Adaptabilidad al tiempo de trabajo (2)**

<b>¿Si tienes algún asunto personal o familiar puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre + Muchas veces	12	13,30%
Algunas veces	18	20,00%
Sólo alguna vez + Nunca	60	66,70%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

La tabla 16 indica que un 66,70% de los trabajadores no pueden dejar su puesto de trabajo, una de las razones es la distancia de los campamentos a las parroquias donde viven los trabajadores como se muestra en la Figura 24.

**Tabla 17. Adaptabilidad al tiempo de trabajo (3)**

<b>¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre + Muchas veces	12	13,30%
Algunas veces	18	20,00%
Sólo alguna vez + Nunca	60	66,70%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

En la tabla 17, indica que el 66,70 % de los trabajadores no pueden hacer un descanso prologando, solamente lo establecido al medio día para el almuerzo.

### **Tablas 18 y 19: Días Laborales**

**Tabla 18. Días Laborales (1)**

<b>¿Habitualmente cuántos sábados al mes trabajas?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ninguno	28	31,10%
Alguno excepcionalmente	16	17,80%
Un sábado al mes	10	11,10%
Dos sábados	27	30,00%
Tres o más sábados al mes	9	10,00%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

**Tabla 19. Días Laborales (2)**

<b>¿Habitualmente cuántos domingos al mes trabajas?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ninguno	51	56,70%
Alguno excepcionalmente	15	16,70%
Un domingo al mes	3	3,30%
Dos domingos	19	21,10%
Tres o más domingos al mes	2	2,20%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

Las Tablas 18 y 19 son un complemento de la tabla 14 Horario de trabajo, se trabaja los días sábados y domingos, en la jornada laboral de 10 días seguidos y 4



días de descanso, también si existe un retraso en el desarrollo de la obra, el Ingeniero de frente puede autorizar el trabajar el día sábado, cuando se encuentran dentro del horario de lunes a viernes.

### Tablas 20 y 21: Exigencias de disponibilidad

**Tabla 20. Exigencias de disponibilidad (1)**

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	3	3,30%
Algunas veces	4	4,40%
Sólo alguna vez + Nunca	83	92,20%
No contesta	0	
<b>Total</b>	90	

**Autor:** Xavier Ortega

**Tabla 21. Exigencias de disponibilidad (2)**

¿Habitualmente cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	2	2,20%
Alguno excepcionalmente	12	13,30%
De 1 a 5 días al mes	2	2,20%
De 6 a 10 días al mes	0	0,00%
11 o más días al mes	74	82,20%
No contesta	0	
<b>Total</b>	90	

**Autor:** Xavier Ortega

La tabla 20 y tabla 21 indica claramente que el Gobierno Provincial del Azuay tiene definido las horas de ingreso y da la oportunidad a sus trabajadores de obtener mayor ingreso en las horas extras.

**Tabla 22. Trabajo doméstico familiar**

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	13	14,40%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	22	24,40%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	21	23,30%
Sólo hago tareas muy puntuales	28	31,10%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	6	6,70%
No contesta	0	
<b>Total</b>	90	

**Autor:** Xavier Ortega

La tabla 22 indica los principales responsables de las tareas en el hogar, lo que nos revela que la mayoría de los trabajadores no son los principales responsables porque durante la semana están distantes de sus hogares y no podrían hacerse cargo, otro factor que influye es el horario de la jornada de 10 días laborales que impide ser el principal responsable y por último es el dormir en campamentos lo que impide que a pesar de estar cerca del hogar pueda ser el responsable del hogar.

Las tablas a continuación muestran las características de algunos **Recursos**

**Tabla 23. Recursos (1)**

<b>En tu departamento o sección falta personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre + Muchas veces	37	41,10%
Algunas veces	30	33,30%
Sólo alguna vez + Nunca	23	25,60%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

La tabla 23 indica que los trabajadores expresan en un 41.40% que en las distintos frentes de trabajo de Gobierno Provincial del Azuay hace falta personal que ayude en la realización de las obras.

**Tabla 24. Recursos (2)**

<b>La planificación es realista</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre + Muchas veces	45	50,00%
Algunas veces	34	37,80%
Sólo alguna vez + Nunca	11	12,20%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

En la tabla 24 indica que los trabajadores según su experiencia en su vida laboral, plantean que las obras realizadas por el Gobierno Provincial del Azuay se han cumplido en el periodo de tiempo establecido para realizarlo.

**Tabla 25. Recursos (3)**

<b>La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre + Muchas veces	64	71,10%
Algunas veces	14	15,60%
Sólo alguna vez + Nunca	12	13,30%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

La tabla 25 indica que la tecnología con la que trabajan el personal del Gobierno Provincial del Azuay funciona adecuadamente lo que ayuda a que la planificación se cumpla.

### **Características relativas al Salario**

**Tabla 26. Características relativas al Salario**

<b>Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
300 dólares o menos	1	1,10%
Entre 301 y 450 dólares	3	3,30%
Entre 451 y 600 dólares	14	15,60%
Entre 601 y 750 dólares	38	42,20%
Entre 751 y 900 dólares	26	28,90%
Entre 901 y 1.200 dólares	8	8,90%
Más de 1.200 dólares	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

**Tabla 27. Composición del Salario**

<b>Tu salario es:</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Fijo	0	0,00%
Una parte fija y otra variable	90	100,00%
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,00%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

**Tabla 28. Correspondencia Trabajo - Salario**

<b>¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Sí	82	91,10%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente.	6	6,70%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente.	1	1,10%
No lo sé	1	1,10%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

La tabla 26, tabla 27 y tabla 28 indican las características relativas al salario, los trabajadores perciben un sueldo que está compuesto por una parte fija que es su salario nominal y una parte variable correspondiente a subsistencias y horas extras menos los descuentos que por ley se realizan y en su mayoría realizan sus actividades de acuerdo a su grupo profesional.

La siguiente tabla muestra la **Promoción**

**Tabla 29. Promoción**

¿Desde qué entraste en Gobierno Provincial del Azuay has ascendido de categoría o grupo Profesional?	N	%
No	44	48,90%
Sí, una vez	36	40,00%
Sí, dos veces	9	10,00%
Sí, tres o más veces	1	1,10%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	

**Autor:** Xavier Ortega

La Tabla 29 indica que en el Gobierno Provincial del Azuay provee de las condiciones necesarias para que los trabajadores cubran las vacantes que se producen ya sea por jubilación de compañeros o la creación de nuevos puestos de trabajo, promoviendo el ascenso de los trabajadores.

### 4.2.3 Prevalencia de la exposición

La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde). En este apartado se presentan los resultados de prevalencia de exposición en Gobierno Provincial del Azuay, para cada puesto de trabajo, departamento o sección y por sexo. Se pretende dar una imagen rápida, una foto, de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales en Gobierno Provincial del Azuay y de su localización y

posibles desigualdades.

#### 4.2.3.1 Exposiciones

La siguiente tabla presenta la **prevalencia de exposición en Gobierno Provincial del Azuay** (conjunto del ámbito de evaluación). Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a la mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable. En función de este orden, se analizan las dimensiones psicológicas.

**Tabla 30.** *Exposiciones en Gobierno Provincial del Azuay ordenadas en función del porcentaje de trabajadores.*

Dimensiones	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Ritmo de trabajo	88,89	7,78	3,33
Inseguridad sobre el empleo	74,44	20,00	5,56
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	71,11	13,33	15,56
Influencia	64,44	24,44	11,11
Previsibilidad	30,00	34,44	35,56
Doble presencia	28,89	42,22	28,89
Conflicto de rol	27,78	37,78	34,44
Exigencias emocionales	25,56	30,00	44,44
Claridad de rol	16,67	68,89	14,44
Exigencias de esconder emociones	11,11	21,11	67,78
Apoyo social de compañeros	10,00	25,56	64,44
Apoyo social de superiores	7,78	20,00	72,22
Exigencias cuantitativas	6,67	34,44	58,89
Calidad de liderazgo	6,67	22,22	71,11
Justicia	4,44	3,33	92,22
Sentido del trabajo	2,22	4,44	93,33
Posibilidades de desarrollo	1,11	8,89	90,00
Sentimiento de grupo	1,11	2,22	96,67
Reconocimiento	1,11	1,11	97,78
Confianza vertical	0,00	4,44	95,56

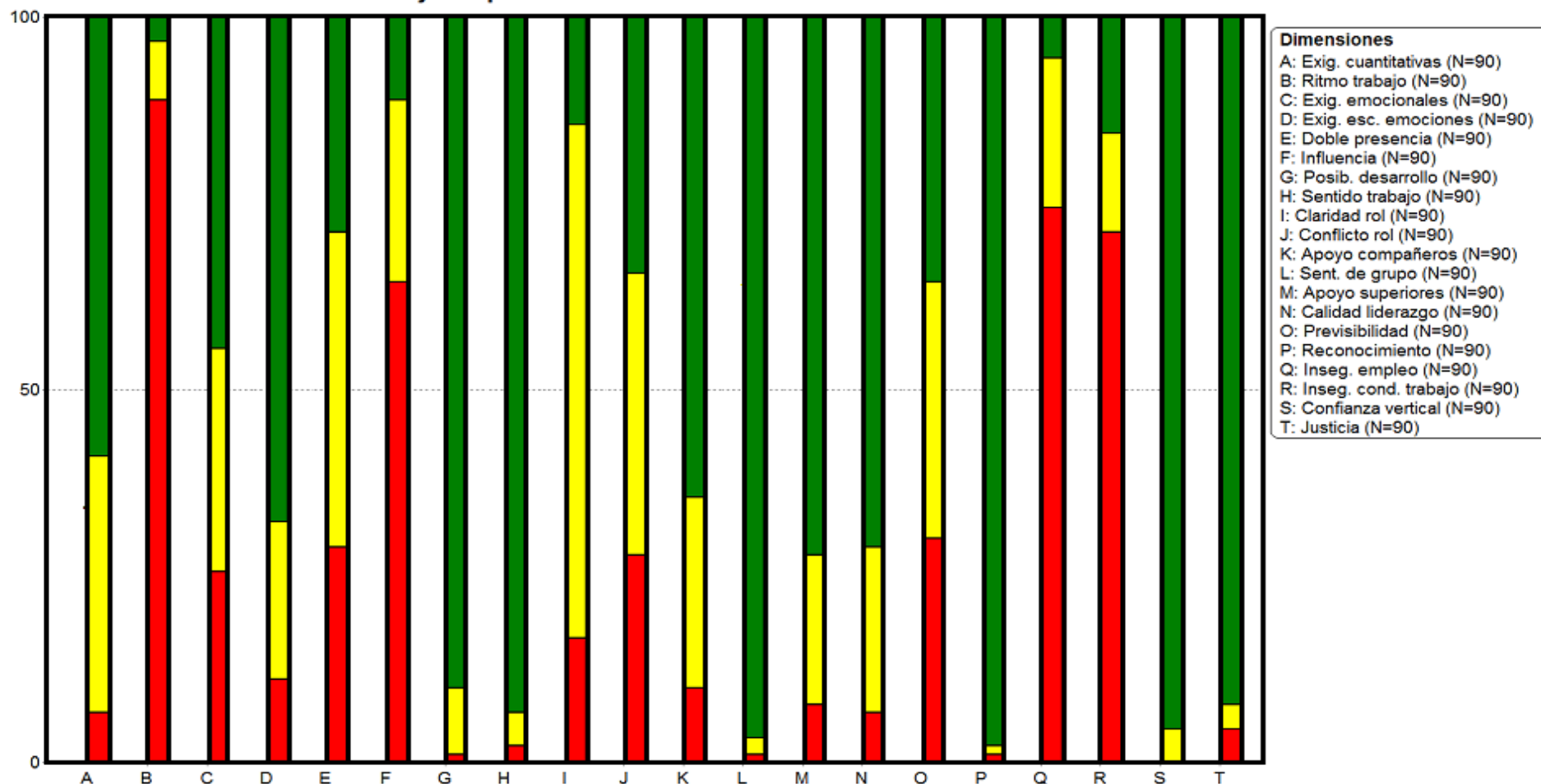
Rojo: tercil más desfavorable para la salud, Amarillo: tercil intermedio, Verde: tercil más favorable para la salud.

**Autor:** Xavier Ortega

La misma información aparece en la Figura 2, de forma ordenada por grupos de dimensiones.

Tanto la Tabla 30 como la Figura 2 proporcionan una imagen de qué dimensiones de riesgo psicosocial son las más problemáticas en tanto que la situación desfavorable para la salud (rojo) afecta a una proporción mayor de la plantilla y qué dimensiones son menos problemáticas en tanto que la situación favorable (verde) afecta a una proporción mayor de la plantilla.

**Exposiciones psicosociales en Gobierno Provincial del Azuay.  
Porcentaje de población en cada nivel de referencia.**



**Figura 2.** Exposición psicosocial en el Gobierno Provincial del Azuay, ordenado por Dimensiones  
**Autor:** Xavier Ortega

#### 4.2.3.2 Localización de las exposiciones

En la Figura 3, para cada puesto de trabajo, para cada departamento o sección y por sexo se presenta la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores. De esta manera se tiene una idea de qué puestos de trabajo, departamento o secciones y sexo son los que se encuentran en el Gobierno Provincial del Azuay en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes), localizando de forma rápida las desigualdades de exposición (si las hay) para cada una de las dimensiones de riesgo.

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder emociones	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Confianza vertical	Justicia
Puesto	Inspector de Obra																				
	Albañil																				
	Ayudante de Máquina																				
	Chofer																				
	Operador																				
	Peón																				
Departamento	Vialidad Productiva																				
	Construcción, Mejoramiento, Rehabilitación Y Tecnificación del Sistema de Riego																				
Sexo	Mujer																				
	Hombre																				

**Figura 3.** Localización de las exposiciones en Gobierno Provincial del Azuay

**Autor:** Xavier Ortega



### 4.3 Exposición dimensión a dimensión

A continuación se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial. Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo) - según resultados presentados en punto 4.2.3.1 de esta investigación.

#### 4.3.1 Ritmo de trabajo

**Definición.** Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

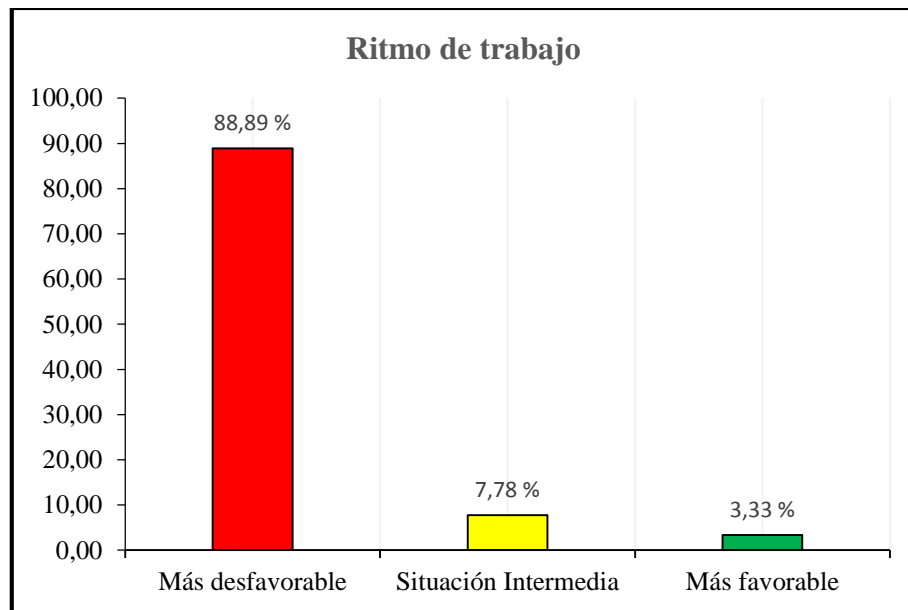
**Posible origen.** Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

**Prevalencia de la exposición.** Un 88,9% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,8% a la intermedia y un 3,3% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

**Tabla 31.** *Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.*

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta N
¿Tienes que trabajar muy rápido?	16,7 [N=15]	70,0 [N=63]	13,3 [N=12]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
	%	%	%	%
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	54,4 [N=49]	42,2 [N=38]	3,3 [N=3]	[N=0]
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	40,0 [N=36]	43,3 [N=39]	16,7 [N=15]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 4.** Prevalencia de exposición de Ritmo de trabajo  
Autor: Xavier Ortega

En La Figura 4, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Ritmo de Trabajo, el cual es elevado debido a diferentes factores como: el traslado de personal al campamento y frentes de trabajo, ocasionando ya una pérdida del día únicamente viajando, tiempo que tienen que recuperar durante los otros días de la jornada, además en el Departamento de Construcción, mejoramiento, rehabilitación y tecnificación de Sistemas de Riego se trabaja a un alto ritmo durante las mingas que realizan con las comunidades o beneficiarios de los canales de riego para el avance de la obra, cabe indicar que en el Departamento de Vialidad se utiliza maquinaria mientras que en Riego el trabajo en su mayoría es manual.

#### 4.3.2 Inseguridad sobre el empleo

**Definición.** Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

**Posible origen.** Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

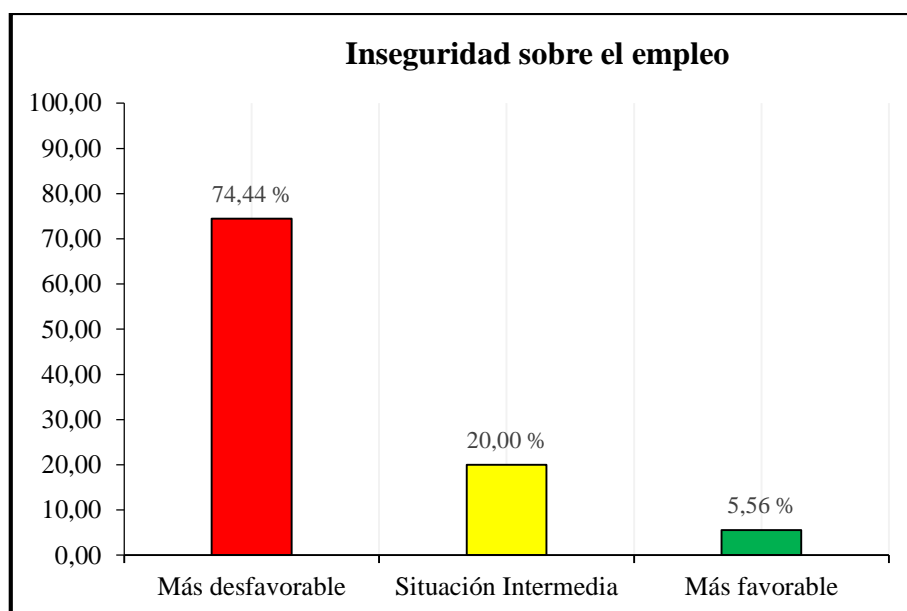
**Prevalencia de la exposición.** Un 74,4% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 20% a la intermedia y un 5,6% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

**Tabla 32.** *Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.*

Estás preocupado por:	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	74,4 [N=67]	3,3 [N=3]	22,2 [N=20]	[N=0]
¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	92,2 [N=83]	2,2 [N=2]	5,6 [N=5]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 5, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Inseguridad sobre el Empleo, cuyos resultados se interpretan: existe un índice alto para todos el 74.44% de los trabajadores, debido a la situación que enfrenta el país actualmente y lo difícil que sería encontrar trabajo y más aún en el área de la construcción.



**Figura 5.** Prevalencia de exposición de Inseguridad sobre el empleo  
**Autor:** Xavier Ortega

### 4.3.3 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

**Definición.** Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

**Posible origen.** Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...).

La inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador.

**Prevalencia de la exposición.** Un 71,1% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 13,3% a la intermedia y un 15,6% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las

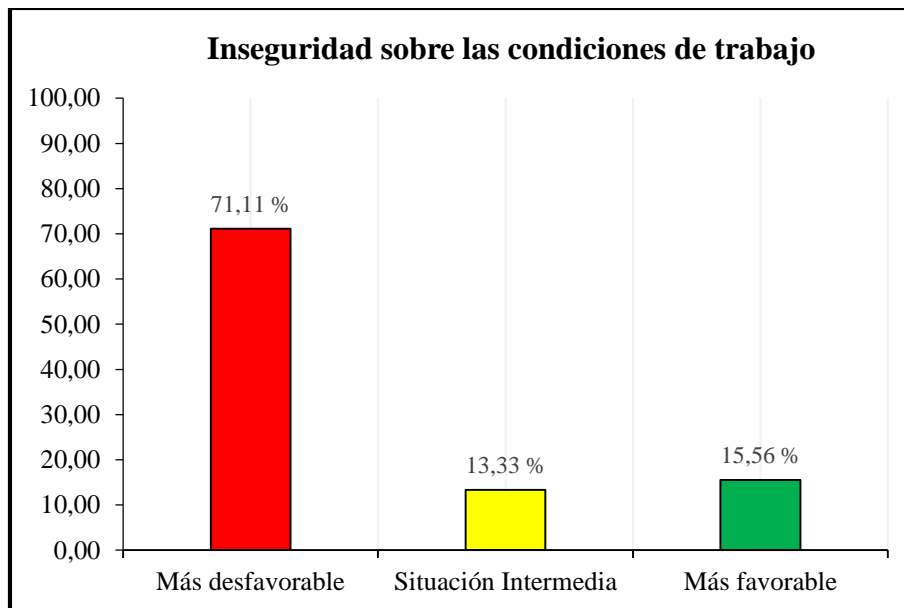
condiciones de trabajo.

**Tabla 33.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Estas preocupado:	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En medida ninguna %	alguna + En medida %	No contesta N
¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	30,3 [N=27]	20,2 [N=18]	49,4 [N=44]		[N=0]
¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	52,2 [N=47]	8,9 [N=8]	38,9 [N=35]		[N=0]
¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	62,2 [N=56]	4,4 [N=4]	33,3 [N=30]		[N=0]
¿Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	72,2 [N=65]	4,4 [N=4]	23,3 [N=21]		[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 6, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Condiciones de trabajo, cuyos resultados se interpretan: existe una preocupación sobre todo en las decisiones administrativas que puedan influenciar en cambios de departamento, horario, tareas, sueldos, etc., malestar que se ha presentado debido a la falta de socialización de dichos cambios.



**Figura 6.** Prevalencia de exposición (Inseguridad sobre las condiciones de trabajo)

**Autor:** Xavier Ortega

#### 4.3.4 Influencia

**Definición.** Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

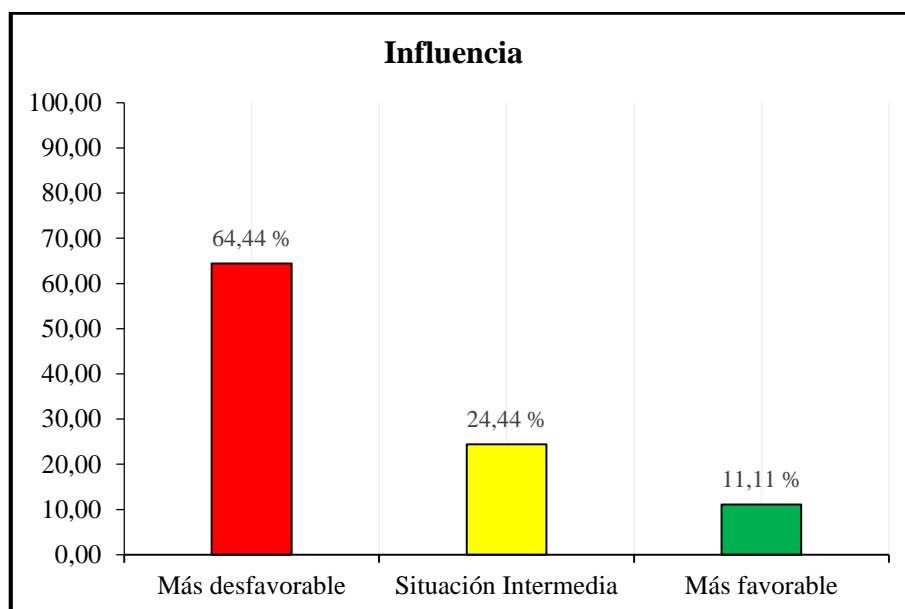
**Posible origen.** Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

**Prevalencia de la exposición.** Un 64,4% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 24,4% a la intermedia y un 11,1% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

**Tabla 34.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.

	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	43,3 [N=39]	10,0 [N=9]	46,7 [N=42]	[N=0]
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	14,4 [N=13]	7,8 [N=7]	77,8 [N=70]	[N=0]
¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	33,3 [N=30]	15,6 [N=14]	51,1 [N=46]	[N=0]
¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	11,1 [N=10]	14,4 [N=13]	74,4 [N=67]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 7.** Prevalencia de exposición (Influencia)

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 7, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Influencia, cuyos resultados se interpretan: los trabajadores realizan sus labores diarias de acuerdo a las indicaciones que entregadas por los Ingenieros o Inspectores de Obra según al diseño topográfico de la obra, por lo que no tienen una autonomía en el cómo y qué hacer en las labores diarias.

### 4.3.5 Previsibilidad

**Definición.** Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos, etc).

**Prevalencia de la exposición.** Un 30% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 34,4% a la intermedia y un 35,6% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

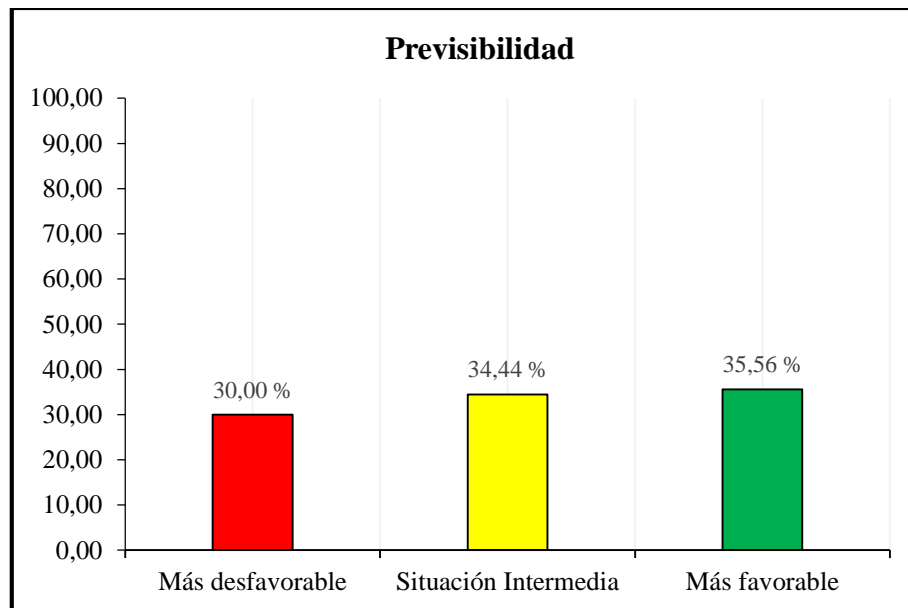
**Tabla 35.** *Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.*

	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	42,2 [N=38]	24,4 [N=22]	33,3 [N=30]	[N=0]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	86,7 [N=78]	12,2 [N=11]	1,1 [N=1]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 8, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Previsibilidad, cuyos resultados se interpretan: los trabajadores reciben toda la información necesaria para realizar su trabajo (planos topográficos, medidas de canales, etc.), pero que muchas veces los cambios especialmente de un frente de trabajo hacia otro, no son comunicados con antelación sino hasta el mismo día en el que ocurre el cambio.





**Figura 8.** Prevalencia de exposición (Previsibilidad)

**Autor:** Xavier Ortega

#### 4.3.6 Doble presencia

**Definición.** Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

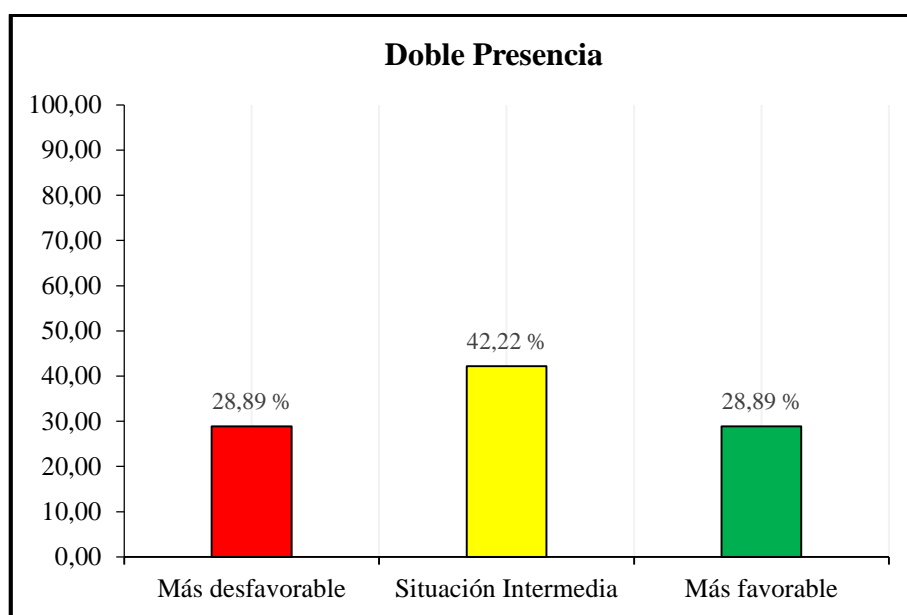
**Posible origen.** En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

**Prevalencia de la exposición.** Un 28,9% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 42,2% a la intermedia y un 28,9% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

**Tabla 36.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta N
¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	34,4 [N=31]	20,0 [N=18]	45,6 [N=41]	[N=0]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	13,3 [N=12]	34,4 [N=31]	52,2 [N=47]	[N=0]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	3,3 [N=3]	13,3 [N=12]	83,3 [N=75]	[N=0]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	17,8 [N=16]	17,8 [N=16]	64,4 [N=58]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 9.** Prevalencia de exposición (Doble Presencia)

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 9, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Doble Presencia, cuyos resultados se interpretan: los trabajadores todos los días llaman a sus hogares para saber sobre el estado de



salud y actividades familiares y escolares de sus hijos, por lo general no pueden estar todos los días en su hogar, debido a la distancia de sus hogares a los frentes de trabajo, luego al horario establecido y por último si el frente de trabajo está cerca de su hogar deben dormir en los campamentos para poder obtener la subsistencia, los fines de semana son los días que más ayudan en su casa con quehaceres domésticos y con sus hijos.

#### 4.3.7 Conflicto de rol

**Definición.** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

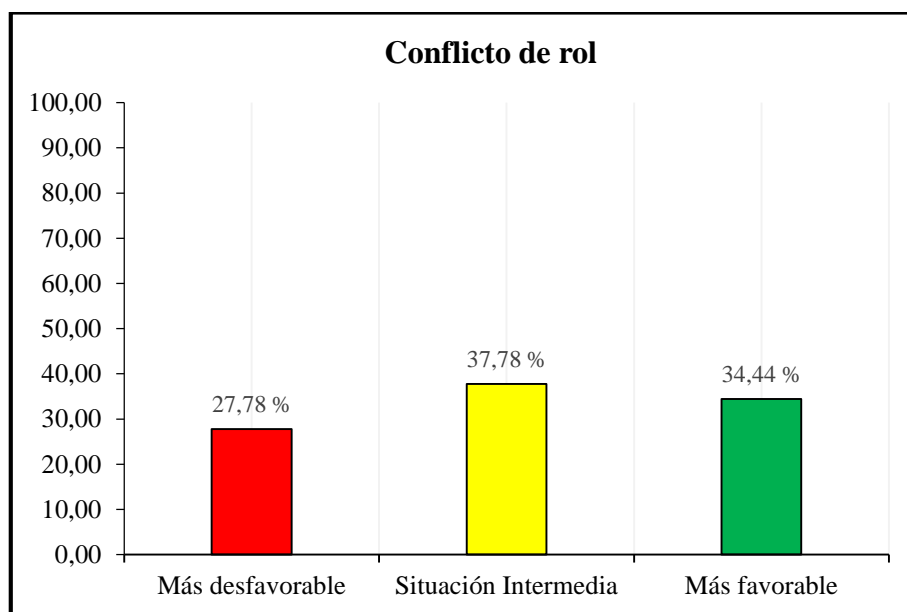
**Posible origen.** Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

**Prevalencia de la exposición.** Un 27,8% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 37,8% a la intermedia y un 34,4% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

**Tabla 37.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol

	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	35,6 [N=32]	30,0 [N=27]	34,4 [N=31]	[N=0]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	8,9 [N=8]	10,0 [N=9]	81,1 [N=73]	[N=0]
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	20,5 [N=18]	20,5 [N=18]	59,1 [N=52]	[N=0]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	30,0 [N=27]	4,4 [N=4]	65,6 [N=59]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 10.** Prevalencia de exposición (Conflicto de rol)

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 10, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Conflicto de rol, cuyos resultados se interpretan: existe un descontento de la gente en cuanto al nivel de satisfacción de la obra, hay beneficiarios que están satisfechos y otros que demuestran su disgusto. Además realizan todas las actividades que podrían considerarse innecesarias pero que son

parte del trabajo, como la limpieza del canal de riego o al finalizar la construcción de un puente.

#### 4.3.8 Exigencias emocionales

**Definición.** Son las exigencias para no involucrarse en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden compartir la transferencia de sentimientos y emociones.

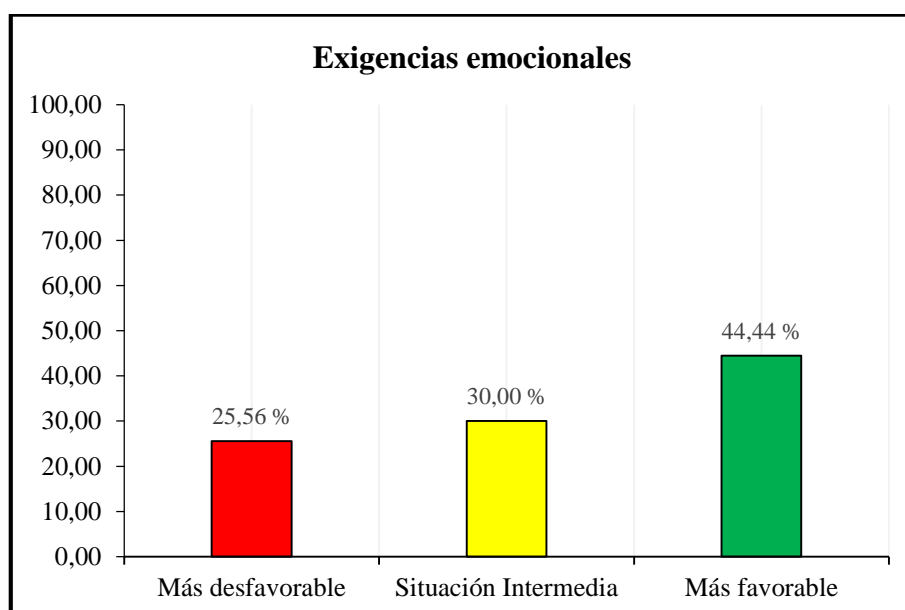
**Posible origen.** En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no se puede “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

**Prevalencia de la exposición.** Un 25,6% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 30% a la intermedia y un 44,4% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

**Tabla 38.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta N
¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	14,4 [N=13]	26,7 [N=24]	58,9 [N=53]	[N=0]
¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	10,0 [N=9]	11,1 [N=10]	78,9 [N=71]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	16,7 [N=15]	13,3 [N=12]	70,0 [N=63]	[N=0]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	21,1 [N=19]	17,8 [N=16]	61,1 [N=55]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 11.** Prevalencia de exposición (Exigencias Emocionales)

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 11, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Exigencias Emocionales, cuyos resultados se interpretan: el trabajo, les da al personal, seguridad y estabilidad emocional, también el hecho de

vivir juntos en los campamentos, les da la posibilidad de compartir sus problemas con los compañeros en búsqueda de un consejo o de una persona que los escuche, además saben que no deben discutir con las personas que viven en las comunidades donde se desarrolla la obra.

#### 4.3.9 Claridad de rol

**Definición.** Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

**Posible origen.** Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

**Prevalencia de la exposición.** Un 16,7% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 68,9% a la intermedia y un 14,4% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

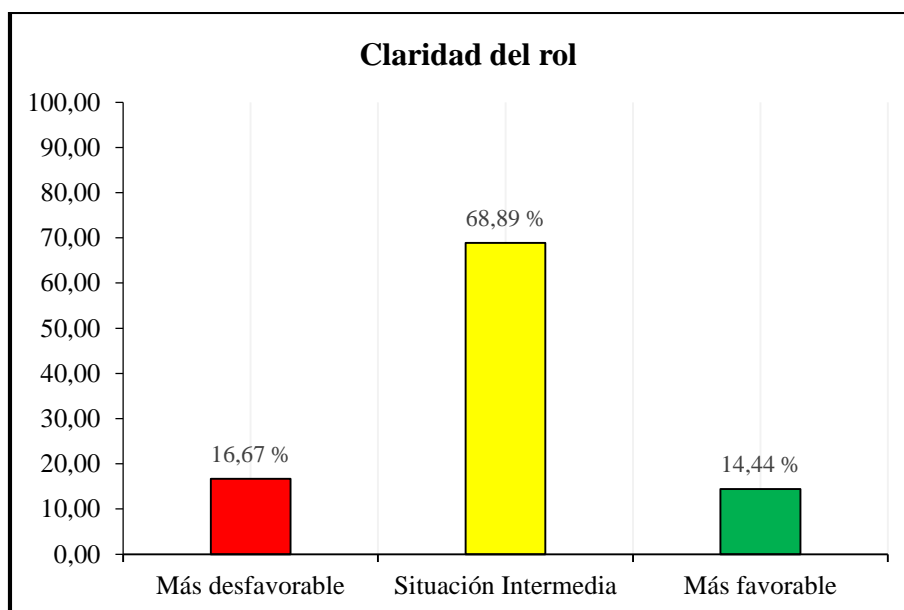
**Tabla 39.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	93,3 [N=84]	3,3 [N=3]	3,3 [N=3]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	93,3 [N=84]	2,2 [N=2]	4,4 [N=4]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	90,0 [N=81]	4,4 [N=4]	5,6 [N=5]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	29,5 [N=26]	9,1 [N=8]	61,4 [N=54]	[N=0]

Autor: Xavier Ortega

En la Figura 12, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la

dimensión psicosocial Claridad del rol, cuyos resultados se interpretan: los trabajadores tienen muy claro sus objetivos y responsabilidades de trabajo, como el que se espera de ellos, (ser puntuales, dormir en el campamento, mantenimiento diario de la maquinaria, no ingerir bebidas alcohólicas, etc.), pero desconocen su autonomía al momento de tomar decisiones, por lo que claramente siempre consultan con sus superiores antes de decidir respecto a la obra.



**Figura 12.** Prevalencia de exposición (Claridad de rol)  
**Autor:** Xavier Ortega

#### 4.3.10 Exigencias de esconder emociones

**Definición.** Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

**Posible origen.** En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.



También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

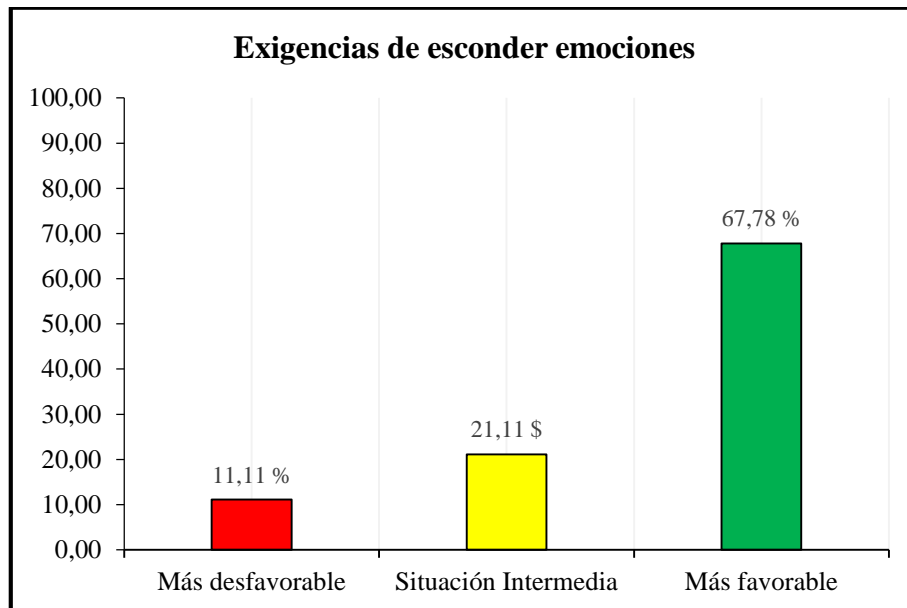
Así mismo, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

**Prevalencia de la exposición.** Un 11,1% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 21,1% a la intermedia y un 67,8% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

**Tabla 40.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta N
¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	38,9 [N=35]	4,4 [N=4]	56,7 [N=51]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	52,2 [N=47]	10,0 [N=9]	37,8 [N=34]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta N
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	6,7 [N=6]	17,8 [N=16]	75,6 [N=68]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	18,9 [N=17]	11,1 [N=10]	70,0 [N=63]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 13.** Prevalencia de exposición (Exigencias de esconder emociones)  
Autor: Xavier Ortega

En la Figura 13, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Exigencias de esconder emociones, cuyos resultados se interpretan: internamente con compañeros y superiores pueden conversar y opinar libremente, en cambio con los ciudadanos o clientes internos deben cuidar sus expresiones verbales, generalmente ha existido un buen diálogo entre la Entidad y beneficiarios de las obras.

#### 4.3.11 Apoyo social de compañeros

**Definición.** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

**Posible origen.** La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas,

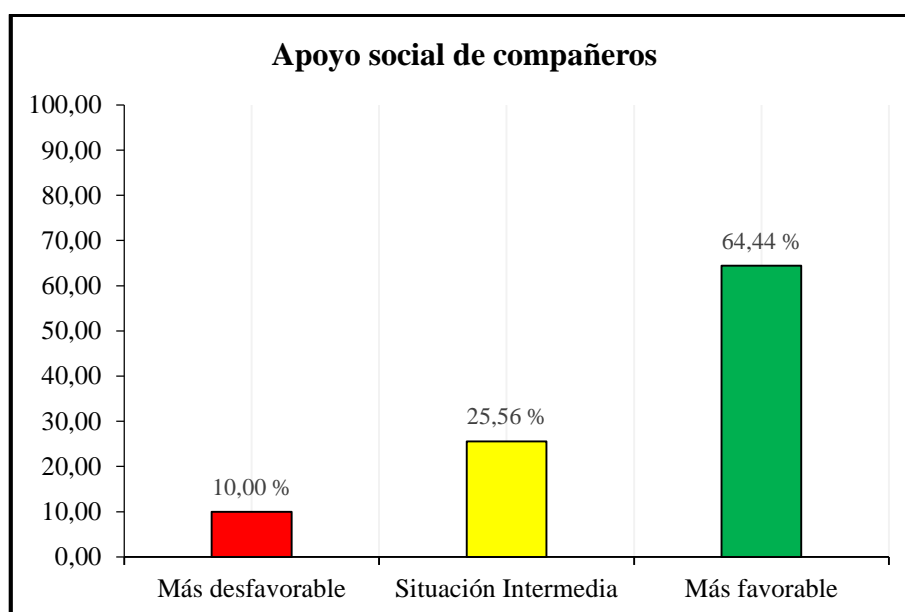
cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

**Prevalencia de la exposición.** Un 10% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 25,6% a la intermedia y un 64,4% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

**Tabla 41.** *Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.*

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta N
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	88,9 [N=80]	10,0 [N=9]	1,1 [N=1]	[N=0]
¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	72,2 [N=65]	20,0 [N=18]	7,8 [N=7]	[N=0]
¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	78,9 [N=71]	12,2 [N=11]	8,9 [N=8]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 14.** Prevalencia de exposición (Apoyo Social de compañeros)

**Autor:** Xavier Ortega

En la figura 14, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Exigencias de esconder emociones, cuyos resultados se interpretan: los trabajadores han formado una buena relación de compañeros en

donde se ayudan en casi todas las actividades, excepto cuando son tareas muy específicas que corresponden a cierto grado de conocimiento y experiencia como es el caso con los operadores.

#### 4.3.12 Apoyo social de superiores

**Definición.** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

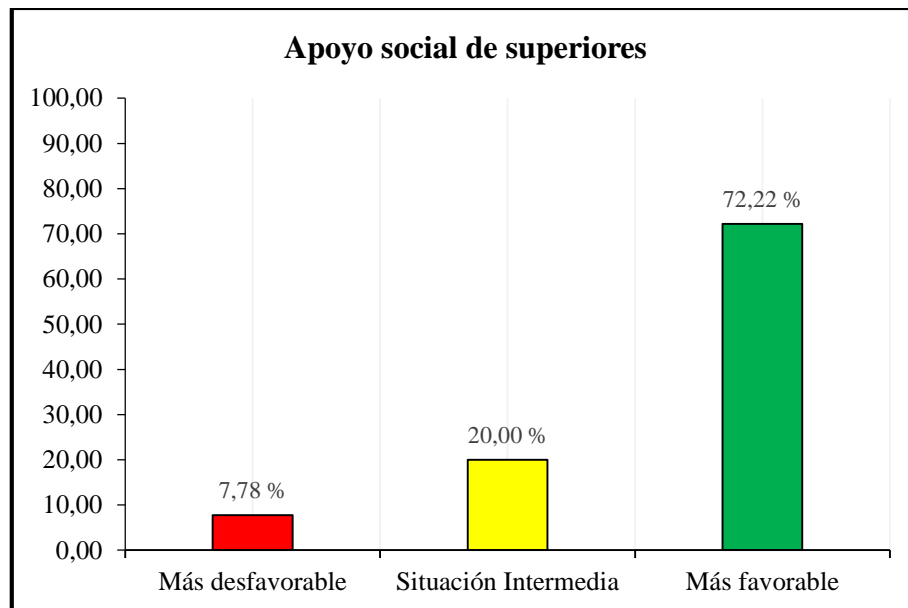
**Posible origen.** La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

**Prevalencia de la exposición.** Un 7,8% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 20% a la intermedia y un 72,2% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

**Tabla 42.** *Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.*

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta N
¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	85,6 [N=77]	7,8 [N=7]	6,7 [N=6]	[N=0]
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	87,8 [N=79]	6,7 [N=6]	5,6 [N=5]	[N=0]
¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	83,3 [N=75]	11,1 [N=10]	5,6 [N=5]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 15.** Prevalencia de exposición por Departamento (Apoyo Social de superiores)  
**Autor:** Xavier Ortega

En la figura 15, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Apoyo social de superiores, cuyos resultados se interpretan: existe una buena dirección, apoyo y supervisión adecuada tanto de los Ingenieros como de los Supervisores de obra en la realización de sus labores.

#### 4.3.13 Exigencias cuantitativas

**Definición.** Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

**Posible origen.** Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un

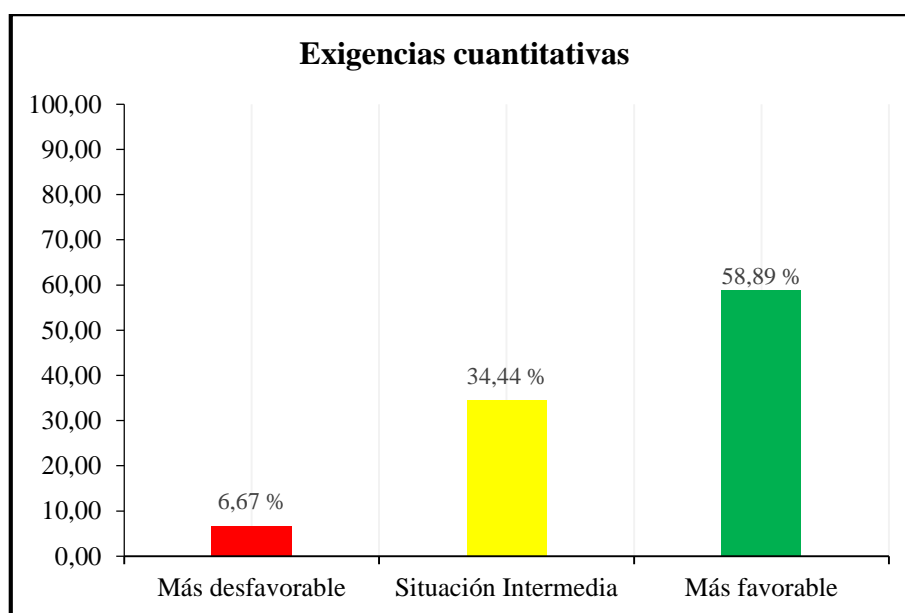
alargamiento de la jornada laboral.

**Prevalencia de la exposición.** Un 6,7% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 34,4% a la intermedia y un 58,9% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

**Tabla 43.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta N
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	5,6 [N=5]	13,3 [N=12]	81,1 [N=73]	[N=0]
¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	10,0 [N=9]	5,6 [N=5]	84,4 [N=76]	[N=0]
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	10,0 [N=9]	7,8 [N=7]	82,2 [N=74]	[N=0]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	93,3 [N=84]	2,2 [N=2]	4,4 [N=4]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 16.** Prevalencia de exposición (Exigencias cuantitativas)

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 16, se indica la respuesta de prevalencia de exposición a la dimensión de las Exigencias cuantitativas, cuyos resultados se interpretan: la carga

de trabajo siempre ha sido similar en todas las obras, lo que se debe tener en cuenta es principalmente las distancias que deben recorrer los choferes, ya que ellos deben cumplir normas de tránsito y no pueden exceder los límites de velocidad en el recorrido entre las minas de donde se obtiene el material y los frentes de trabajo.

#### 4.3.14 Calidad de liderazgo

**Definición.** Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

**Posible origen.** Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

**Prevalencia de la exposición.** Un 6,7% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 22,2% a la intermedia y un 71,1% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

**Tabla 44.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	86,7 [N=78]	7,8 [N=7]	5,6 [N=5]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	85,6 [N=77]	7,8 [N=7]	6,7 [N=6]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	86,7 [N=78]	8,9 [N=8]	4,4 [N=4]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	70,0 [N=63]	20,0 [N=18]	10,0 [N=9]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 17, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Calidad de Liderazgo, cuyos resultados se interpretan: los Ingenieros e Inspectores de Obra planifican bien su trabajo, los retrasos que a veces se producen no dependen de ellos sino de los recursos que dispone el Gobierno Provincial del Azuay y las asignaciones entregadas oportunamente por el Gobierno, que a veces hacen que falte el material.

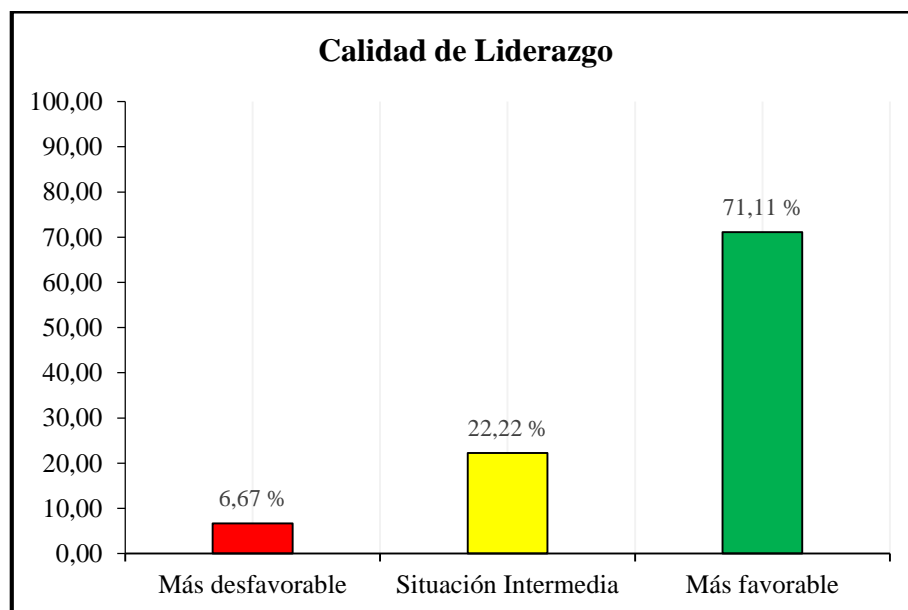


Figura 17. Prevalencia de exposición (Calidad de Liderazgo)  
Autor: Xavier Ortega

#### 4.3.15 Justicia

**Definición.** Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

**Posible origen.** Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas. Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

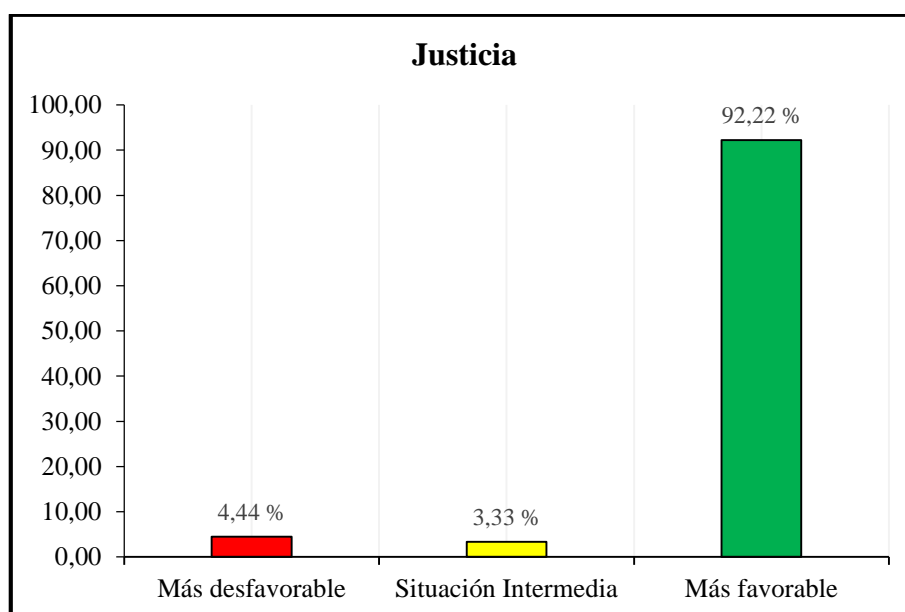


**Prevalencia de la exposición.** Un 4,4% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 3,3% a la intermedia y un 92,2% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

**Tabla 45.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	72,2 [N=65]	16,7 [N=15]	11,1 [N=10]	[N=0]
¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	80,0 [N=72]	10,0 [N=9]	10,0 [N=9]	[N=0]
¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	56,7 [N=51]	25,6 [N=23]	17,8 [N=16]	[N=0]
¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	83,3 [N=75]	6,7 [N=6]	10,0 [N=9]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 18.** Prevalencia de exposición (Justicia)

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 18, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Justicia, cuyos resultados se interpretan: los respectivos jefes

de los trabajadores son justos con ellos, inclusive cuando ha habido algún error en el pago de horas extras y subsistencias, estos han sido arreglados en el siguiente mes. Además no creen que exista un compañero preferido ni un compañero menospreciado por sus jefes.

#### 4.3.16 Sentido del trabajo

**Definición.** Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

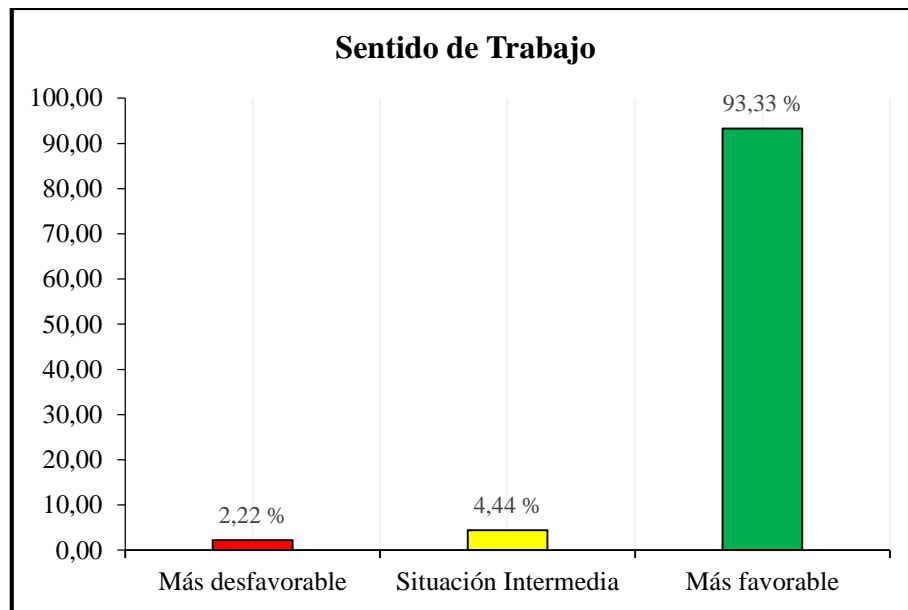
**Posible origen.** Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio fina. El sentido facilita afrontar las exigencias.

**Prevalencia de la exposición.** Un 2,2% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 4,4% a la intermedia y un 93,3% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

**Tabla 46.** *Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.*

	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Tus tareas tienen sentido?	92,2 [N=83]	3,3 [N=3]	4,4 [N=4]	[N=0]
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	95,6 [N=86]	2,2 [N=2]	2,2 [N=2]	[N=0]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	98,9 [N=89]	1,1 [N=1]	0,0 [N=0]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 19.** Prevalencia de exposición (Sentido del trabajo)

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 19, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Sentido del trabajo, cuyos resultados se interpretan: las labores que desempeñan casa uno de los trabajadores son importantes para el desarrollo de la Provincia del Azuay, por medio del mantenimiento y construcción de vías y sistemas de riego.

#### 4.3.17 Posibilidades de desarrollo

**Definición.** Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

**Posible origen.** Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro).

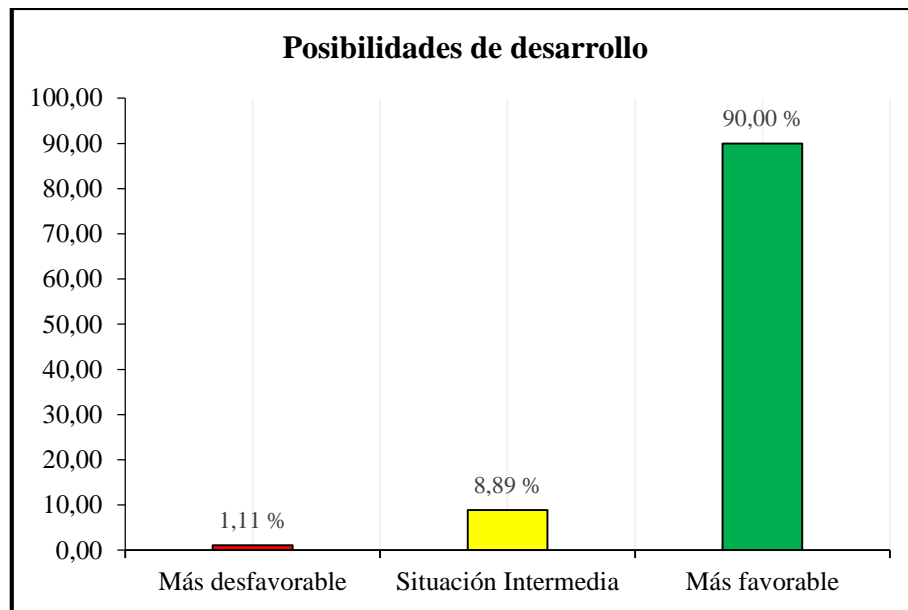
**Prevalencia de la exposición.** Un 1,1% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 8,9% a la intermedia y un 90% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

**Tabla 47.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.

	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	82,2 [N=74]	8,9 [N=8]	8,9 [N=8]	[N=0]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	88,9 [N=80]	5,6 [N=5]	5,6 [N=5]	[N=0]
¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	95,6 [N=86]	1,1 [N=1]	3,3 [N=3]	[N=0]
¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	86,7 [N=78]	6,7 [N=6]	6,7 [N=6]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 20, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Posibilidades de desarrollo, cuyos resultados se interpretan: los trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay tienen la oportunidad no solamente de aplicar sus conocimientos y habilidades sino también de aprender cosas nuevas, tal es el caso que más del 50% de los encuestados han ascendido por lo menos una vez.



**Figura 20.** Prevalencia de exposición (Posibilidades de Desarrollo)

**Autor:** Xavier Ortega

#### 4.3.18 Sentimiento de grupo

**Definición.** Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

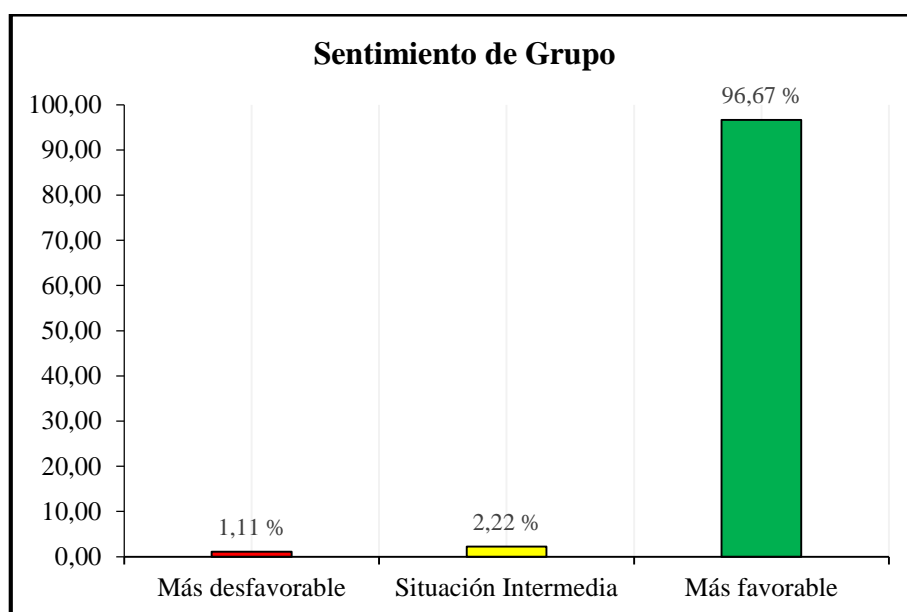
**Posible origen.** Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

**Prevalencia de la exposición.** Un 1,1% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 2,2% a la intermedia y un 96,7% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

**Tabla 48.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta N
¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	94,4 [N=85]	4,4 [N=4]	1,1 [N=1]	[N=0]
¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	97,8 [N=88]	1,1 [N=1]	1,1 [N=1]	[N=0]
¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	98,9 [N=89]	0,0 [N=0]	1,1 [N=1]	[N=0]

Autor: Xavier Ortega



**Figura 21.** Prevalencia de exposición (Sentimiento de grupo)

Autor: Xavier Ortega

En la figura 21, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Sentimiento de Grupo, cuyos resultados se interpretan: los trabajadores se sienten parte no solamente de su grupo de trabajo sino que son parte activa y fundamental del Gobierno Provincial del Azuay y desarrollo de la provincia.

### 4.3.19 Reconocimiento

**Definición.** Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

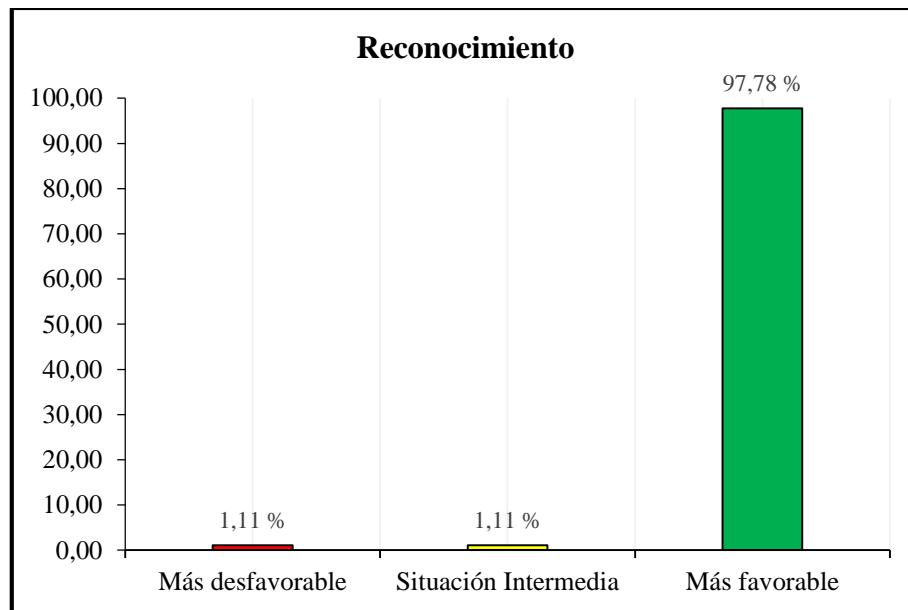
**Posible origen.** Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo, si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, etc., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

**Prevalencia de la exposición.** Un 1,1% de trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 1,1% a la intermedia y un 97,8% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

**Tabla 49.** *Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.*

	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	85,6 [N=77]	7,8 [N=7]	6,7 [N=6]	[N=0]
¿La dirección te respeta en tu trabajo?	95,6 [N=86]	1,1 [N=1]	3,3 [N=3]	[N=0]
¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	84,4 [N=76]	10,0 [N=9]	5,6 [N=5]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 22.** Prevalencia de exposición (Reconocimiento)

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 22, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Reconocimiento, cuyos resultados se interpretan: las labores realizadas por los trabajadores son reconocidas no solamente mediante la obtención del salario sino también mediante palabras de aliento de sus superiores y generalmente el agradecimiento de la gente beneficiada.

#### 4.3.20 Confianza vertical

**Definición.** Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

**Posible origen.** Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

**Prevalencia de la exposición.** Un 0% de trabajadores del Gobierno Provincial

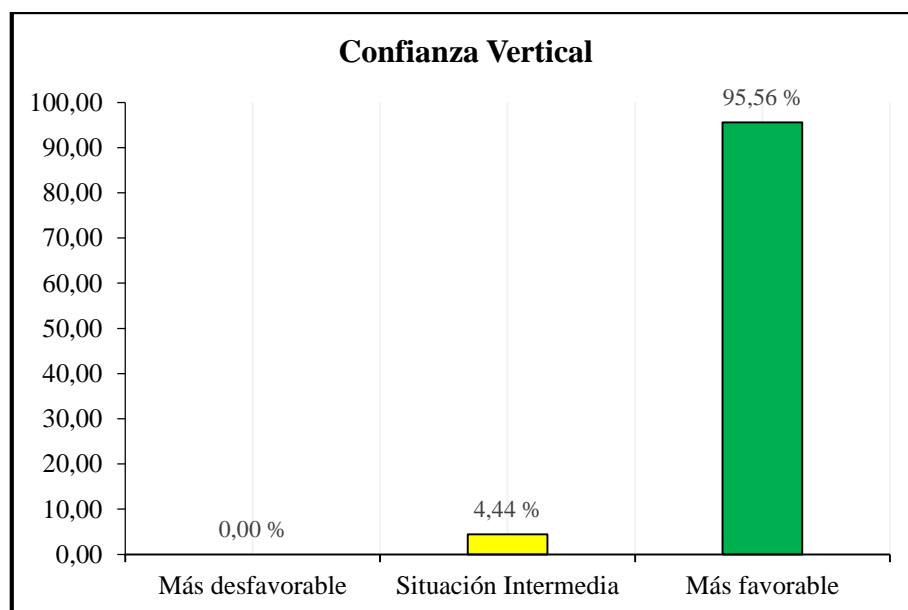


del Azuay está expuesto a la situación más desfavorable, un 4,4% a la intermedia y un 95,6% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

**Tabla 50.** Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.

	En gran medida + En buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + En ninguna medida %	No contesta N
¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	92,2 [N=83]	4,4 [N=4]	3,3 [N=3]	[N=0]
¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	73,3 [N=66]	23,3 [N=21]	3,3 [N=3]	[N=0]
¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	63,3 [N=57]	22,2 [N=20]	14,4 [N=13]	[N=0]

**Autor:** Xavier Ortega



**Figura 23.** Prevalencia de exposición (Confianza Vertical)

**Autor:** Xavier Ortega

En la Figura 23, se indica el porcentaje de prevalencia de exposición de la dimensión psicosocial Confianza Vertical, cuyos resultados se interpretan: los trabajadores tienen plena confianza de la información que proveniente de los Ingenieros e Inspectores de Obra para la realización plena de sus actividades,

manteniendo una comunicación constante con ellos.

#### 4.3.21 Tabla final de riesgos psicosociales

En resumen haciendo referencia a la Tabla 3, en el Gobierno Provincial del Azuay se presenta la siguiente prevalencia de exposición:

**Tabla 51. Resumen exposición.**

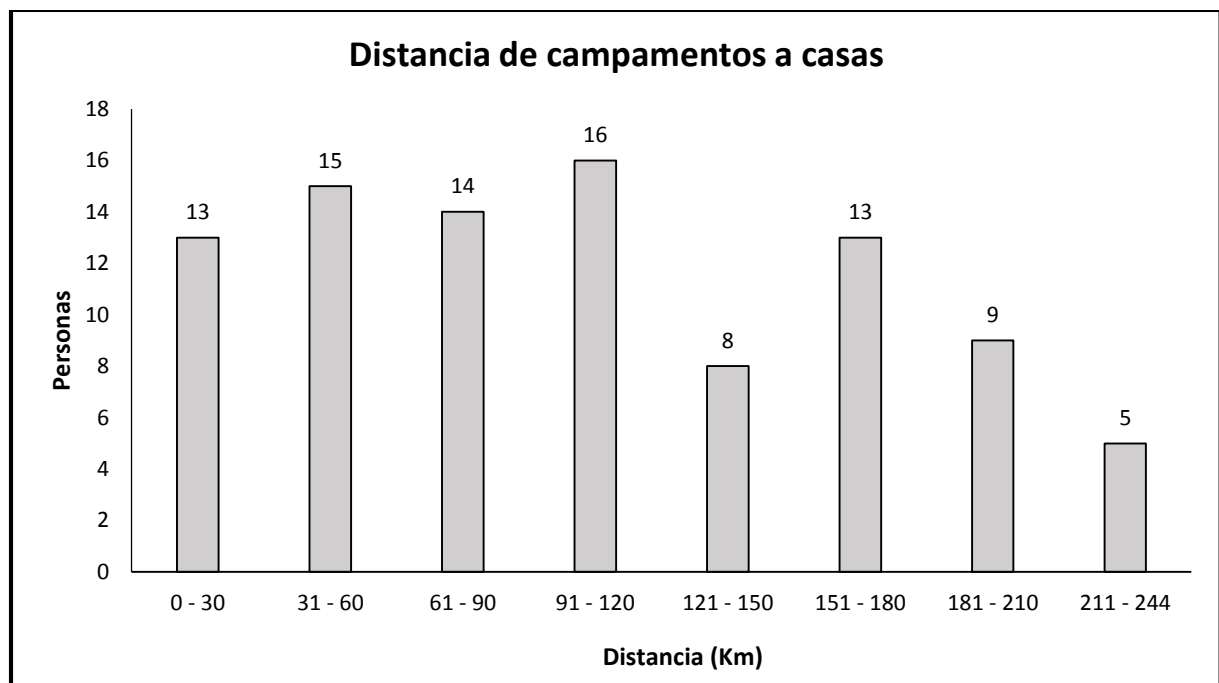
Dimensión Psicosocial	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Exigencias psicológicas en el trabajo	33,06	23,33	43,61
Conflicto trabajo-familia	28,89	42,22	28,89
Control sobre el trabajo	22,59	12,59	64,82
Apoyo social y calidad de liderazgo	14,29	30,16	55,55
Compensaciones del trabajo	48,89	11,48	39,63
Capital social	2,22	3,89	93,89

**Autor:** Xavier Ortega

La Tabla 51 se indica que la situación más desfavorable que se presenta en el Gobierno Provincial del Azuay es la Dimensión Psicosocial, Compensaciones del Trabajo. Si bien es cierto hay un alto grado en el reconocimiento de las labores que realizan los trabajadores, también existe una preocupación de la realidad económica que vive el país (inseguridad sobre el empleo) y sobre decisiones administrativas poco socializadas (Inseguridad sobre las condiciones de trabajo).

La segunda prevalencia de exposición, con una situación intermedia, es la dimensión psicosocial del Conflicto trabajo – familia, que como se había explicado en el punto 4.3.6 los trabajadores no pueden estar todos los días en sus hogares por la naturaleza del trabajo en el Gobierno Provincial del Azuay, que consta de frentes de trabajo distantes de sus hogares, por lo tanto duermen en campamentos para poder obtener la subsistencia que después se verá reflejado en el sueldo.

La Figura 24 se muestra una distribución de la distancia por carretera y en kilómetros desde los Campamentos del Gobierno Provincial del Azuay a las Parroquias donde viven los trabajadores, se puede observar que 13 trabajadores viven en una distancia de 30 km que en tiempo en carrera corresponde un tiempo mínimo de 30 minutos a 45 minutos, lo que quiere decir que los trabajadores al terminar su jornada de trabajo y salir desde los campamentos, demoran en llegar a su casa mínimo una hora en el mejor de los casos hasta un total de 3 horas.



**Figura 24.** Distancia de los campamentos a las Parroquias donde viven los trabajadores  
**Autor:** Xavier Ortega

La tercera prevalencia, con una situación más favorable, es la de Exigencias psicológicas en el trabajo, con el porcentaje más elevado como la situación más favorable, se había dicho en el punto 4.3.1 que por un lado al tener un ritmo de trabajo alto debido a la logística al inicio y fin de jornadas de trabajo, se debe también tener presente en esta dimensión psicosocial el hecho de que los trabajadores terminan todos los días con lo planificado, tienen una buena relación

entre compañeros y superiores y han aprendido a saber llevar malos comentarios de ciudadanos, ya que se debe reconocer que el Gobierno Provincial del Azuay es una empresa pública y politizada y por ende existen ciertos grupos no afines que muchas veces emiten criterios no favorables hacia los trabajadores.

La cuarta prevalencia dentro de las dimensiones psicosociales con la situación más favorable, es el Apoyo social y calidad de liderazgo, los resultados demuestran que hay un buen ambiente de trabajo entre compañeros y superiores, tienen claro los objetivos de sus labores y trabajan unidos por el desarrollo de la Provincia, un liderazgo que se ocupa de aprovechar al máximo cuando el Gobierno Provincial del Azuay tiene recursos pero que se ve limitado muchas veces por acciones políticas y por una crisis existente en el país, además existe cierto déficit en la comunicación al momento de cambiarse de campamentos.

La quinta prevalencia en las dimensiones psicosociales es el Control de Trabajo, con la situación más favorable para los trabajadores, en donde el análisis de resultados indica que existe un orden en el cómo y en el qué hacer diario que viene dictado por el Ingeniero o Inspector de Obra, para la realización de las actividades en el frente de trabajo, pudiendo así no solo aplicar sus conocimientos y habilidades, sino aprender nuevas para en un futuro poder concursar para un ascenso de trabajo, sintiendo así que el Gobierno Provincial del Azuay se preocupa por ellos y así trabajar en unidad.

La sexta prevalencia en las dimensiones psicosociales, con la situación más favorable, es el Capital Social, los resultados revelan que en el Gobierno Provincial del Azuay existe un trato justo entre de jefe a trabajador reflejado tanto en la confianza de la información emitida por parte de la Administración, como en el pago de los beneficios obtenidos de los trabajadores.

#### 4.4 Comparación en el entorno local

El Método Istas 21 es un mecanismo evaluación completo, basado en la teoría general del estrés y en el uso de un método epidemiológico y cuestionarios estandarizados, ha sido utilizado a nivel local, nacional e internacional.

En la figura 25 se observa una comparación entre los resultados obtenidos en el Gobierno Provincial del Azuay y el Hospital José Carrasco Arteaga, siendo el color rojo la situación más desfavorable, el color amarillo la situación intermedia y el color verde la situación más favorable.

Dimensión Psicosocial	Gobierno Provincial del Azuay	Hospital José Carrasco Arteaga
Exigencias psicológicas en el trabajo	X	X
Conflicto trabajo-familia	X	X
Control sobre el trabajo	X	X
Apoyo social y calidad de liderazgo	X	X
Compensaciones del trabajo	X	X
Capital social	X	X

**Figura 25.** Comparación de resultado en contextos locales

**Autores:** Xavier Ortega y (Arpi Barsallo , 2015).

En las empresas existe una situación desfavorable para los trabajadores en las exigencias psicológicas del trabajo, claramente identificado por el ritmo del trabajo que existe en las unidades de emergencia.

Acerca del conflicto trabajo – familia, se evidencia que existe una condición más desfavorable para los trabajadores del Hospital y una condición intermedia para los trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay, escenario que se interpreta por la responsabilidad de cada trabajador en el hogar y la situación que el personal del Gobierno Provincial tema del estudio son solo hombres.

En el control del trabajo ambas empresas tienen una situación favorable para la

salud, dictada por un orden jerárquico en la influencia en el trabajo, más una coherencia presente en el sentido al trabajo y en sus distintas actividades.

Con respecto al Apoyo social y calidad de liderazgo las empresas presentan una situación más favorable para los trabajadores, teniendo en cuenta un trabajo grupal, ambiente de camaradería, en lo referente al liderazgo, el Psic. Lab/Abg. Mauricio Arpi MSc. en su Tesis de investigación en el Hospital José Carrasco Arteaga, indica que “es interesante porque la mayoría, manifiesta no tener apoyo del mismo”, mientras que en el Gobierno Provincial existe una marcada ayuda del jefe inmediato, situación que se relaciona con el nivel de preparación de los distintos trabajadores en cada empresa.

En lo relacionado a las compensaciones del trabajo las empresas tienen una situación más desfavorable, debido a la inseguridad en las condiciones de trabajo, cambios en contra de su voluntad y lo difícil que sería encontrar un trabajo nuevo al perder el que se tiene ahora.

En el Capital social se evidencia una condición más favorable para el Gobierno Provincial del Azuay y una condición intermedia para el Hospital José Carrasco, escenario que se interpreta debido a que en el trato justo recibido en la muestra estudiada en el Hospital sobrepasa el 50%, mientras que en el Gobierno Provincial del Azuay sobrepasa el 90% de los trabajadores.

#### **4.5 Indicadores de Salud**

En los siguientes párrafos se describirá la situación de salud que revelaron las encuestas realizadas a los trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay, en donde la situación menos favorable o crónica estará de color rojo, la situación intermedia de color amarillo y la situación más favorable se encontrará de color verde.

### 4.5.1 Salud General

“CoPsoQ-istas21 utiliza una sola pregunta, validada y ampliamente utilizada en la mayoría de encuestas de salud y diversos instrumentos como el SF36” (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero, 2014, pág. 39), por lo tanto en la Figura 25, nos indica el estado de salud general de los trabajadores, en donde se observa que los mayores porcentajes están en los estados de excelente o muy buena y buena, proporciones que se deben a acciones como su buena alimentación, practicar deporte, el no consumo de alcohol o cualquier tipo de droga durante su permanencia en los campamentos y el buen ambiente de trabajo.

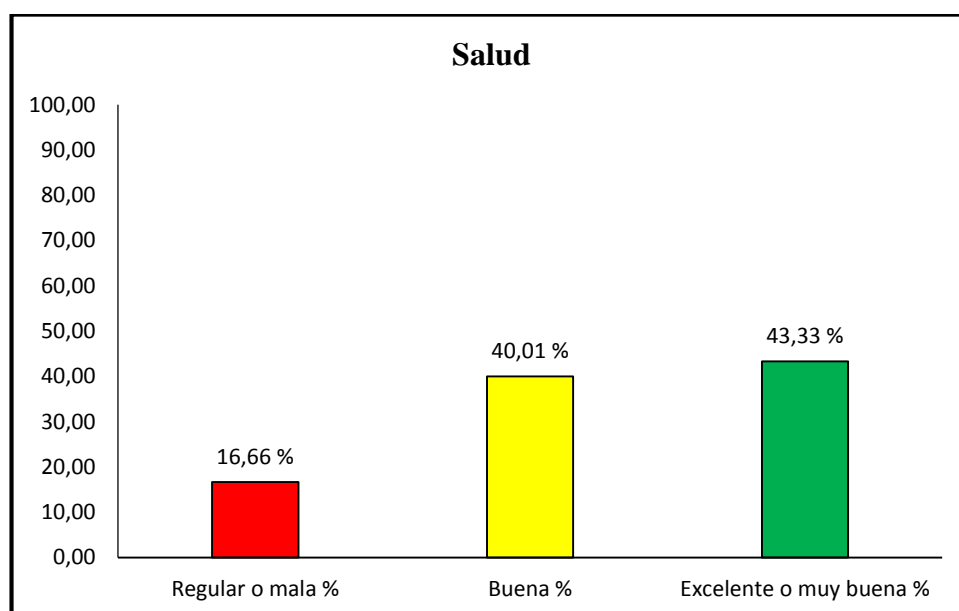


Figura 26. Salud General de los Trabajadores

**Autor:** Xavier Ortega

La pregunta que se utilizó es:

**Tabla 52. Salud General**

Pregunta	Opciones
En general ¿dirías que tu salud es?	Excelente Muy buena Buena Regular Mala

**Autor:** Xavier Ortega

## 4.5.2 Salud Mental

La Salud mental es una de las columnas fundamentales en la calidad de vida de un trabajador, dentro del Método CoPsoQ-istas21 “también en este punto se utiliza la escala de salud mental general del SF36 que incluye la depresión, la ansiedad, el control de la conducta y el control emocional y el efecto positivo en general” (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero, 2014, pág. 39), por lo que en la figura 26, se observa el estado de Salud Mental de los trabajadores, debido a que durante el periodo en donde se realiza la encuesta los trabajadores se han sentido calmados, tranquilos, felices, sin haber estado ni nerviosos, ni desanimados ni tristes.

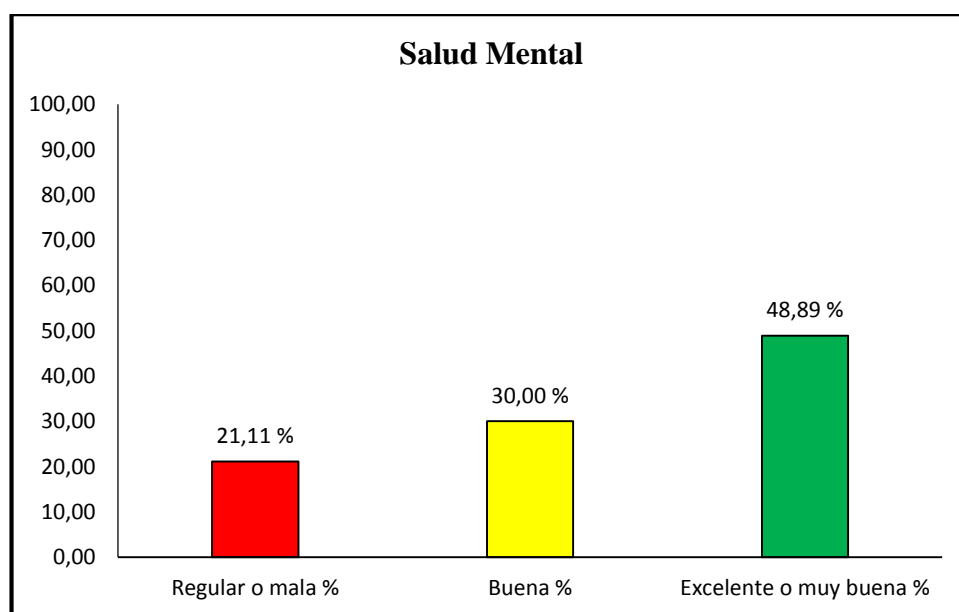


Figura 27. Salud Mental de los Trabajadores

**Autor:** Xavier Ortega

Las preguntas utilizadas fueron:

**Tabla 53. Salud Mental.**

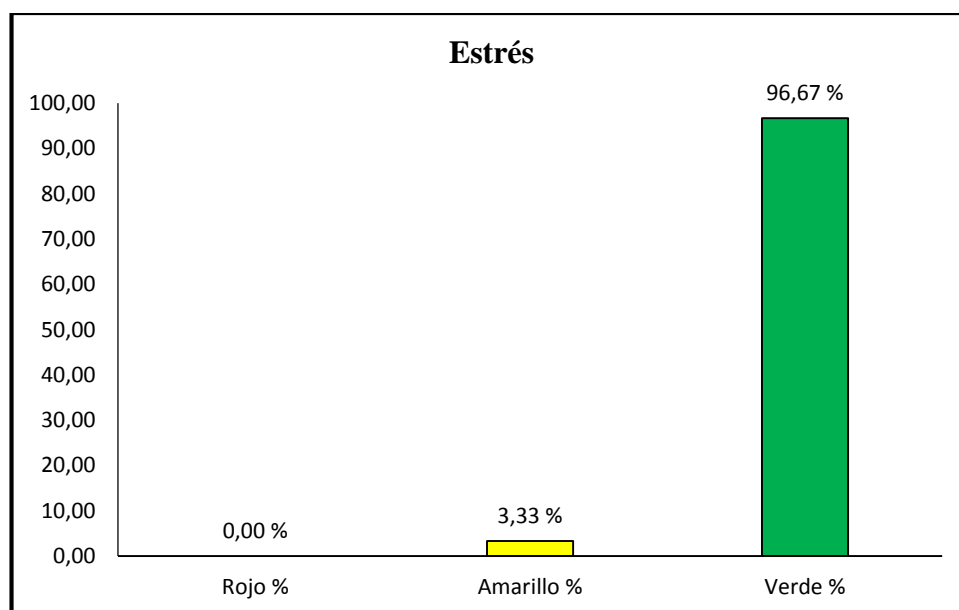
Preguntas	
Durante las últimas cuatro semanas con qué frecuencia	Has estado muy nervioso/a?
	Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?
	Te has sentido calmada/o y tranquila/o?
	Te has sentido desanimado/a y triste?
	Te has sentido feliz?

**Autor.** Xavier Ortega



### 4.5.3 Estrés

El estrés es un desequilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad que tiene la persona para superarlas, para medir el estrés, el Método “CoPsoQ-istas21 emplea la escala de estrés desarrollada por Sven Setterlind” (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero, 2014, pág. 39), en donde la figura 27, nos muestra los porcentajes, revelando que el nivel de estrés crítico para los trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay es 0 % y que existe un equilibrio y una respuesta positiva ante las situaciones de trabajo diario, condiciones que son favorecidas por la planificación del trabajo por parte de los Ingenieros o Inspectores de obra, un buen ambiente laboral entre compañeros y de manera especial en los horarios de las comidas y practicar deporte después de la jornada de trabajo. Además cabe mencionar que es importante que el porcentaje de situación intermedia debe disminuir en futuras mediciones después de adoptar las medidas preventivas.



**Figura 28.** Condiciones de Estrés en los trabajadores  
Autor: Xavier Ortega



Las preguntas utilizadas son:

**Tabla 54. Estrés.**

	Preguntas
Durante las últimas cuatro semanas con qué frecuencia	Has tenido problemas para relajarte?
	Has estado irritable?
	Has estado tenso/a?
	Has estado estresado/a?

Autor: Xavier Ortega

#### 4.5.4 Burn out

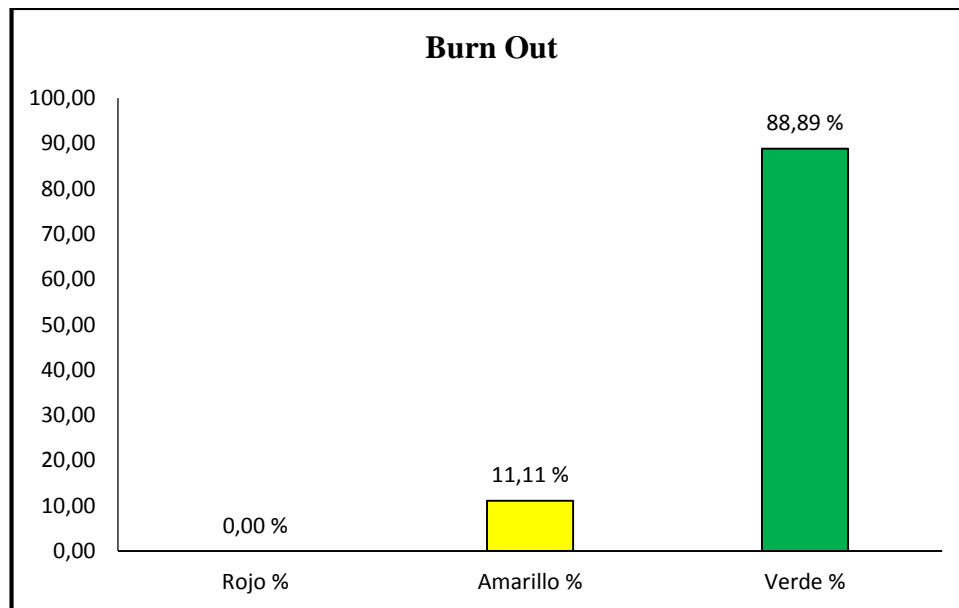
El Burn out es una respuesta al estrés crónico, el Método COPSOQ-Istas21 incorpora la escala de burnout general de la versión del Copenhagen Burnout Inventory (CBI) validada en España. El CBI mide el burnout en distintos escenarios de trabajo, con y sin atención a personas, y se centra en la fatiga y agotamiento emocional, conceptos más cercanos a la salud, excluyendo las estrategias de afrontamiento y las disfunciones organizacionales. (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero, 2014, pág. 40). En la Figura 28, los resultados nos demuestran que de igual manera que existe una condición favorable para 88.89%, por las actividades descritas en los numerales anteriores, se debe desarrollar e implementar medidas preventivas para que no aumente la condición intermedia ni la crítica.

Las preguntas utilizadas son:

**Tabla 55. Burn out.**

	Preguntas
Durante las últimas cuatro semanas con qué frecuencia	Te has sentido agotado/a?
	Te has sentido físicamente agotado/a?
	Has estado emocionalmente agotado/a?
	Has estado cansado/a?

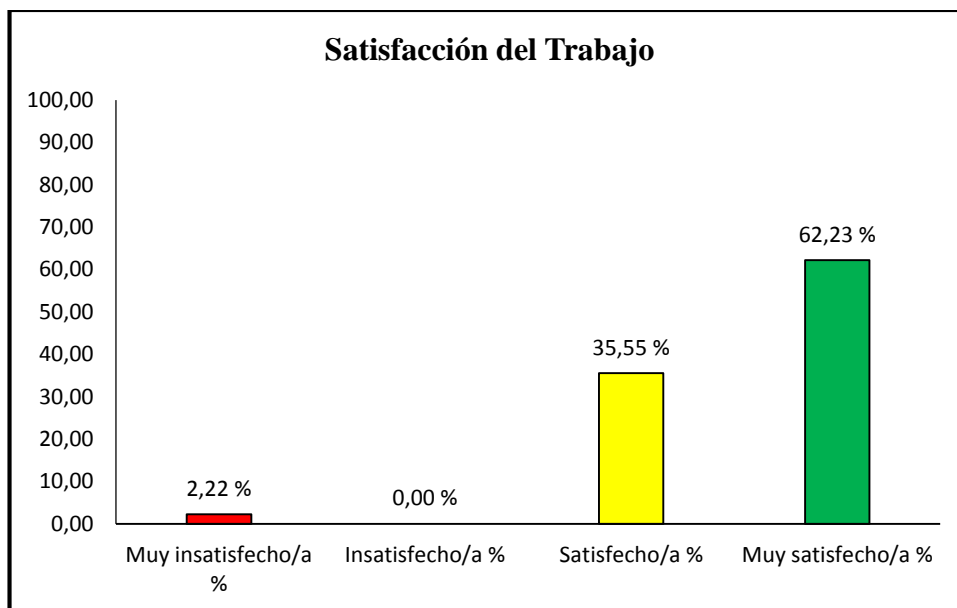
Autor: Xavier Ortega



**Figura 29.** Condiciones de Burn Out en los trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay  
**Autor:** Xavier Ortega

#### 4.5.5 Satisfacción del Trabajo

“La Satisfacción en el trabajo es una medida general de calidad del medio ambiente laboral, CoPsoQ-istas21 utiliza la escala de satisfacción laboral del Whitehall II” (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero, 2014, pág. 38), en la Figura 29 se puede observar que un 62.23% de los trabajadores está muy satisfecho, un 35,55% satisfecho y el 2.22 % muy insatisfecho, respuestas que tiene mucho que ver con la actitud que presenta el trabajador hacia su trabajo, niveles de productividad y control sobre el trabajo, nivel social, compensaciones del trabajo, apoyo social, entorno trabajo – familia, exigencias psicológicas en el trabajo, cambios organizacionales, acondicionamiento y logística en campamentos y capital social, que proyectan estos resultados.



**Figura 30.** Satisfacción del Trabajo en los trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay  
**Autor:** Xavier Ortega

La pregunta que se utilizó es:

**Tabla 56.** *Satisfacción del Trabajo.*

Pregunta	Opciones
¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	Muy Satisfecho Satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho

**Autor:** Xavier Ortega



---

## **CAPÍTULO 5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS PARA MINIMIZAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

Una vez identificados los riesgos a los que están expuestos los trabajadores del Gobierno Provincial de Azuay, se desarrollarán estrategias para minimizar los mismos, sabiendo que es mandatorio “Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad” (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente, 2000, art. 11, Título 1), por tal razón la Entidad proyecta mejorar la salud de los trabajadores, que es “el estado de completo bienestar físico, mental y social” (Organización Mundial de la Salud, 2016).

### **5.1 Implementación de medidas preventivas para la disminución de los riesgos psicosociales.**

Para la implementación de las medidas preventivas, de los resultados que se obtuvieron en el Método Istas – 21, se ha desarrollado una Matriz de Exposición, Origen, medidas preventivas y Departamento Responsable de ejecutar el mismo. El modelo del mismo se encuentra en el Anexo 3.



Matriz de Exposición, Origen y Medidas Preventivas				
Dimensión: Compensaciones del Trabajo				
Resultados de la Exposición	Origen	Medidas preventivas	Dirección responsable	Cargo
44.89% trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud.  53.33% Inspector, 45.12% albañil, 38.90% ayudante de máquina, 46.67% chofer, 58.53% operador y 46.67% peón.	Cambios Administrativos pocos o no socializados.	Establecer procedimientos internos con criterios objetivos para los cambios en la jornada (alargamientos y reducciones de jornadas, cambio de horario, horarios en días festivos) de forma justa y conocida por los trabajadores.	Dirección de Talento Humano	
	Reconocimiento	Crear un plan de reconocimiento como otorgar un diploma al mejor trabajador del Gobierno Provincial del Azuay.	Dirección de Talento Humano Trabajadora Social Dirección de Vialidad Productiva Dirección de Riego	
	Inseguridad sobre el empleo	Difundir el contrato colectivo	Sindicato Único de Trabajadores en coordinación con Delegado de la Máxima Autoridad	
OBSERVACIONES Y SEGUIMIENTO:				
Coordinación de Seguridad Industrial				
En cuanto al contrato colectivo, se debe dar énfasis a las acciones que no deben realizar los trabajadores para que existan				



casos que vayan al Comité Obrero Patronal.

**Autor:** Xavier Ortega



<b>Matriz de Exposición, Origen y Medidas Preventivas</b>			
<b>Dimensión: Conflicto Trabajo – Familia</b>			
<b>Resultados de la Exposición</b>	<b>Origen</b>	<b>Medidas preventivas</b>	<b>Dirección o Cargo responsable</b>
<p>28.89% trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.</p> <p>40.00% Inspector, 18.60% albañil, 25.00% ayudante de máquina, 20.00% chofer, 30.77% operador y 40.00% peón.</p>	<p>Trabajadores con altas cargas doméstico – familiares.</p> <p>Posibilidades de cambio de frentes de trabajo.</p>	<p>Charlas formativas en relación a la familia. (importancia, roles, relación)</p> <p>Planificación de vacaciones ordenadas y flexibilidad en permisos cuando sea necesario.</p> <p>Establecer procedimientos internos con criterios objetivos para la distribución del personal en los frentes de trabajo.</p>	<p>Trabajo Social</p> <p>Dirección de Talento Humano Dirección de Vialidad Productiva Dirección de Riego</p> <p>Dirección de Talento Humano Dirección de Vialidad Productiva Dirección de Riego</p>
<p><b>OBSERVACIONES Y SEGUIMIENTO:</b></p> <p>Coordinación de Seguridad Industrial</p> <p>Las charlas se deben impartir a todo el personal incluidos los trabajadores que no están en esta investigación.</p> <p>El procedimiento se realizaría con el objetivo de que los trabajadores estén más cerca de sus familias, considerando la planificación y las necesidades del Gobierno Provincial del Azuay en cuanto a la realización de las obras para la provincia.</p>			

**Autor:** Xavier Ortega





<b>Matriz de Exposición, Origen y Medidas Preventivas</b>				
<b>Dimensión:</b> Apoyo social y calidad de liderazgo				
<b>Resultados de la Exposición</b>	<b>Origen</b>	<b>Medidas preventivas</b>	<b>Dirección o responsable</b>	<b>Cargo</b>
<p>33.06% trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.</p> <p>45.00% Inspector, 27.93% albañil, 33.33% ayudante de máquina, 32.50% chofer, 32.71% operador y 35.00% peón.</p>	<p>Ritmo de trabajo.</p> <p>Trato entre trabajadores y personas que viven en las comunidades.</p> <p>Relación entre superiores y compañeros</p>	<p>Mejorar la logística del traslado del personal hacia y desde los campamentos.</p> <p>Socialización de obras en las Comunidades, incluyendo los beneficios y coordinación de ayuda en mingas.</p> <p>Charlas de relaciones personales enfocadas al trabajo.</p>	<p>Dirección Administrativa y Logística</p> <p>Dirección de Vialidad Productiva</p> <p>Dirección de Riego</p> <p>Promotores</p> <p>Dirección de Vialidad Productiva</p> <p>Dirección de Riego</p> <p>Dirección de Talento Humano</p> <p>Trabajo Social</p>	
<b>OBSERVACIONES Y SEGUIMIENTO:</b>  Coordinación de Seguridad Industrial				

**Autor:** Xavier Ortega



<b>Matriz de Exposición, Origen y Medidas Preventivas</b>				
<b>Dimensión:</b> Exigencias psicológicas en el trabajo				
<b>Resultados de la Exposición</b>	<b>Origen</b>	<b>Medidas preventivas</b>	<b>Dirección o Cargo responsable</b>	
14.29% trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.	Retrasos en el trabajo por falta de materiales.	Cumplir con el Plan Anual de Contrataciones y prever un stock en bodega para emergencias.	Dirección de Vialidad Productiva Dirección de Riego	
17.14% Inspector, 10.08% albañil, 20.25% ayudante de máquina, 12.86% chofer, 14.84% operador y 13.57% peón.	Falta de información en cambio de proyectos.	Mejorar la comunicación en relación a futuros proyectos.	Dirección de Vialidad Productiva Dirección de Riego	
	Relación entre superiores y compañeros y trabajo en equipo.	Charlas de relaciones personales enfocadas a la convivencia y trabajo en equipo.	Dirección de Talento Humano Trabajo Social	
	Desconocimiento de normas internas.	Difusión de reglamentos internos del Gobierno Provincial del Azuay	Dirección de Talento Humano Coordinación de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	
<b>OBSERVACIONES Y SEGUIMIENTO:</b>				
Coordinación de Seguridad Industrial				

**Autor:** Xavier Ortega



<b>Matriz de Exposición, Origen y Medidas Preventivas</b>				
<b>Dimensión:</b> Control sobre el trabajo				
<b>Resultados de la Exposición</b>	<b>Origen</b>	<b>Medidas preventivas</b>	<b>Dirección o responsable</b>	<b>Cargo</b>
<p>22.59% trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.</p> <p>13.33% Inspector, 21.51% albañil, 22.23% ayudante de máquina, 20.00% chofer, 28.29% operador y 20.00% peón.</p>	<p>Falta de autonomía en trabajadores para realizar trabajos.</p> <p>Desarrollo de habilidades y aprendizaje.</p>	<p>Establecer mecanismos de participación efectiva de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la propia tarea.</p> <p>Destinar horarios y bajo supervisión para entrenamiento, en especial para maquinaria pesada.</p>	<p>Dirección de Vialidad Productiva Dirección de Riego</p> <p>Dirección de Vialidad Productiva Dirección de Talento Humano</p>	
<p><b>OBSERVACIONES Y SEGUIMIENTO:</b></p> <p>Coordinación de Seguridad Industrial</p>				

Autor: Xavier Ortega



<b>Matriz de Exposición, Origen y Medidas Preventivas</b>				
<b>Dimensión:</b> Capital Social				
<b>Resultados de la Exposición</b>	<b>Origen</b>	<b>Medidas preventivas</b>	<b>Dirección o responsable</b>	<b>Cargo</b>
<p>2.22% trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.</p> <p>52.63% Inspector, 0.00% albañil, 4.15% ayudante de máquina, 0.00% chofer, 3.85% operador y 0.00% peón.</p>	Desconfianza en información entregada por la dirección.	Entrega de información exacta para la ejecución de las obras.	Dirección de Productiva Dirección de Riego	Vialidad
<b>OBSERVACIONES Y SEGUIMIENTO:</b>  Coordinación de Seguridad Industrial  Por el porcentaje en esta dimensión, se demuestra que sí se está entregando toda la información.				

Autor: Xavier Ortega

## 5.2 Procedimiento para la implementación de un campamento.

Se realizaron visitas a los campamentos del Gobierno Provincial del Azuay con el fin de ver las condiciones en las que viven los trabajadores.

**Objetivo:** Con el fin de brindar un buen confort a los trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay, después de su jornada de trabajo, se pretende que los campamentos cumplan con la normativa legal vigente para los mismos.

**Diagnóstico Inicial:** El Gobierno Provincial del Azuay cuenta con 2 tipos de campamentos, el primer tipo de campamento son aquellos en los que la Entidad arrienda una casa o casas mientras se ejecuta la obra y el segundo tipo son aquellos en donde la Comunidad beneficiaria del proyecto da las facilidades (casa comunal o casa particular) mediante convenios para que los trabajadores puedan vivir.

- En el Campamento ubicado en la parroquia de San Rafael de Zharug, Cantón Pucará, las casas fueron entregadas bajo convenio con la Junta Parroquial de San Rafael, son dos viviendas con 3 habitaciones cada una, cada casa incluye un baño con ducha, en cada casa viven 6 personas.
- El Campamento ubicado en el sector de Luz y Guía, Cantón Cuenca, son dos casas, 4 dormitorios, cada casa tiene un baño con ducha, en cada casa viven 8 personas.
- El Campamento ubicado en la Parroquia Shagli, Cantón Santa Isabel, es una casa arrendada, dispone de tres habitaciones y un baño, en la casa viven 6 personas.
- El Campamento de Santa Isabel, ubicado en la cabecera cantonal, pertenece a la Junta de Regantes y es ocupado por los trabajadores mediante convenio con el Gobierno Provincial del Azuay mientras se ejecutan las obras, tiene 4

habitaciones con 2 baños con ducha, en la casa viven 6 personas.

- El Campamento ubicado en la cabecera cantonal de San Fernando, es una casa arrendada, tiene 3 habitaciones, un baño que incluye una ducha, en la casa viven 6 personas.
- El Campamento ubicado en el sector de Habas, perteneciente a la Parroquia de Chaucha, es una casa entregada por la Junta Parroquial bajo convenio mientras se ejecuta la obra, tiene un solo ambiente y un baño con ducha incluida, en la casa viven 6 personas.
- El Campamento de ubicado en la Parroquia Remigio Crespo, ubicada en el Cantón Gualaceo, es una casa comunal, entregada por la Junta parroquial mientras se ejecutan las obras, la casa dispone de un cuarto, un baño que no incluye ducha, la ducha está en el cuarto conjunto, en la casa viven 2 personas.
- El Campamento ubicado en el centro cantonal de Gualaceo, es una casa en convenio con la junta parroquial, la casa tiene 1 habitación, un baño con ducha incluida, en la casa viven 3 personas.
- El Campamento ubicado en el Cantón Paute, es una casa arrendada, de dos pisos, dispone de 6 habitaciones y 3 baños, en la vivienda habitan 12 personas.
- El Campamento ubicado en el Sector de Yungan, Parroquia de San Rafael de Sharug, Cantón Pucará, es una habitación prestada por moradores del sector, con un baño en donde viven dos personas.
- El Campamento ubicado en la Parroquia San Gerardo, Cantón Girón, es una casa arrendada, con 3 habitaciones, un baño con una ducha, en la vivienda ocupan 7 personas.



- El Campamento ubicado en la Parroquia Güel, Cantón Sigsig, entregada por la Junta Parroquial bajo convenio mientras se ejecuta la obra, con dos habitaciones, un baño con ducha, en la vivienda habitan 2 personas.
- El Campamento ubicado en la Parroquia Zhiña, Cantón Nabón, entregada por la Junta Parroquial bajo convenio mientras se ejecuta la obra, en donde los trabajadores ocupan una habitación, un baño con ducha, en la vivienda habitan 2 personas.
- El Campamento ubicado en la Parroquia San Vicente, Cantón el Pan, es una habitación dentro de la Junta Parroquial, que tiene un baño con ducha, la habitación ocupan 2 personas.
- El Campamento ubicado en la Parroquia Palmas, Cantón Sevilla de Oro, es una casa entregada por la Junta Parroquial, dispone de 2 habitaciones, un baño con ducha, la vivienda ocupan 2 personas.
- El Campamento ubicado en el Cantón Oña, es una casa entregada por el Municipio del sector mientras se ejecuta las obras, es una casa con 2 habitaciones, un baño con ducha, en la vivienda habitan dos personas.
- Campamento ubicado en la Parroquia Octavio Cordero, Cantón Gualaceo, es una casa entregada por la Junta Parroquial mientras se ejecutan las obras, la casa dispone de una habitación, con un baño con ducha, en la vivienda ocupan 2 personas.

Se incluye el Anexo 4, con las fotografías de los campamentos.

### **Procedimiento**

- Las áreas de vialidad y riego anticipadamente buscarán los campamentos a utilizar mientras se realizan las respectivas obras y dará aviso a la Coordinación

de Seguridad Industrial y Salud.

- El área de Seguridad y Salud verificará los campamentos a ser arrendados o prestados por las comunidades antes de la ejecución de las obras, de tal manera que los mismos cumplan la siguiente normativa:
  - Alojamiento y Vestuario.- Los locales provisionales destinados a alojamiento, proporcionados por el empleador, en los trabajos que lo requieran, serán contruidos en forma adecuada para la protección contra la intemperie. Deberán estar convenientemente protegidos contra roedores, insectos y demás plagas, usando malla metálica en sus aperturas hacia el exterior, además de mosquiteros en caso de ser necesarios. (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente, 2000, art. 49).
  - En caso de la vivienda no disponga de servicios higiénicos, la entidad deberá: instalar duchas, lavabos y excusados en proporción al número de trabajadores, características del centro de trabajo y tipo de labores. De no ser posible se construirán letrinas ubicadas a tal distancia y forma que eviten la contaminación de la fuente de agua. Se mantendrán en perfecto estado de limpieza y desinfección. (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente, 2000, art. 51).
  - También “Se facilitará a los trabajadores agua potable en los lugares donde sea posible. En caso contrario, se efectuarán tratamientos de filtración o purificación, de conformidad con las pertinentes normas de seguridad e higiene” (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente, 2000, art. 52).



- Es mandatorio también contar con un Botiquín, en todos los lugares de trabajo, repartidos en las distintas áreas, así como en los vehículos de transporte, se tendrá botiquines o estuches de primeros auxilios bien protegidos contra el polvo, la humedad y cualquier agente de contaminación. El personal de supervisores será entrenado, en el caso de no existir médico o enfermera para dispensar primeros auxilios. (Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas, 2007, art. 27).
- Si el Gobierno Provincial decide construir un campamento debe tomar en cuenta la siguiente normativa:  
  
Campamentos.- Los campamentos serán contruidos cumpliendo con los siguientes requisitos:
  - a) Los campamentos deben contruirse en terrenos bien drenados, lejos de zona pantanosa;
  - b) Se deben suministrar dormitorios adecuados para todos los trabajadores, calculándose 9 metros cúbicos por trabajador;
  - c) Los pisos se contruirán de cemento o de madera, para facilitar su limpieza. Los pisos de las tiendas de campaña se deben colocar mínimo a 15 cm. (6 pulgadas de suelo) y de los campamentos a 45 cm. (18 pulgadas);
  - d) Todas las ventanas y puertas deben tener mosquiteros;
  - e) En las instalaciones se mantendrán personas destinadas a la limpieza de los campamentos y sus alrededores.  
  
Se realizará fumigación y desinfección periódica del lugar;
  - f) Los servicios que se proporcionen para desalojar las aguas negras y desechos



sólidos se deben sujetar a los códigos y normas de sanidad y reglamentos vigentes; y,

- g) Ante cualquier señal de enfermedad contagiosa, comunicar inmediatamente a las autoridades locales de sanidad.

(Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas, 2007, art. 22).

### **5.3 Implementación de buenas prácticas de trabajo.**

Existen diferentes estrategias para prevenir y controlar los riesgos según las empresas, específicamente en los riesgos psicosociales, se debe considerar el diseño de las tácticas en diferentes niveles tanto en la empresa como en el individuo y tener en cuenta los tipos de intervención primaria, secundaria y terciaria.

La intervención primaria, conocida también como “medidas preventivas u organizativas, se trata de medidas proactivas y dirigidas al foco u origen del problema (factor de riesgo)” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012), las mismas están dirigidas a toda la organización.

La intervención secundaria, llamada “medidas de intervención o afrontamiento van dirigidas a que el trabajador pueda afrontar los factores de riesgos psicosocial a los que está expuesto (formación, procedimientos o protocolos, etc.)” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012), se recomienda utilizarlo en grupos de riesgo.

La intervención terciaria, llamadas “Medidas de protección o rehabilitación” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012), éstas “incluyen estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya están teniendo

lugar en la organización y sus trabajadores, como el tratamiento de los síntomas de la enfermedad laboral” (LaMontagne, Keegel, Louie, Ostry, & Landsbergis, 2007)

### 5.3.1 Buenas prácticas sobre la Salud Mental

El objetivo de mejorar el estado de salud mental es facilitar el bienestar del trabajador en el Gobierno Provincial del Azuay, haciendo referencia a la figura 26, se plantearán estrategias preventivas primarias, secundarias y terciarias.

#### 5.3.1.1 Intervención Primaria

**Estrategia 1:** Difusión Reglamento de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional

**Objetivo:** Informar y recordar al trabajador que el Gobierno Provincial del Azuay, dispone de un reglamento que cumple con la normativa legal vigente para la protección de todos los trabajadores y empleados de la Entidad.

**Responsable:** Coordinación de Seguridad y Salud

**Metodología:** Capacitación Anual

**Contenido:**

- Reglamento de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional

**Estrategia 2:** Elaboración Plan de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la Salud Mental

**Objetivo:** Establecer las pautas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

**Responsable:** Coordinación de Seguridad y Salud



**Metodología:** Elaboración Anual

**Contenido:**

- Plan de Seguridad Industrial
- Evaluación de riesgos
- Cronograma de visitas a frentes de trabajo
- Simulacros
- Plan de capacitación
- Plan de vigilancia de la salud

#### 5.3.1.2 Intervención secundaria

**Estrategia 1:** Crear procesos de formación e información a los trabajadores y personal nuevo.

**Objetivo:** Formar a los trabajadores y nuevos trabajadores dentro de la cultura de la prevención.

**Responsable:** Coordinación de Seguridad y Salud

**Metodología:** Capacitación mensual o cuando exista personal nuevo.

**Contenido:**

- Procedimiento de información de política de seguridad industrial y salud ocupacional.

**Estrategia 2:** Crear procesos de evaluación y vigilancia de la salud.

**Objetivo:** Tener procedimientos elaborados preventivos para evaluar la salud mental.

**Responsable:** Coordinación de Seguridad y Salud

**Metodología:** Documentación escrita

**Contenido:**

- Procedimiento de actuación ante la detección de un trabajador con posibles



problemas de salud mental.

- Procedimiento de evaluación de la salud mental dentro de la evaluación de riesgos psicosociales.
- Procedimiento para la evaluación general de la salud mental dentro del plan de vigilancia de la salud.

#### **5.3.1.3 Intervención terciaria**

**Estrategia 1:** Crear procesos de intervención para trabajadores con problemas de salud mental.

**Objetivo:** Disponer de procesos elaborados para trabajadores que ya han sido tratados o están en tratamientos por efectos en su salud mental.

**Responsable:** Coordinación de Seguridad y Salud

**Metodología:**

- Documentación escrita
- Reunión Psicológica semanal

**Contenido:**

- Protocolo para la solicitud de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de su salud mental.
- Plan individual de terapia psicológica.

#### **5.3.2 Buenas prácticas sobre el estrés laboral**

Con el afán de mantener un equilibrio entre las exigencias laborales y las capacidades y formación que tienen los trabajadores para enfrentar las mismas, según la Figura 27, se desarrollarán estrategias de intervención primaria y

secundaria.

### 5.3.2.1 Intervención primaria

**Estrategia 1:** Elaboración de programas de educación y entrenamiento para el personal del Gobierno Provincia del Azuay.

**Objetivo:** Establecer programas que permitan un buen ambiente de trabajo.

**Responsable:** Dirección de Talento Humano y Coordinación de Seguridad y Salud.

**Metodología:**

- Capacitación mensual.
- Organización de actividades donde se ponen en juego habilidades de liderazgo, manejo de conflictos y trabajo en equipo en un ambiente natural.

**Contenido:**

- Qué son los Riesgos Psicosociales y sus efectos en la salud.
- Charlas de comunicación efectiva.
- Charlas de Liderazgo, manejo de conflictos y trabajo en equipo.

### 5.3.2.2 Intervención Secundaria

**Estrategia 1:** Enseñar métodos y técnicas que disminuyan los efectos del estrés

**Objetivo:** Instruir a los trabajadores sobre técnicas que las puedan realizar durante su jornada de trabajo o en el campamento.

**Responsable:** Coordinación de Seguridad y Salud

**Metodología:**

- Capacitación en campamentos

**Contenido:**

- Técnicas de relajación.
- Técnicas de meditación para reducir estrés ansiedad y tensión.

### **5.3.3 Buenas prácticas sobre el burn out**

Sabiendo las afecciones que puede causar el burn out, es importante desarrollar una intervención primaria y secundaria de acuerdo a la Figura 28, que indica la realidad del Gobierno Provincial de Azuay.

#### **5.3.3.1 Intervención Primaria**

**Estrategia 1:** Campaña de sensibilización y difusión sobre el burn out.

**Objetivo:** Informar sobre qué es y cómo se previene el burn out.

**Responsable:** Coordinación de Seguridad Industrial.

**Metodología:**

- Folletos
- Charlas

**Contenido:**

- Qué es el Burn Out y cómo se previene.
- Charla sobre ambientes estimulantes y de apoyo a los trabajadores.
- Charla de Liderazgo justo y ambiente social positivo.

**Estrategia 2:** Realizar actividades físicas después de la jornada de trabajo.

**Objetivo:** Proteger al personal de los efectos dañinos del burn out y aumentar la resistencia al estrés.



**Responsable:**

- Coordinación de Seguridad y Salud
- Dirección de Vialidad Productiva
- Dirección de Riego

**Metodología:**

- Actividades físicas

**Contenido:**

- Actividad física
- Deportes

### 5.3.3.2 Intervención Secundaria

**Estrategia 2:** Elaborar protocolos para la detección precoz del burn out.

**Objetivo:** Diagnosticar precozmente en los trabajadores con signos y síntomas de Burn Out para tratamiento precoz de los síntomas y afrontamiento.

**Responsable:** Coordinación de Seguridad Industrial.

**Metodología:**

- Historial clínico laboral.

**Contenidos:**

- Identificación de síntomas psicomáticos.
- Identificación de síntomas conductuales.
- Identificación de síntomas emocionales.
- Identificación de síntomas actitudinales.
- Identificación de síntomas sociales y de relaciones personales.



## CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones

Al finalizar la investigación “Presencia de riesgo psicosocial en los trabajadores que laboran en las áreas de Construcción, mejoramiento, rehabilitación y tecnificación del sistema de riego y Vialidad productiva del Gobierno Provincial del Azuay”, se concluye que los factores psicosociales laborales que afectan a los trabajadores, con mayor predominancia son las Compensaciones del trabajo, Exigencias psicológicas en el trabajo y el Conflicto trabajo-familia.

La población investigada fue 100% de género masculino debido a que por el tipo de actividad laboral y las condiciones de trabajo, se han contratado sólo a hombres. El 52.20% de la población tiene más de 45 años de edad y el 85.50% tiene en la empresa más de 5 años de antigüedad.

Los indicadores de salud están por encima del 88.89% para las condiciones más favorables, excepto la salud mental donde existe un 21.11% que se encuentra en el estado menos favorable.

En concordancia con los resultados obtenidos de los factores psicosociales y los indicadores de salud, se elaboraron estrategias para disminuir su influencia en los trabajadores.

Al comparar la exposición de los Riesgos Psicosociales del Gobierno Provincial del Azuay con el Hospital José Carrasco Arteaga, se concluye que los riesgos psicosociales dependen de la organización de la empresa, su cultura organizacional, más que de la actividad que desarrolla la misma y de un factor global que es la economía del país.

## 6.2 Recomendaciones

La Coordinación de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional deberá ser la responsable de realizar el seguimiento de las medidas preventivas.

Debido a que los riesgos psicosociales fueron evaluados durante un período de tiempo, se recomienda volver a valorarlos después de implementar las medidas tanto de la Matriz de Exposición, Origen, medidas preventivas como también de las estrategias de las buenas prácticas de trabajo con intervención primaria, secundaria y terciaria.

Implementar como parte de los exámenes médicos ocupacionales, la evaluación del estrés a través de un cuestionario, especialmente para los cargos que se encuentren dentro del grupo de mayor riesgo en la entidad.

Extender esta evaluación de Riesgos Psicosociales al personal administrativo y diferentes áreas del Gobierno Provincial del Azuay.

---

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre Zubiaurre, Z., & Martínez Díaz, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia - trabajo. *MAPFRE MEDICINA*, 15.
- Álvarez Zárate, J. M., Pardos Ordovás, M., & Hueso Calvo, R. (2012). *Manual de Ergonomía y Psicosociología*. Madrid: Mafre.
- Arpi Barsallo , M. (2015). *Identificación de Riesgos Psicosociales en la Unidad de Emergencia del Hospital José Carrasco Arteaga IESS*. Cuenca.
- Azuay, C. P. (1996). Antecedentes Históricos. *Revista Consejo Provincial del Azuay*, 28.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Geneva: International Labour Office.
- Consejo Provincial del Azuay. (1996). Antecedentes Historicos. *Consejo Provincial del Azuay*, 28.
- Córtes Díaz, J. M. (2007). *TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*. Madrid: Tébar, S.L.
- Creus Solé, A. (2013). Técnicas para la prevención de riesgos laborales. En A. Creus Solé, *Técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pág. 816). Barcelona: Marcombo S.A.
- Gobierno Provincial del Azuay. (07 de 09 de 2016). <http://www.azuay.gob.ec>.  
Obtenido de <http://www.azuay.gob.ec>:  
<http://www.azuay.gob.ec/imagenes/uploads/File/BANCO%20DE%20LEYES/2.-%20CONSTITUCION%20APROBADA.pdf>
- Gobierno Provincial del Azuay. (07 de 09 de 2016). <http://www.azuay.gob.ec>.



Obtenido de <http://www.azuay.gob.ec>:  
<http://www.azuay.gob.ec/mision%20y%20vision>

Gobierno Provincial del Azuay. (07 de 09 de 2016). <http://www.azuay.gob.ec>.  
Obtenido de <http://www.azuay.gob.ec>: <http://www.azuay.gob.ec/objetivos>

Gobierno Provincial del Azuay. (07 de 09 de 2016). <http://www.azuay.gob.ec>.  
Obtenido de <http://www.azuay.gob.ec>: <http://www.azuay.gob.ec>

<http://www.azuay.gob.ec/imagenes/uploads/File/SECRETARIA%202016/ORDENANZAS/2.%2005%20julio%202005.pdf>

Gobierno Provincial del Azuay. (07 de 09 de 2016). [www.azuay.gob.ec](http://www.azuay.gob.ec). Obtenido de [www.azuay.gob.ec](http://www.azuay.gob.ec): <http://www.azuay.gob.ec/valores%20y%20principios>

Hoyo Delgado, M. (2004). *Éstres Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (09 de 09 de 2016). [www.iess.gob.ec](http://www.iess.gob.ec).  
Obtenido de [www.iess.gob.ec](http://www.iess.gob.ec): [www.iess.gob.ec](http://www.iess.gob.ec)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*. Madrid: Lerko Print, S.A.

La Hora. (07 de 09 de 2016). <http://www.derechoecuador.com>. Obtenido de <http://www.derechoecuador.com>: [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com)

LaMontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). *A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990–2005* (Vol. 13). Victoria.

Leymann, H. (1996). *The content and development of mobbing at work*. Umeå: European Journal of Work and Organizational Psychology.



- Mansilla Izquierdo, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en El Trabajo: Teoría Y Práctica*. Editorial Académica Española.
- Martínez Iñigo, D. (2001). Evolución del Concepto del Trabajo Emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 138.
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). Manual del Método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en empresas con más de 25 trabajadores y trabajadoras. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. En B. Moreno Jiménez, & C. Báez León, *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* (págs. 18 - 20). Madrid.
- Ochoa Ochoa, C. (2014). *Diagnosticar y proponer medidas de control de factores de riesgos psicosociales en áreas de emergencia y hospitalización del Hospital Monte Sinaí basado en matriz de riesgos y cultura organizacional*. Cuenca.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (30 de Septiembre de 2016). [www.who.int](http://www.who.int).  
Obtenido de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente*. (01 de Agosto de 2000). Quito, Ecuador.



*Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas.* (2007).

Quito.

Roozeboom, M., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka & T. Cox (Eds.). En *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF* (págs. 17 - 36). Nottingham: I-WHO.

## ANEXOS

### 6.3 Anexo 1: Cuestionario CoPsoQ Istas21



**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS**

**PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

**Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as**

**Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de  
Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)**

Empresa: <b>Gobierno Provincial del Azuay</b>	Fecha de respuesta: <b>octubre 2016</b>
---	---



## INSTRUCCIONES

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

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

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

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

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

Forma de recogida del cuestionario: **En forma presencial en cada campamento o frente de trabajo. El día de recogida será el domingo, 30 de octubre de 2016.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Ing. Javier Ordóñez, Presidente del Comité de SISO, Ing. Angélica Astudillo, Coordinadora de SISO, representantes de los trabajadores/as, Ing. Xavier Ortega - 0994770238, y personal técnico del Servicio de Prevención, Ing. Renata Vásquez 0999340510, Dra. Andrea Vicuña - 0984945670, Lcda. Ma. Elena Lopez - 0994479997, Psic. Pedro Ramos. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

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

**MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**



**I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar**

1) Eres:

- ☐ 1 Mujer  
☐ 2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- ☐ 1 Menos de 31 años  
☐ 2 Entre 31 y 45 años  
☐ 3 Más de 45 años

**II. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Gobierno Provincial del Azuay y tus condiciones de trabajo.**

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- ☐ 1 Vialidad Productiva  
☐ 2 Construcción, Mejoramiento, Rehabilitación Y Tecnificación del Sistema de Riego

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- ☐ 1 Inspector de Obra  
☐ 2 Albañil  
☐ 3 Ayudante de Máquina  
☐ 4 Chofer  
☐ 5 Operador  
☐ 6 Peón

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- ☐ 1 Generalmente no  
☐ 2 Sí, generalmente de nivel superior  
☐ 3 Sí, generalmente de nivel inferior  
☐ 4 Sí, generalmente del mismo nivel  
☐ 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel  
☐ 6 No lo sé

6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- ☐ 1 Siempre
- ☐ 2 Muchas veces
- ☐ 3 Algunas veces
- ☐ 4 Sólo alguna vez
- ☐ 5 Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- ☐ 1 Sí
- ☐ 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente
- ☐ 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente
- ☐ 4 No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Gobierno Provincial del Azuay?

- ☐ 1 Menos de 1 año
- ☐ 2 Entre 1 año y 3 años
- ☐ 3 Más de 3 años y hasta 5 años
- ☐ 4 Más de 5 años y hasta 10 años
- ☐ 5 Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Gobierno Provincial del Azuay?

- ☐ 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)

10) Desde que entraste en Gobierno Provincial del Azuay ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- ☐ 1 No
- ☐ 2 Sí, una vez
- ☐ 3 Sí, dos veces
- ☐ 4 Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- ☐ 1 Ninguno
- ☐ 2 Alguno excepcionalmente
- ☐ 3 Un sábado al mes
- ☐ 4 Dos sábados
- ☐ 5 Tres ó más sábados al mes



12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- ☐ 1 Ninguno
- ☐ 2 Alguno excepcionalmente
- ☐ 3 Un domingo al mes
- ☐ 4 Dos domingos
- ☐ 5 Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- ☐ 1 Jornada de Lunes a Viernes
- ☐ 2 Jornada de 10 días descansa 4

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- ☐ 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- ☐ 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- ☐ 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- ☐ 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- ☐ 5 Tengo más de una hora de margen

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- ☐ 1 Siempre
- ☐ 2 Muchas veces
- ☐ 3 Algunas veces
- ☐ 4 Sólo alguna vez
- ☐ 5 Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- ☐ 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- ☐ 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- ☐ 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- ☐ 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- ☐ 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- ☐ 1 Siempre  
☐ 2 Muchas veces  
☐ 3 Algunas veces  
☐ 4 Sólo alguna vez  
☐ 5 Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Gobierno Provincial del Azuay?

- ☐ 1 30 horas o menos  
☐ 2 De 31 a 35 horas  
☐ 3 De 36 a 40 horas  
☐ 4 De 41 a 45 horas  
☐ 5 Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- ☐ 1 Ninguno  
☐ 2 Algún día excepcionalmente  
☐ 3 De 1 a 5 días al mes  
☐ 4 De 6 a 10 días al mes  
☐ 5 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- ☐ 1 Siempre  
☐ 2 Muchas veces  
☐ 3 Algunas veces  
☐ 4 Sólo alguna vez  
☐ 5 Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- ☐ 1 300 dólares o menos
- ☐ 2 Entre 301 y 450 dólares
- ☐ 3 Entre 451 y 600 dólares
- ☐ 4 Entre 601 y 750 dólares
- ☐ 5 Entre 751 y 900 dólares
- ☐ 6 Entre 901 y 1.200 dólares
- ☐ 7 Entre 1.201 y 1.500 dólares
- ☐ 8 Entre 1.501 y 1.800 dólares
- ☐ 9 Entre 1.801 y 2.100 dólares
- ☐ 10 Entre 2.101 y 2.400 dólares
- ☐ 11 Entre 2.401 y 2.700 dólares
- ☐ 12 Entre 2.701 y 3.000 dólares
- ☐ 13 Más de 3.000 dólares

23) Tu salario es:

- ☐ 1 Fijo
- ☐ 2 Una parte fija y otra variable
- ☐ 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

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

Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas: ¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedes en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

### III. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- ☐<sub>1</sub> Excelente
- ☐<sub>2</sub> Muy buena
- ☐<sub>3</sub> Buena
- ☐<sub>4</sub> Regular
- ☐<sub>5</sub> Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>



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

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

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!**



## 6.4 Anexo 2: Cuestionario # 2: Lugar en dónde se encuentra su vivienda

### CUESTIONARIO # 2

Escribe la parroquia perteneciente al Cantón de la Provincia del Azuay donde vive:

- a) Cuenca .....
- b) Chordeleg .....
- c) El Pan .....
- d) Girón .....
- e) Guachapala .....
- f) Gualaceo .....
- g) Nabón .....
- h) Oña .....
- i) Paute .....
- j) Ponce Enríquez .....
- k) Pucará .....
- l) San Fernando .....
- m) Santa Isabel .....
- n) Sevilla de Oro .....
- o) Sigsig .....

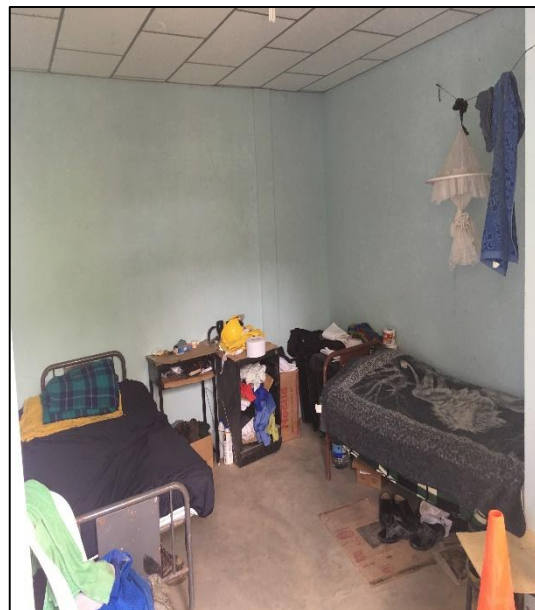


## 6.5 Anexo 3: Matriz de Exposición, Origen y Medidas Preventivas

Matriz de Exposición, Origen y Medidas Preventivas			
Dimensión: Compensaciones del Trabajo			
Resultados de la Exposición	Origen	Medidas preventivas	Dirección o Cargo responsable
OBSERVACIONES Y SEGUIMIENTO:			

## 6.6 Anexo 4: Ilustración Fotográfica de Campamentos

### Campamento San Rafael

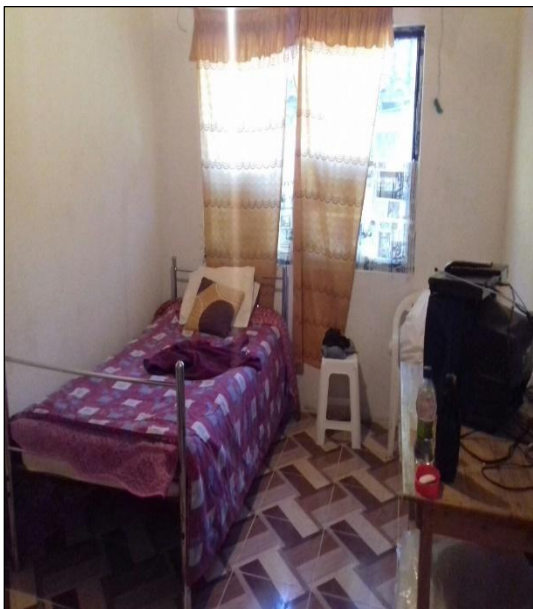
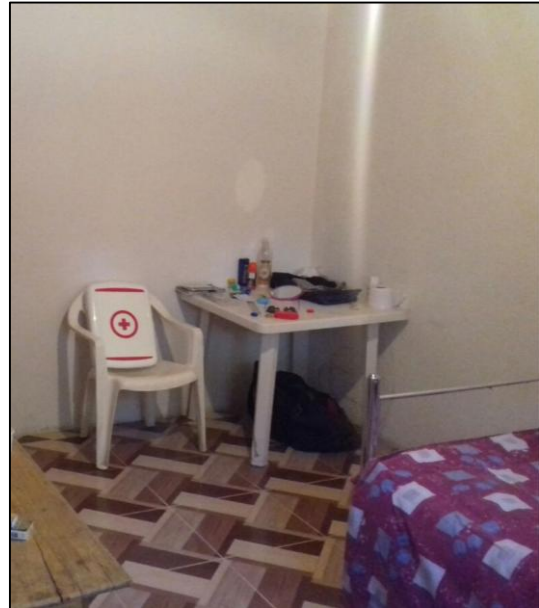


## Campamento Luz y Guía





## Campamento Shagli

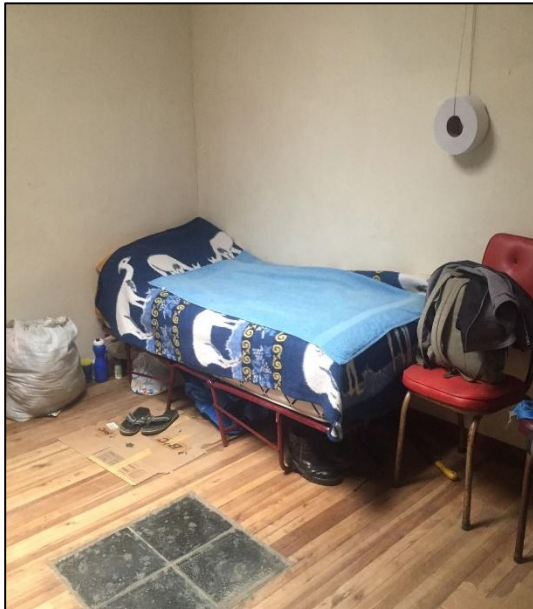




## Campamento Santa Isabel



## Campamento San Fernando





## Campamento Habas

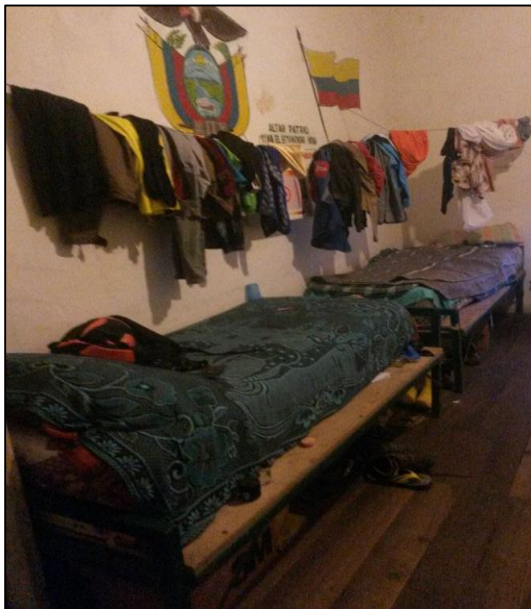
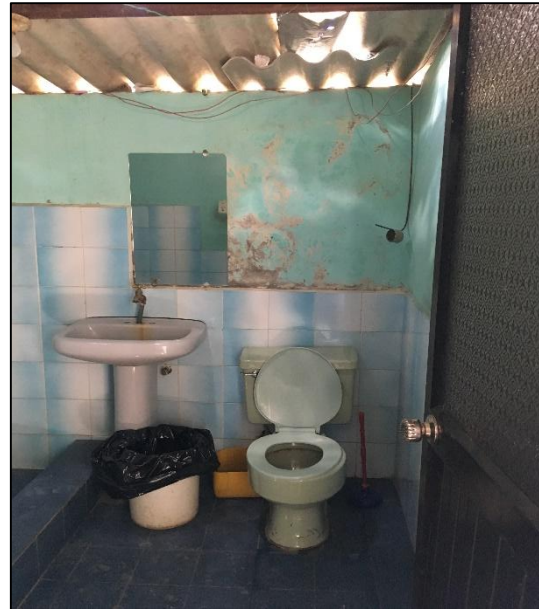


## Campamento Remigio Crespo





## Campamento San Francisco



## Campamento Paute

