INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO REY DAVID

TESINA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR SEGURIDAD Y PREVENCION DE RIESGO LABORAL.

TEMA:

ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GADM SALITRE DURANTE EL PERÍODO 2025.

AUTOR:

EDIN ALFONSO PALMA SESME

TUTOR:

TNLGA. ASHLEY FABIANA DUMES VELIZ

NIVEL DE INSTRUCCIÓN:

3ER NIVEL

DAULE – ECUADOR

2026

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO

Detector de plagio v. 2961 - Informe de originalidad 07/07/2026 16:04:50

Documento analizado: Tesina --ALFONSO PALMA APA7MA.docx Licenciado para: Bayardo Caicedo

Preajuste de comparación: Palabra a palabra Idioma detectado: Es

Tipo de verificación: Control de internet

TEE y codificación: DocX n/a

Análisis detallado del cuerpo del documento:

Tabla de relaciones:

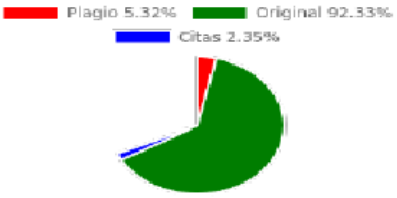
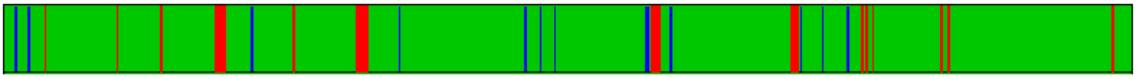


Gráfico de distribución:



Principales fuentes de plagio: 26

2%	1645	1.	http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones Ext/704.pdf
1%	547	2.	http://scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf
1%	547	3.	http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372018000200532

Detalles de recursos procesados: 219 - Okay / 25 - Ha fallado

Notas importantes:

Wikipedia:	Libros de Google:	Servicios de escritura fantasma:	Anti-trampa:
[no detectado]	[no detectado]	[no detectado]	[no detectado]

Informe anti trampas de UACE:

1. Estado: Analizador **Encendido** Normalizador **Encendido** similitud de caracteres establecida en **100%**
2. Porcentaje de contaminación UniCode detectado: **0%** con límite de: 15%
3. Documento no normalizado: porcentaje no alcanzado 10%
4. Todos los símbolos sospechosos se marcarán en color violeta: Abcd...
5. Símbolos invisibles encontrados: 0

Recomendación de evaluación:

No se requiere ninguna acción especial. El documento está bien.

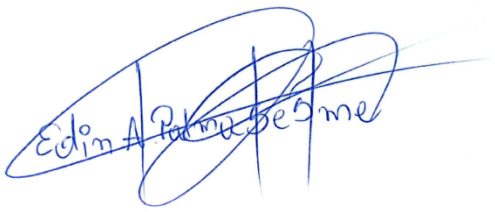
Estadísticas del alfabeto y análisis de símbolos:

CERTIFICADO DE AUTORÍA

Yo, ***Edin Alfonso Palma Sesme***, portador(a) de la cédula de identidad N.º *0928920123* certifico que el trabajo titulado: ***ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GADM SALITRE DURANTE EL PERÍODO 2025*** ha sido elaborado de mi autoría, constituyendo un trabajo original e inédito, desarrollado con responsabilidad académica y ética profesional. Asimismo, declaro que toda la información, citas bibliográficas, referencias y aportes de otros autores han sido debidamente reconocidos conforme a las normas académicas correspondientes.

De igual manera, manifiesto que este trabajo no ha sido presentado previamente para la obtención de otro título académico ni publicado total o parcialmente en ninguna otra institución.

Para constancia de lo expuesto, firmo el presente certificado en la ciudad de Daule, junio-2026



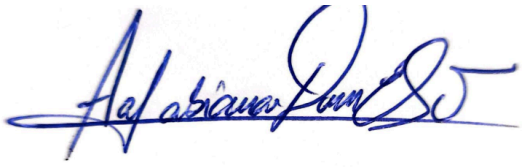
……..

Edin Alfonso Palma Sesme
C.I. 0928920123
ORCID: https:// https://orcid.org/0009-0000-7347-8521

CERTIFICADO DEL TUTOR

El suscrito certifica que la Tesina realizada como requisito previo a la obtención del título de **TÉCNICO EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** cuyo tema es: **"ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GADM SALITRE DURANTE EL PERÍODO 2025."**, de autoría del estudiante **PALMA SESME EDIN ALFONSO** ha sido revisado en todos sus componentes.

Daule, junio del 2026.



Escaneado con CamScanner

……..

TNLGA. ASHLEY FABIANA DUMES VELIZ

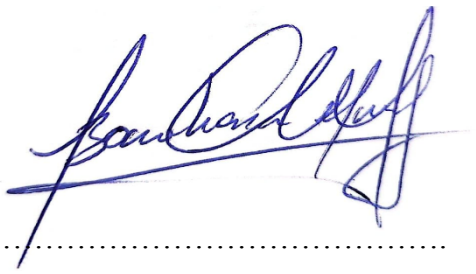
Tutor Académico

CERTIFICACIÓN DE REVISORES

Los suscritos certificamos que la Tesina realizada como requisito previo a la obtención del título de Técnico Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales y cuyo tema es: **"ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GADM SALITRE DURANTE EL PERÍODO 2025"**, de autoría del estudiante **Palma Sesme Edin Alfonso**, ha sido revisado en todos sus componentes, bajos los parámetros establecidos por los formatos del **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO REY DAVID**, cuya calificación es la siguiente:

Daule, junio 2026.

Calificación de docente corrector: 4.35/6 (cuatro puntos treinta y cinco sobre seis puntos)



……

Tnlgo. Gipson Barahona Martínez.

Docente Corrector

Índice General

DEDICATORIA 8
RESUMEN 9
ABSTRACT 10
INTRODUCCIÓN 11
CAPÍTULO I 13
1. MARCO CONTEXTUAL 13
1.1 Planteamiento del Problema 13
1.2 Preguntas de investigación 14
1.3 Objetivos 14
1.3.1 Objetivo General 14
1.3.2 Objetivos Específicos 15
1.4 Descripción del tipo de caso 15
1.5 Antecedentes históricos de la empresa u objeto de estudio 16
1.6 Ubicación 17
1.7 Limitaciones 17
1.8 Justificación 18
CAPÍTULO II 20
2. MARCO REFERENCIAL 20
2.1 Antecedentes de estudio 20
2.2 Bases teóricas y sustento del caso de estudio 21
Riesgos psicosociales 21
Estrés laboral 21
Factores de riesgo psicosocial 22
Consecuencias del estrés laboral 22
Síndrome de Burnout 23
Clima organizacional 23
Gestión de riesgos psicosociales 23
2.3 Glosario de términos 24
2.4 Marco legal 30
Constitución de la República del Ecuador (2008) 30
Código del Trabajo 31
Decreto Ejecutivo 2393 31

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584) 31
Resolución CD 513 del IESS 31
Acuerdo Ministerial MDT 31
CAPÍTULO III 32
MARCO TEÓRICO 32
3.1 Nivel de investigación 32
3.2 Diseño de Investigación: 32
3.3 Métodos de investigación 32
3.4 Herramientas de recolección 33
3.5 Análisis de los resultados 33
CAPÍTULO IV 39
4. METODOLOGIA Y ANÁLISIS 39
4.1 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS POSIBLES 39
4.2 Justificación de la Alternativa principal (más factible de realizar): 39
4.3 Presupuesto de la ejecución 39
4.4 Tabla presupuestaria del proyecto de investigación 40
Tabla presupuestaria 40
4.5 Cronograma de ejecución 40
Cronograma de Gantt (tentativo) 40
4.7 Recomendaciones 41
Referencias Bibliográficas 42
Bibliografía 42
ANEXOS 44

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por darme la fortaleza, la salud y la sabiduría para no rendirme ante las dificultades y permitirme llegar hasta este importante logro en mi vida.

A mi familia, por su amor, apoyo y comprensión durante este proceso, especialmente en aquellos momentos en los que el tiempo, las responsabilidades laborales y las dificultades económicas parecían convertirse en obstáculos para continuar estudiando.

A mis hijos, quienes son mi mayor motivación e inspiración para seguir adelante y superarme cada día. Cada esfuerzo y sacrificio realizado ha sido pensando en brindarles un mejor ejemplo y demostrarles que, con perseverancia y dedicación, los sueños pueden hacerse realidad.

Este logro representa el resultado de muchos sacrificios, de noches de desvelo, de momentos de incertidumbre y de la lucha constante por alcanzar una meta que en ocasiones parecía lejana. A pesar de las complicaciones económicas, familiares y laborales, nunca desistí de mi deseo de continuar preparándome profesionalmente.

Hoy puedo decir con orgullo que llegar hasta aquí ya es un gran logro personal y la prueba de que la constancia y la fe siempre tienen su recompensa.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar los riesgos psicosociales y su incidencia en los niveles de estrés laboral de los trabajadores del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salitre (GADM Salitre) durante el período 2025. El estudio surge ante la necesidad de identificar los factores relacionados con la sobrecarga laboral, la presión administrativa y las condiciones organizacionales que pueden afectar el bienestar físico, emocional y social de los servidores públicos. La investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto, de nivel descriptivo y correlacional, utilizando como instrumento el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, aplicado a una población de doce trabajadores. Los resultados obtenidos evidenciaron un 65 % de riesgo bajo y un 35 % de riesgo medio, sin registrarse niveles de riesgo alto en el resultado global. No obstante, algunas dimensiones, como salud auto percibida, liderazgo y acoso laboral, presentaron porcentajes que requieren atención preventiva. En función de los hallazgos, se propone la implementación de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales orientado a fortalecer el bienestar de los trabajadores, mejorar el clima organizacional y promover ambientes laborales saludables y seguros.

Palabras clave: riesgos psicosociales, estrés laboral, salud ocupacional, clima organizacional, prevención.

ABSTRACT

This research aimed to analyze psychosocial risks and their impact on the work-related stress levels of employees in the Human Talent Department of the Municipal Autonomous Decentralized Government of Salitre Canton (GADM Salitre) during 2025. The study arose from the need to identify factors associated with workload, administrative pressure, and organizational conditions that may affect the physical, emotional, and social well-being of public servants. The research employed a mixed-methods approach with a descriptive and correlational design, using the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire from Ecuador's Ministry of Labor as the instrument, administered to a population of twelve employees. The results showed 65% low risk and 35% medium risk, with no high-risk levels recorded in the overall outcome. However, certain dimensions—such as self-perceived health, leadership, and workplace harassment—showed percentages requiring preventive attention. Based on the findings, the implementation of a Psychosocial Risk Prevention Plan is proposed, aimed at strengthening employee well-being, improving the organizational climate, and promoting healthy, safe work environments.

Keywords: psychosocial risks, work-related stress, occupational health, organizational climate, prevention.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los riesgos psicosociales constituyen uno de los principales desafíos para la seguridad y salud ocupacional, debido a su impacto en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Estos riesgos se encuentran asociados a diversos factores presentes en el entorno laboral, tales como la sobrecarga de trabajo, el liderazgo inadecuado, la falta de apoyo organizacional, los conflictos interpersonales y las limitadas oportunidades de participación en la toma de decisiones. Cuando estas condiciones no son gestionadas adecuadamente, pueden generar consecuencias negativas en la salud de los colaboradores, incrementando los niveles de estrés laboral y afectando su desempeño dentro de las organizaciones.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), los factores de riesgo psicosocial están relacionados con la organización, el contenido y la gestión del trabajo, así como con las condiciones ambientales y sociales en las que se desarrollan las actividades laborales. De igual manera, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) reconoce que los entornos laborales desfavorables pueden contribuir al desarrollo de trastornos físicos y emocionales, disminuyendo la productividad y afectando la calidad de vida de los trabajadores.

En las instituciones públicas, los riesgos psicosociales suelen manifestarse debido a las exigencias propias de la gestión administrativa, el cumplimiento de metas institucionales, la atención a usuarios y la presión derivada de los procesos organizacionales. En este contexto, el Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Salitre desempeña funciones estratégicas relacionadas con la administración del personal, la gestión de trámites administrativos y el cumplimiento de disposiciones legales, responsabilidades que pueden generar situaciones de estrés laboral cuando no existen mecanismos adecuados de prevención y control.

La presente investigación tiene como finalidad analizar la incidencia de los riesgos psicosociales en los niveles de estrés laboral de los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GADM Salitre durante el período 2025. Para ello, se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, instrumento que permitió identificar las principales

dimensiones de riesgo presentes en el entorno laboral y evaluar su posible relación con el estrés percibido por los colaboradores.

La importancia de este estudio radica en la necesidad de generar información que contribuya al fortalecimiento de las políticas institucionales de prevención de riesgos laborales, promoviendo ambientes de trabajo saludables, seguros y productivos. Asimismo, los resultados obtenidos servirán como base para la formulación de estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer el bienestar de los trabajadores y optimizar el desempeño organizacional dentro del GADM Salitre.

Finalmente, la investigación aporta conocimientos relevantes sobre la gestión de los riesgos psicosociales en el sector público, constituyéndose en una herramienta de apoyo para la toma de decisiones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional, en beneficio tanto de los trabajadores como de la institución.

CAPÍTULO I

1. MARCO CONTEXTUAL

1.1 Planteamiento del Problema

En la actualidad, los datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud evidencian que dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Se debe tener en cuenta, además, que existen accidentes de trabajo no fatales, los cuales provocan en promedio al menos tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral. Así mismo, se ha detectado que un 8% de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con los riesgos ocupacionales. (OMS, 2010)

Se ha afirmado que los riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionadas en el trabajo y que un 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías. Además, se ha señalado que el 30% de los trabajadores europeos sufren estrés laboral, pero hay tener en cuenta que, con frecuencia, bajo el amplio paraguas del diagnóstico de estrés laboral, no solo se contempla el estrés laboral, sino también el burnout y el Mobbing, lo que ha generado cierto grado de confusión. Aun así, los datos europeos constatan que el 9% de trabajadores han manifestado sentirse afectado de Mobbing, un 20% de europeos sufre de síndrome de burnout y un 22% padece algún tipo de estrés laboral. (Mansilla, 2010, p. 7).

En Ecuador no se encontraron datos de oficiales del Ministerio del Trabajo que refleje de manera estadística el estado de los riesgos psicosociales, no obstante, de acuerdo con la investigación realizada por Albán, Fonseca, Raza y Vallejo en 2019, los resultados que obtuvieron representan que el nivel de riesgo psicosocial es alto con un 68,62%. La misma que fue en una empresa de derivados del petróleo “ENERGY-GAS”. (Avila, 2019)

Por medio de la realización de las Prácticas Pre Profesionales en el GADMS- Salitre se evidencia que los colaboradores del mismo cumplen con un horario sobrecargado, existe una sobrecarga de trabajo, manifiestan ansías de comer más de lo debido, quejas como no tener un clima laboral agradable y preocupación por tener que trabajar fuera de la

institución en donde a más de estar expuestos a situaciones que comprometen su integridad física, reciben malos tratos, se generan problemas por malos entendidos y acoso por parte de personas fuera de su ambiente de trabajo.

Además, se toma importancia a este estudio ya que previamente se realizó por medio de cuestionario de evaluación de Psicosocial en espacios de trabajo (bajados de la web del ministerio de trabajo) y una entrevista con la Técnica en Seguridad y salud Ocupacional del municipio, quien menciona que la población de estudio presenta algún tipo de sintomatología que se debe tomar en cuenta para realizar un seguimiento, caso contrario se podría intensificar generando un rendimiento laboral inadecuado, así como una afectación en sus esferas cognitivas, emocionales y sociales.

1.2 Preguntas de investigación

¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GADM Salitre durante el período 2025?

¿Cuáles son los niveles de estrés laboral percibidos por los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GADM Salitre durante el período 2025?

¿Cómo se relacionan los factores de riesgo psicosocial con los niveles de estrés laboral en los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GADM Salitre?

¿Qué medidas o estrategias preventivas pueden implementarse para reducir los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el Departamento de Talento Humano del GADM Salitre?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Analizar la incidencia de los riesgos psicosociales en los niveles de estrés laboral de los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GADM Salitre durante el período 2025, mediante la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos

psicosociales en espacios laborales, con el fin de la propuesta de medidas que contribuyan al bienestar laboral.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GADM Salitre.
- Determinar los niveles de estrés laboral percibidos por los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GADM Salitre.
- Relacionar los factores de riesgo psicosocial identificados con los niveles de estrés laboral de los trabajadores evaluados.
- Proponer un plan de acción preventivo orientado a reducir los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones laborales del personal del Departamento de Talento Humano**.**

1.4 Descripción del tipo de caso

La presente tesina se enmarca en un estudio de caso aplicado, que se centra en analizar una situación específica; los riesgos psicosociales asociados al exceso de estrés laboral en los trabajadores del departamento de talento humano del municipio de Salitre. Se justifica porque dicho departamento cumple un roll estratégico en la administración pública local, siendo responsable de la gestión del personal, trámites administrativos, cumpliendo las necesidades del talento humano; las mencionadas funciones demandan altos niveles de responsabilidad, lo que puede generar sobrecarga laboral, presión por cumplimiento de plazos y conflictos interpersonales factores que directamente están relacionados con la aparición de riesgos psicosociales.

El análisis de este caso permitirá identificar las principales fuentes de estrés laboral, sus consecuencias en el bienestar de los trabajadores del Municipio con su desempeño institucional, así como plantear recomendaciones que fortalezcan la gestión preventiva de riesgos psicosociales dentro de la mencionada entidad pública.

Se trata de un caso único, de carácter descriptivo y analítico, busca comprender en profundidad la realidad de un grupo especifico de trabajadores de un área determinada en su contexto laboral, así aportando información valiosa que puede servir como

referencia para la mejora de las condiciones de trabajo en otras dependencias municipales.

1.5 Antecedentes históricos de la empresa u objeto de estudio

El cantón Salitre, ubicado en la provincia del Guayas – Ecuador, Su cabecera cantonal es Salitre, reconocida históricamente por su producción agrícola, especialmente de arroz, banano y cacao, actividades que han sustentado la economía local y que han dado identidad al cantón como una zona de tradición campesina y comercial.

Con el paso de los años, el Municipio de Salitre se ha consolidado como la principal institución de gobierno local, encargada de planificar, administrar y ejecutar políticas públicas en beneficio de la comunidad. Dentro de su estructura organizacional, el Departamento de Talento Humano juega un rol clave, ya que gestiona al personal municipal, regula los procesos administrativos, vela por el cumplimiento normativo y promueve la eficiencia en el servicio público.

Cuando la función atribuida al trabajador es ambigua (por falta de claridad del contenido de la tarea), cuando es contradictoria o hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva (conflictos de competencia), esta situación puede ser en sí causa principal de estrés. Se ha indicado que una función ambigua o contradictoria puede causar trastornos cardiovasculares. El personal de dirección, los empleados de oficina y los trabajadores intelectuales están especialmente expuestos al estrés causado por la ambigüedad de su función.

La relevancia de este departamento radica en que sus funcionarios enfrentan altas cargas de trabajo, presión por plazos, responsabilidad administrativa y demandas constantes de atención al personal y a la ciudadanía, lo que lo convierte en un espacio propenso a la aparición de riesgos psicosociales. Analizar el exceso de estrés laboral en este contexto permite no solo comprender la situación interna del Municipio de Salitre, sino también aportar con propuestas que fortalezcan la gestión pública y el bienestar de sus trabajadores; cabe recalcar que anteriormente no han tenido una debido importancia este tipo de riesgo que hace mayor relevancia en los colaboradores a los que están expuestos como servidores públicos, lo que les genera: estrés laboral, acoso laboral y sexual, síndrome de burnout, boreout, violencia en el trabajo, reducción de la plantilla y

síndrome de supervivencia, esto a su vez genera una afectación a nivel físico y mental, así como también en su ámbito familiar y su correcto desempeño en el trabajo.

1.6 Ubicación

El presente proyecto de investigación consistirá en el Análisis de riesgos psicosociales de trabajadores que sufren exceso de estrés en el departamento de talento humano del GADM SALITRE en el periodo 2025, ubicado en las calles Juan Montalvo entre Sucre y Simón Bolívar, cantón Salitre, provincia de las Guayas. Además, realizado por estudiante de la carrera de Técnico Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, (TSPRL) del Instituto Tecnológico Superior "Rey David" (Istred).

Este Análisis de riesgos Psicosociales que sufren exceso de estrés se utiliza por medio de cuestionario de evaluación Psicosocial en espacios laborales, (bajados de la web del ministerio de trabajo).

Ilustración 1: Google maps- ubicación del GADMA-SALITRE



1.7 Limitaciones

El presente estudio presenta ciertas limitaciones que es necesario considerar al interpretar sus resultados, la investigación se centra únicamente en el Departamento de Talento Humano del Municipio de Salitre, por lo que los hallazgos no pueden generalizarse a otras dependencias municipales ni a instituciones externas.

Al tratarse de un estudio de caso único, la muestra corresponde exclusivamente al personal de un solo departamento, lo que restringe la amplitud de la información obtenida, la recolección de datos depende de la colaboración y sinceridad de los

participantes, factores como el temor a represalias, la falta de tiempo o la renuencia a expresar opiniones pueden afectar la veracidad de las respuestas.

Se desarrolla en un período específico, lo cual puede no reflejar variaciones en los niveles de estrés o riesgos psicosociales que se produzcan en otros momentos del año, por ejemplo, en épocas de mayor carga administrativa, se enfocara en un análisis descriptivo y no experimental, por lo que los resultados permiten identificar riesgos y tendencias, pero no establecer relaciones de causalidad absolutas entre el estrés laboral y sus consecuencias.

1.8 **Justificación**

El análisis de factores de riesgo psicosociales se realizará con todos los empleados de nombramiento Permanente del GADMS- SALITRE del cantón Salitre específicamente en la Dirección de Talento Humano, es decir que gran parte de la Institución entra dentro de la investigación por lo que puede causar gran impacto en la institución.

La importancia de esta investigación se sustenta debido a la falta de información e investigaciones relevantes en la misma población, ni en el mismo establecimiento dentro del cantón Salitre, además a nivel local no se encontraron resultados semejantes. Los colaboradores de la dirección del GADMS- SALITRE han servido a la ciudadanía como servidores públicos del mismo, viéndose involucrados directamente con la población.

Los beneficiarios de esta investigación serán los colaboradores del GADMS- SALITRE, logrando así una mejora significativa al realizar sus labores diarios y mejorando su desempeño en el ambiente laboral, familiar, social y personal, para realizar la investigación se contó con disponibilidad de recursos humanos, financieros, tecnológicos, técnicos y bibliográficos que permitieron cumplir con los objetivos planteados en el tiempo establecido. Además, llevar a cabo esta tesina fue factible gracias a que se dispone con el consentimiento, aprobación y apoyo por parte de la institución, misma que realizó el seguimiento del desarrollo del trabajo. Se ha cumplido con el proceso de autorización de manera formal en la entidad pública, con quienes gestionan todos lo relacionado con el personal interno o externo en representación legal del municipio, departamento de seguridad y salud ocupacional, De igual manera, se

cuenta con la guía del Tutor de este proyecto, que apoya la investigación con sus conocimientos, experiencia, recursos académicos y de tiempo.

En la actualidad ha vuelto muy frecuente que esté presente, el factor psicosocial en los trabajadores provocando a corto y largo plazo perturbaciones que pueden causar afecciones a su seguridad y salud, por este motivo se ha decidido realizar esta investigación que es de suma importancia para el GADMS- SALITRE para velar por la salud integra de los trabajadores cumpliendo así con la normativa técnico legal vigente.

Con la realización de este trabajo de titulación, se contribuye con información veraz y confiable sobre la influencia de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los colaboradores de una entidad pública. Adicionalmente, este proyecto es relevante dado que se alinea con los procesos continuos y eficaces del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) de la institución. Con base en los resultados obtenidos, las autoridades competentes podrán implementar medidas preventivas técnicas y estrategias de intervención dirigidas a la población estudiada. Por este motivo, la investigación constituye una herramienta metodológica de alto valor para el GAD Municipal de Salitre, con potencial para ser replicada en otras áreas administrativas o en diversas entidades del sector público del país.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

1.1 Antecedentes de estudio

Referencia a la información citada sobre el análisis de los riesgos psicosociales de las direcciones del GADM SALITRE nos hace reconocer si el factor de riesgos psicosociales fue tomado en cuenta para mitigarlo. También aporta en las medidas que en caso de que no se haya tomado en cuenta los riesgos identificados anteriormente.

La Psicóloga Cindy Choez, Técnica del área de salud ocupacional del GADM SALITRE, realizo una investigación sobre el tema de análisis de riesgo psicosociales en el Gad municipal del cantón Salitre, dejando como conclusión al finalizar el presente proyecto de formación como campo de acción la Gestión de Subsistencia del GAD Municipal del Cantón Salitre, se llega a los siguientes resultados. (Aviles, 2020).

Esta información se insertó como referencia habla sobre las empresas públicas o privadas deben establecer mecanismos que permitan identificar indeterminaciones que afectan a diferentes actividades. Los riesgos psicosociales son causa de una mala organización y gestión de trabajo y ambiente laboral tenso y perjudicial. Estos factores producen trastornos psicológicos y físicos, como el síndrome de burnout o estrés laboral, Según (Gracia, 2015) define riesgos psicosociales en el trabajo como: “aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”.

Las empresas públicas o privadas pueden afrontar riesgos provenientes de diferentes ámbitos de su actuación, tanto del entorno como de sus operaciones; pero también se corren riesgos en la toma de decisiones: la esencia de ‘hacer negocios’ es, precisamente, correr riesgos, en otras palabras, el riesgo es una elección propia, más que una imposición o un obstáculo indeseable” Por tanto, identificar los riesgos en general que en el entorno genera a las organizaciones y los que provienen de sus propios procesos constituye una fuente de información de vital importancia para la gestión y competitividad empresarial, y eso requiere de herramientas que complementen la observación, la experiencia y la intuición.

En la investigación analizada de Arteaga (2009) en la cual investiga los "Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa del sector público ubicada en la zona metropolitana de Quito" en donde identifica que el estrés laboral del personal administrativo y ejecutivo de la empresa se ve incrementado por la exposición a las condiciones de riesgo psicosocial. Y que es necesario que los empleados se estén actualizando constantemente para aprender nuevas técnicas de manejo y prevención del estrés aplicable a la empresa, según el puesto que desempeñan. *Como el trabajo es una actividad diaria y exigente los trabajadores operativos están expuestos directamente a diversos riesgos psicosociales, que se presentan en su puesto, el bajo desempeño del trabajador puede aparecer así también como desgaste físico, o existir conflictos en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, esto aún más pudiéndose convertir en acciones o condiciones subestándar que pueden ser causales de accidentes*.

1.2 Bases teóricas y sustento del caso de estudio

Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales constituyen uno de los principales desafíos de la seguridad y salud ocupacional moderna. Estos riesgos están relacionados con la organización del trabajo, el contenido de las tareas, la carga laboral, el liderazgo, las relaciones interpersonales y las condiciones en que los trabajadores desarrollan sus actividades.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales pueden generar consecuencias negativas sobre la salud física, mental y social de los trabajadores, afectando también la productividad y el desempeño organizacional. ((OIT))

En el contexto de las instituciones públicas ecuatorianas, los riesgos psicosociales suelen estar asociados a la presión por cumplimiento de metas institucionales, atención a usuarios, exceso de trámites administrativos y limitaciones de recursos humanos.

Estrés laboral

El estrés laboral es una respuesta física y emocional que se produce cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de adaptación del trabajador.

Este fenómeno puede manifestarse mediante síntomas físicos como dolores musculares, cefaleas, trastornos del sueño y fatiga constante; así como síntomas emocionales como ansiedad, irritabilidad, preocupación excesiva y disminución de la motivación laboral.

Dentro del GADM Salitre, el personal de Talento Humano debe cumplir funciones relacionadas con contratación, administración de personal, control de asistencia, procesos disciplinarios y atención a servidores municipales, actividades que pueden incrementar los niveles de estrés.

Factores de riesgo psicosocial

Entre los principales factores de riesgo psicosocial se encuentran:

- Sobrecarga laboral.
- Falta de claridad en funciones.
- Escasa participación en la toma de decisiones.
- Deficiente comunicación organizacional.
- Conflictos interpersonales.
- Acoso laboral.
- Inseguridad laboral.
- Jornadas prolongadas.

Estos factores pueden afectar significativamente la salud mental de los trabajadores.

Consecuencias del estrés laboral

Las consecuencias del estrés laboral pueden observarse tanto a nivel individual como organizacional.

Consecuencias individuales

- Agotamiento físico.
- Trastornos de ansiedad.
- Problemas cardiovasculares.
- Insomnio.
- Depresión.
- Síndrome de Burnout.

Consecuencias organizacionales

- Disminución de productividad.
- Incremento del ausentismo.
- Rotación de personal.
- Conflictos laborales.
- Baja calidad en el servicio.

Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout es considerado una respuesta al estrés laboral crónico.

Se caracteriza por:

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización.
- Baja realización profesional.

Los trabajadores del sector público son especialmente vulnerables debido al contacto permanente con usuarios y a la presión administrativa.

Clima organizacional

El clima organizacional representa la percepción que tienen los trabajadores respecto al ambiente laboral.

Un clima organizacional positivo favorece:

- Motivación.
- Trabajo en equipo.
- Productividad.
- Bienestar laboral.

Mientras que un clima negativo incrementa los riesgos psicosociales y el estrés laboral.

Gestión de riesgos psicosociales

La gestión de riesgos psicosociales comprende:

1. Identificación de riesgos.
2. Evaluación de riesgos.
3. Implementación de medidas preventivas.
4. Seguimiento y control.

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo promueve la aplicación de cuestionarios para la evaluación de riesgos psicosociales dentro de las organizaciones públicas y privadas.

1.3 Glosario de términos

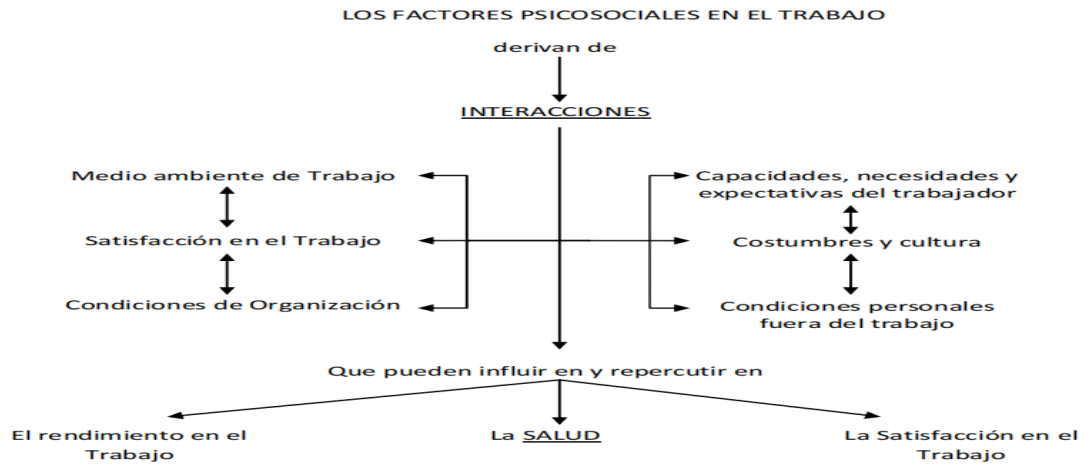
Riesgo Psicosocial

Son "aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador"

Factores Psicosociales en el Trabajo

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que Otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él.

Ilustración 2: Los factores psicosociales en el trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986).

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo debe ser la adecuada al estado de equilibrio físico, mental y social del trabajador. Es esencial que tenga la libertad de acción respeto de la manera de realizar la tarea formal, la libertad para participar en los "rituales" informales de la empresa, la pausa para el café o la libertad para hablar con los compañeros con el fin de liberar la tensión durante la jornada de trabajo.

El aburrimiento en el trabajo (Boreout):

A diferencia del burnout es el extremo opuesto, pero, igualmente perjudicial para la salud de los trabajadores. A pesar de existir poca información todos coinciden en que es una situación que viene dada normalmente por un jefe que no delega, bien por la retribución que significa desempeñar más tareas, o bien porque prefiere asumir todo tipo de funciones excepto aquellas que son aburridas e insignificantes.

Riesgo laboral

Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico.

GAD

Según el (Observatorio Regional de Planificación de Desarrollo para América y el Caribe, 2021), indica que: GAD significa Gobierno Autónomo Descentralizado, son las instituciones que conforman la organización territorial del Estado Ecuatoriano y están regulados por la **Constitución de la República del Ecuador** (Art. 238-241) y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD).

Los GAD son instituciones descentralizadas que gozan de autonomía política, administrativa y financiera, y están regidos por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorial, integración y participación ciudadana. Están organizados de la siguiente forma:

-GAD Regionales

-GAD Provinciales

-GAD Cantonales
- GAD Parroquiales

Direcciones de departamentos administrativos

La dirección administrativa es el conjunto de funciones existentes en una organización, que buscan la toma de decisiones y estrategias favorables para la misma. En el ámbito empresarial y de la gestión de las organizaciones, la dirección administrativa comprende una fase vital para la empresa.

Medios de trabajo:

Son las máquinas, herramientas, equipos de trabajo, vehículos y otros elementos utilizados en el sistema de trabajo.

Condiciones de trabajo:

Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que ésta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

Salud:

Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo es la ausencia de enfermedad.

Ausentismo laboral

El ausentismo laboral son las ausencias no autorizadas de un empleado del trabajo. Aunque los casos individuales de ausencia pueden no parecer un gran problema, se ha demostrado que afectan la productividad de su personal.

Sanciones en una empresa

Las sanciones más comunes para una empresa provienen principalmente de un mal manejo fiscal y daños al ambiente. Una empresa posee una serie de derechos y obligaciones y, en algunas ocasiones, pueden presentarse inconvenientes por una mala gestión.

Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la institución rectora en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de empleo, formación profesional, relaciones laborales y seguridad social a nivel nacional.

Formación en Seguridad y Salud Ocupacional

La formación en Seguridad y Salud Ocupacional exige se debería impartir cuando un trabajador nuevo se incorpora a la organización. También es necesario impartirla cuando se dan cambios en las instalaciones de la organización, en las labores y funciones del puesto de trabajo, en los equipos o herramientas de trabajo.

Información Seguridad y Salud Ocupacional

Lo más conveniente es que esta información se les presente por escrito, para dejar constancia y poder consultar la información cada vez que el trabajador lo desee. Y habrá que informar siempre que se incorpore un trabajador a la organización, se actualice la información o se modifique.

Ritmo de trabajo

El ritmo de trabajo debe ser adecuado a la tarea (exigencias físicas, mentales, horádela jornada- pausas, salario) y a quien la realiza (edad, sexo, aptitudes intelectuales, experiencia aprendizaje, fatiga). En caso contrario, las consecuencias son más o menos grave, tanto para el resultado del trabajo como para el individuo.

Dentro de la conceptualización de este factor mediante una tabla muestran la valoración del ritmo del trabajo:

Ilustración 3: Valoracion de ritmo de trabajo

Grado de autonomía temporal	Salario, ritmo impuesto por una máquina, pausas oficiales y reales, recuperación de retrasos, posibilidad de ausentarse, interacción con otras personas.
Grado de complejidad	Rapidez de ejecución, esfuerzo de memorización, elecciones conscientes.
Análisis de datos y estadísticas	Dpto. de calidad, servicio médico, ritmo biológico trastornado por trabajo por turnos, dpto. de seguridad
Opinión del trabajador	Salario, ritmo y pausas

El estrés

El estrés visto desde un punto de vista psicológico se le considera como una reacción de adaptación a las circunstancias que se presentan en el medio laboral, el estrés puede llevar al trabajador a que dé un impulso ante los requerimientos del entorno a este se lo puede considerar como un estrés positivo, sin dejar de lado que en el momento en que las circunstancias salen de control del trabajador provocando frustración se convierte en un riesgo para la salud.

Mobbing o acoso laboral

El Mobbing o acoso laboral sin duda es uno de los riesgos más peligrosos de las organizaciones ya que las consecuencias en los trabajadores son devastadoras ya que se atenta con sus derechos de trabajador y derechos humanos.

El burnout o Desgaste profesional

Este síndrome es una patología que se desarrolla entre en individuo y las condiciones nocivas en el trabajo. En este caso, se definirá como Burnout o el Síndrome del Quemado.

Seguridad

Condición libre de riesgo de daño no aceptable para la organización. Mecanismos jurídicos, administrativos, logísticos tendientes a generar protección contra determinados riesgos o peligros físicos o sociales.

Identificación del riesgo

El sistema de **identificación de peligros** y evaluación de riesgos. Este proceso tiene un impacto directo en el rendimiento global y la eficiencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El bienestar de su personal reduce los accidentes de trabajo, está claro que este es un proceso que necesita ser tomado en serio.

Factor de riesgo

Un factor de riesgo es un fenómeno, elemento o acción que implica la capacidad potencial de causar un daño en la salud de los trabajadores, en máquinas, equipos, las instalaciones.

Carga de trabajo

Carga de Trabajo es “el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral”. En toda actividad laboral, el trabajo físico y el trabajo mental coexisten, en proporción variable dependiendo de la tarea.

En general, el progreso técnico implica un crecimiento de los requerimientos mentales en los puestos de trabajo en detrimento de los requerimientos físicos, aunque siguen existiendo puestos en los que las exigencias físicas siguen siendo elevadas.

Desarrollo de las competencias

Consiste en el plan de desarrollo de los funcionarios que poseen un grado superior en cuanto a las competencias de su puesto y que por la naturaleza de su trabajo se requiere desarrollarlos en temas específicos para que puedan potenciarlos en el quehacer de la Institución.

Liderazgo

de transformarla hacia el logro de objetivos y metas organizacionales". El liderazgo al igual que la motivación, se refiere a " la influencia que se ejerce en otras personas para que actúen en favor del cumplimiento de una meta". Un líder es: "Una persona capaz de ejercer influencia en otros para, dirigirlos y guiarlos efectivamente, influyendo en la cultura organizacional al grado

Un líder requiere de cuando menos 5 aptitudes básicas que le permiten llevar a cabo su función. Estas son:

-Autoconocimiento

-Visión

-Empowerment

-Intuición

-Congruencia De Valores

Autoconocimiento

El conocimiento de sí mismo o el autoconocimiento, es el saber que una persona adquiere sobre ella misma, en términos psicológicos y espirituales, durante el curso de toda la vida, y sobre la base de sus propias experiencias y a la introspección.

Empowerment

El empoderamiento o apoderamiento es el acceso al control de los recursos materiales que permiten incrementar la puesta en práctica de las capacidades políticas, sociales y económicas, para protagonizar cambios revolucionarios o de ruptura con un orden orgánico establecido.

Margen de acción

Cada empleado, cada ejecutivo o cada persona que atienda un puesto debe tener por escrito y autorizadas todas las actividades de las que es responsable directamente, y también los alcances de su puesto.

En cuanto a las actividades

'Las actividades de cada ejecutivo' deben estar debidamente numeradas, y hasta donde se pueda escritas en orden de importancia, y si su cantidad supera el tamaño de una hoja de papel, entonces quiere decir que el trabajador cuenta con una carga de trabajo excesiva.

La *organización del trabajo*

Es el proceso de decisión por el que se resuelve la forma en la que la organización (empresa) va a desempeñar las tareas con las que debe obtener sus productos o servicios.

1.4 Marco legal

La presente investigación se fundamenta en la normativa legal vigente en el Ecuador relacionada con la seguridad y salud ocupacional.

Constitución de la República del Ecuador (2008)

El artículo 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, constituyendo una fuente de realización personal y base de la economía. (2008)

El artículo 326 determina que toda persona trabajadora tiene derecho a desarrollar sus actividades laborales en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Código del Trabajo

Establece la obligación de los empleadores de garantizar condiciones adecuadas de trabajo que permitan preservar la salud física y mental de los trabajadores.

Decreto Ejecutivo 2393

Mediante el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, se establece la responsabilidad del empleador de prevenir riesgos laborales que puedan afectar a los trabajadores.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584)

Promueve la prevención de riesgos laborales y el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo en los países miembros de la Comunidad Andina.

Resolución CD 513 del IESS

Establece directrices para la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales dentro de las organizaciones públicas y privadas.

Acuerdo Ministerial MDT

El Ministerio del Trabajo promueve la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

2.1 Nivel de investigación

La presente investigación posee un nivel descriptivo porque busca identificar y caracterizar los factores de riesgo psicosocial presentes en el Departamento de Talento Humano del GADM Salitre.

También presenta características correlacionales debido a que analiza la relación existente entre los riesgos psicosociales y los niveles de estrés laboral.

El estudio se desarrolló durante el año 2025 mediante la recopilación de información directamente de los trabajadores involucrados.

2.2 Diseño de Investigación:

La investigación corresponde a un diseño no experimental porque las variables estudiadas no fueron manipuladas por el investigador.

Es de corte transversal debido a que la recolección de información se realizó en un único momento durante el período de estudio.

Asimismo, se trata de una investigación de campo ya que los datos fueron obtenidos directamente en el lugar donde ocurre el fenómeno estudiado.

2.3 Métodos de investigación

- **Enfoque** Se utilizó el enfoque mixto ya que en el **cualitativo** me facilitó conocer las percepciones y opiniones de los trabajadores respecto a sus condiciones

laborales y en el **cuantitativo** permitió obtener información estadística sobre los niveles de riesgo psicosocial y estrés laboral.

Por lo tanto, la combinación de ambos enfoques permitió una comprensión más amplia de la problemática investigada.

2.4 Herramientas de recolección

- **Población / Muestra / Universo:**

La población estuvo conformada por los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GADM Salitre. Debido a que el número de trabajadores es reducido, se decidió trabajar con la totalidad de la población.

Muestra	**Universo**
12 trabajadores.	12 trabajadores

Tipo de muestreo	Técnicas e instrumentos
No probabilístico por conveniencia.	**Encuesta** Se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador. **Observación directa** Permitió identificar comportamientos, relaciones laborales y condiciones organizacionales **Entrevista** Se realizó una entrevista a la responsable de Seguridad y Salud Ocupacional para complementar la información obtenida.

Procedimiento

1. Solicitud de autorización.
2. Coordinación con Talento Humano.
3. Aplicación de encuestas.
4. Tabulación de datos.
5. Interpretación de resultados.
6. Elaboración de conclusiones.

2.5 Análisis de los resultados

Para la recolección de datos, se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo, el cual consta de 58 preguntas distribuidas en 8 dimensiones principales: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, y soporte y apoyo. Asimismo, el instrumento evalúa factores adicionales como acoso discriminatorio, laboral y sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, estabilidad laboral y emocional, y salud autopercibida. Esta evaluación se enfocó en el personal administrativo del GADM Salitre, conformado por una muestra total de 12 personas, con el propósito de analizar la incidencia de estos riesgos en los accidentes de trabajo.

Los resultados globales de la evaluación evidencian que el 65% de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo bajo y el 35% en un nivel medio, mientras que no se registraron niveles de riesgo alto. A pesar de que el panorama general es favorable, se

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	69%	31%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	73%	27%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	40%	48%	13%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	38%	56%	6%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	44%	56%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	31%	69%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	63%	38%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	52%	27%	21%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	96%	4%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	58%	33%	8%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	56%	44%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	42%	58%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	60%	17%	23%

detectaron dimensiones específicas con niveles medios y altos que requieren el diseño e implementación de acciones preventivas urgentes.

- Por último, la presentación de los resultados obtenidos globalizado de la herramienta utilizada en la evaluación del riesgo psicosociales a la encargada de SSO del GADM-SALITRE para que se desarrollen si consideren pertinentes planes de acción que permitan reducir los niveles de riesgos psicosociales. Debido a las Direccion municipal, como: (talento humano), actividades que realizan los colaboradores del GADM-SALITRE, en estos resultados podemos observar la tabla globalizada de la evaluación del riesgo psicosocial

- riesgo bajo con un 65%, es importante señalar que, si bien este resultado indica que no está afectando al medio ambiente laboral de los trabajadores por lo general cuando los riesgos reflejan bajos no son necesarios continuar con alguna evaluación, dada la hipótesis da a entender que se estaría dando una buena ejecución en el área de Seguridad Salud Ocupacional del GAD Municipal para que conlleve a ese resultado.

- Resultado medio de 35% nos arroja el sistema de herramienta para tabulación que podría haber algunas falencias que no pudo haber sido el fuerte para trabajarlos y dada las pequeñas falencias de estos salió en ese porcentaje, lleva a deducir que en el caso de no dar a conocer la debida importancia y tomar las medidas preventivas necesarias para estos pueden conllevar a un incremento de estrés y disminución en el desempeño de sus labores diarias.

- Resultado alto en el globalizado nos arroja un 0% dada según el método de como calcula el software que se utilizó bajado de la web (ministerio de trabajo) da como este riego alto ese porcentaje porque no lo considera un riesgo que afecte el buen desenvolvimiento de los trabajadores, aunque cabe recalcar que en los resultados por dimensiones si nos unos porcentajes como los siguientes datos de las dimensiones más las cuales son: Otros puntos importantes: Salud auto percibida: 23%, Acoso Laboral 21%, Liderazgo 13%, Condiciones del trabajo 8%, Margen de acción y control 6% aceptables, pero de igual importancia a considerarse para tratarlos, mejorarlos como punto de partida, para que se generen más actividades de promoción y prevención de los riesgos

psicosociales, que beneficiaran a los trabajadores del GADM-SALITRE en su entorno laboral, personal y familiar.

Los cálculos en la herramienta de tabulación de riesgos psicosocial (base de datos, resultados, tabulación, gráfico, definiciones de dimensiones), la justifico en anexos por cuestiones de estética no sobrecargar de material, solo se presenta los resultados globales de porque sale estos resultados.

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	65%	35%	0%

Interpretación General

Los resultados evidencian la presencia de factores de riesgo psicosocial asociados principalmente a la carga laboral, presión administrativa y exigencias del puesto, generando niveles moderados de estrés laboral que pueden afectar el desempeño y bienestar de los trabajadores

Interpretaciones por dimensiones

Carga y ritmo de trabajo: Predomina el riesgo bajo (69%), evidenciando una adecuada distribución de tareas.

Fuente 1 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicado al personal administrativo del GADM Salitre (2026).

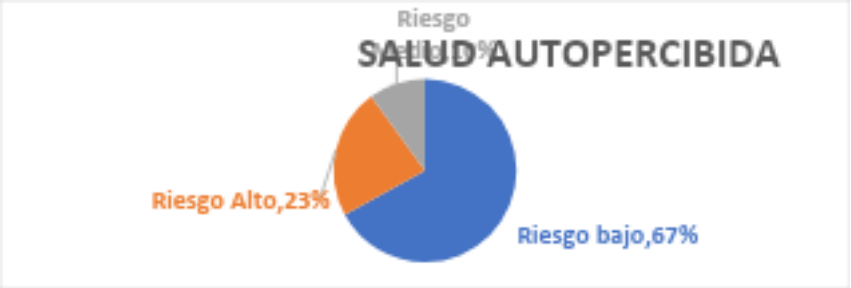


Elaboración 1 Palma, E. (2026).

Salud autopercibida (23 % riesgo alto):

Los trabajadores presentan síntomas de cansancio y afectaciones relacionadas con su bienestar físico y emocional.

Fuente 2 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicado al personal administrativo del GADM Salitre (2026).

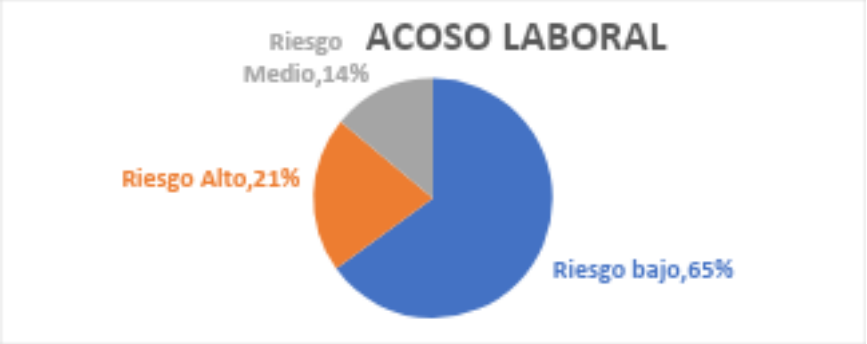


Elaboración 2 Palma, E. (2026).

Acoso laboral (21 % riesgo alto):

Se evidencian situaciones que pueden generar tensión y afectar el clima organizacional.

Fuente 3 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicado al personal administrativo del GADM Salitre (2026).

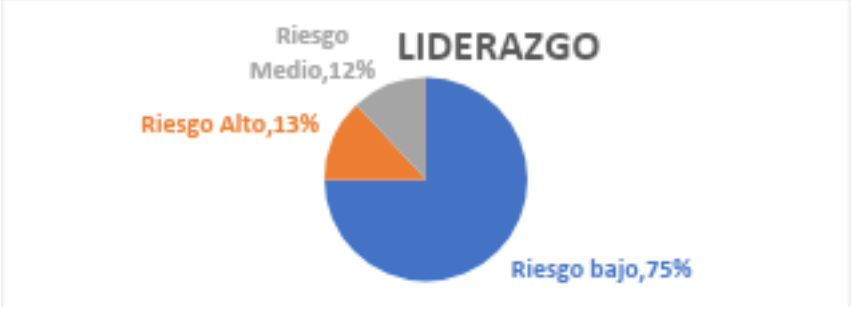


Elaboración 3 Palma, E. (2026).

Liderazgo (13 % riesgo alto):

Existen oportunidades de mejora en la comunicación y dirección del personal.

Fuente 4 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicado al personal administrativo del GADM Salitre (2026).



Condiciones de trabajo (8 % riesgo alto):

Algunos trabajadores perciben limitaciones en el entorno laboral.

Fuente 5 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicado al personal administrativo del GADM Salitre (2026).

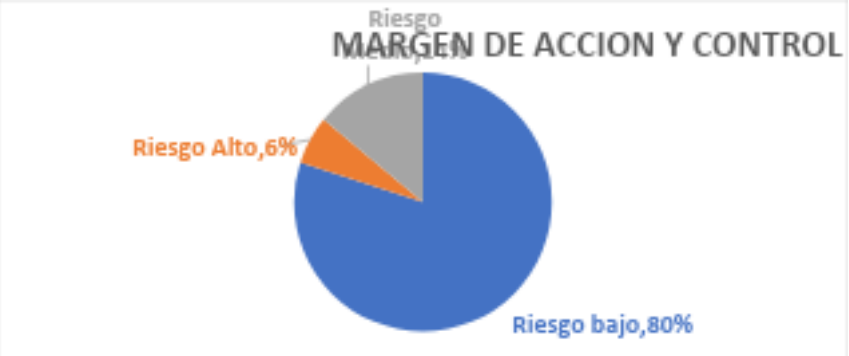


Elaboración 5 Palma, E. (2026).

Margen de acción y control (6 % riesgo alto):

Se identifican limitaciones en la autonomía para desarrollar determinadas actividades.

Fuente 6 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicado al personal administrativo del GADM Salitre (2026).



Elaboración 6 Palma, E. (2026).

CAPÍTULO IV

4. METODOLOGIA Y ANÁLISIS

4.1 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS POSIBLES

Objectivo: Implementar un plan de prevención de riesgos psicosociales para fortalecer el bienestar laboral.

Indicadores: reducción del riesgo medio en 20%, participación del 100% en capacitaciones y mejora de la satisfacción laboral.

Resultados esperados: disminución del estrés laboral, fortalecimiento del liderazgo y mejora del clima organizacional.

3.2 Justificación de la Alternativa principal (más factible de realizar):

La alternativa principal consiste en implementar un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales para los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GADM Salitre.

Esta alternativa es viable debido a que requiere una inversión moderada, puede ejecutarse con recursos institucionales y permite mejorar el bienestar físico y emocional de los trabajadores, reduciendo el estrés laboral y fortaleciendo el clima organizacional.

3.3 Presupuesto de la ejecución

La propuesta consiste en implementar un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Departamento de Talento Humano del GADM Salitre, orientado a disminuir los niveles de estrés laboral, fortalecer el clima organizacional y promover el bienestar integral de los trabajadores.

Las actividades propuestas incluyen capacitaciones sobre manejo del estrés, talleres de comunicación asertiva, evaluación periódica de riesgos psicosociales, seguimiento psicológico, fortalecimiento del liderazgo y establecimiento de mecanismos de prevención del acoso laboral.

La implementación del plan permitirá reducir el ausentismo, mejorar el desempeño laboral, fortalecer las relaciones interpersonales y promover ambientes de trabajo saludables.

La propuesta es factible debido a que requiere recursos económicos moderados y puede ejecutarse con el apoyo institucional del GADM Salitre y del área de Seguridad y Salud Ocupacional.

3.4 Tabla presupuestaria del proyecto de investigación

Tabla presupuestaria

Actividad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Capacitaciones	4	$75	$300
Material didáctico	1	$150	$150
Impresiones y encuestas	1	$50	$50
Talleres motivacionales	2	$100	$200
Seguimiento y evaluación	1	$100	$100
Costo total estimado del proyecto: USD 800.			

3.5 Cronograma de ejecución

Cronograma de Gantt (tentativo)

Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Diagnóstico	X			
Capacitaciones	X	X		
Aplicación del plan		X	X	
Seguimiento			X	X

Evaluación final				X

3.6 Conclusiones

- Se identificaron factores de riesgo psicosocial relacionados con la carga laboral, liderazgo y salud auto percibida.
- Los trabajadores presentan niveles de estrés laboral moderados que requieren medidas preventivas.
- Existe relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar laboral del personal evaluado.
- La implementación de un plan preventivo constituye una alternativa viable para mejorar las condiciones laborales.

3.7 Recomendaciones

- Implementar programas permanentes de prevención de riesgos psicosociales.
- Fortalecer la comunicación y el liderazgo institucional.
- Realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional y del estrés laboral.
- Promover capacitaciones sobre manejo del estrés y salud mental.

Referencias Bibliográficas

Bibliografía

Avilés, J. (2020). *Análisis de riesgos psicosociales en el GADM Salitre* [Trabajo de titulación de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG.

Código del Trabajo del Ecuador. (2024). *Codificación de la Ley reguladora de las relaciones laborales*. Registro Oficial Suplemento 493.

Comunidad Andina. (2004). *Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Norma suprema de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.

Gil-Monte, P. (2021). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una perspectiva psicosocial*. Ediciones Pirámide.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Resolución C.D. 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 632.

Leka, S., & Houdmont, J. (2019). *Occupational health psychology* (2nd ed.). Wiley-Blackwell.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). *Guía para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en espacios laborales*. Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos.

Moreno-Jiménez, B., & Báez, C. (2020). *Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, evaluación y prevención*. Universidad Autónoma de Madrid.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Seguridad y salud en el centro del trabajo: Directrices normativas globales*. OIT. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. OMS. https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944

Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Directrices de la OMS sobre la salud mental en el trabajo: Resumen ejecutivo*. OMS/OIT. https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240053175

Peiró, J. M. (2020). *Estrés laboral y salud ocupacional: Modelos de intervención organizacional*. Editorial Síntesis.

Ramírez, M. A., & Ortiz, K. L. (2021). Factores de riesgo psicosocial en servidores públicos y su incidencia en el estrés ocupacional. *Revista Sanitaria de Salud Ocupacional*, *14*(2), 45-58. https://doi.org/10.1234/rsso.v14i2.567

Salanova, M. (2021). *Organizaciones saludables y resilientes: Guía práctica desde la Psicología Organizacional Positiva*. Alianza Editorial.

ANEXOS

Las evidencias correspondientes al proceso:

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

Instrucciones para completar el cuestionario:
1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fuí contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
	Suma de puntos de la Dimensión			Puntos	

LIDERAZGO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
	Suma de puntos de la Dimensión			Puntos	

MARGEN DE ACCION Y CONTROL					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
	Suma de puntos de la Dimensión			Puntos	

ORGANIZACION DEL TRABAJO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de				

NR	OTROS PUNTOS IMPORTANTES Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
	Suma de puntos de la Dimensión			Puntos	

59	OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes		73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

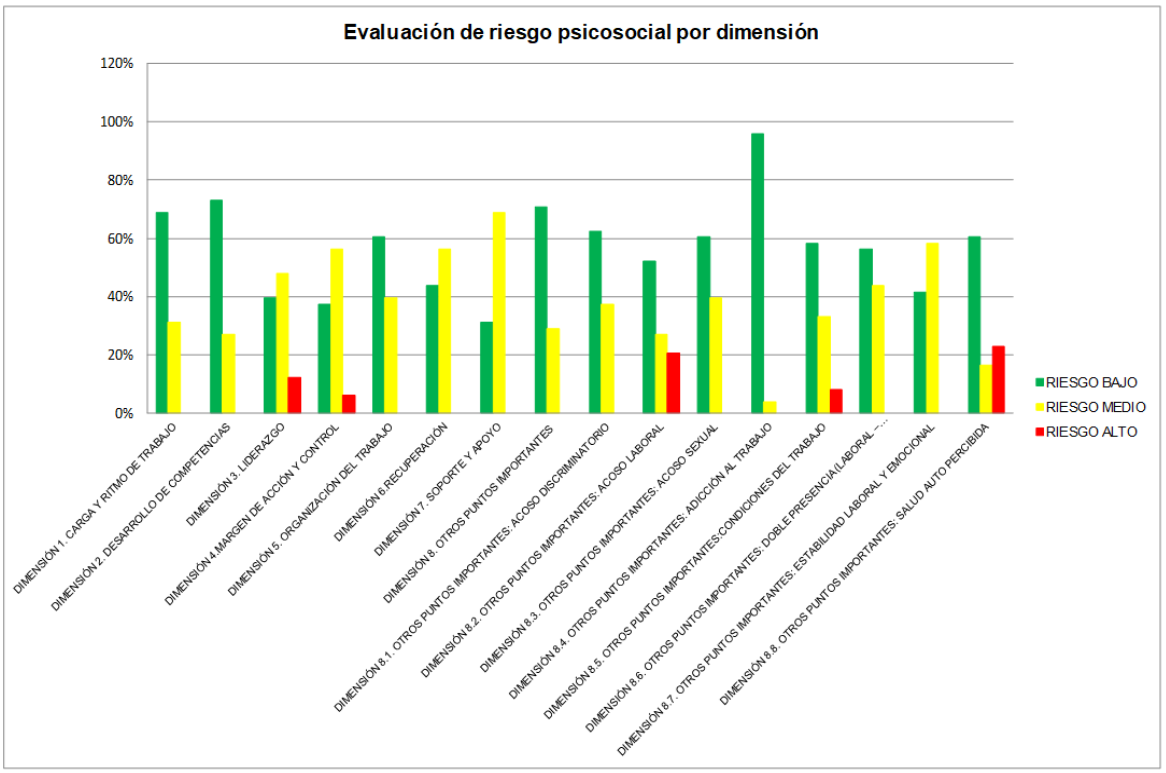
Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas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

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

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

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

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


Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión
120%
100%
80%
60%
40%
20%
0%
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO
DIMENSIÓN 4 MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA(LABORAL -...
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA
RIESGO BAJO
RIESGO MEDIO
RIESGO ALTO

TABULACIÓN "CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL"

N° CUESTIONARIO	DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO		DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS		DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO		DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		DIMENSIÓN 6. RELEVANCIA		DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO		DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES		DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO		DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL		DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL		DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO		DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO		DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL - FAMILIAR)		DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD EMOCIONAL		DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA		RESULTADO GLOBAL	
CUESTIONARIO 1	14	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	22	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	77	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	166	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 2	15	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	21	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	2	RIESGO ALTO	8	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	168	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 3	11	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	7	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO	78	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	10	RIESGO BAJO	4	RIESGO ALTO	8	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	147	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 4	13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	69	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 5	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	177	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 6	14	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	203	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 7	18	RIESGO MEDIO	18	RIESGO MEDIO	8	RIESGO ALTO	12	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO	72	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	16	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	168	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 8	13	RIESGO BAJO	9	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	18	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	74	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 9	14	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	83	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	198	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 10	11	RIESGO MEDIO	14	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	77	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	4	RIESGO ALTO	187	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 11	13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	69	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 12	15	RIESGO BAJO	9	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	22	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	80	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	188	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 13	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	21	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	28	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	184	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 14	15	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	21	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	2	RIESGO ALTO	8	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	168	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 15	11	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	7	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO	78	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	4	RIESGO ALTO	8	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	147	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 16	13	RIESGO BAJO	9	RIESGO MEDIO	18	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO	18	RIESGO MEDIO	18	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	74	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 17	13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	69	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 18	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	177	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 19	14	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	203	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 20	15	RIESGO BAJO	9	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	80	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	188	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 21	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	21	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	28	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	198	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 22	13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	69	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 23	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	177	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 24	14	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	203	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 25	15	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	80	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	188	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 26	13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	69	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 27	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	177	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 28	14	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	203	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 29	15	RIESGO BAJO	9	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	80	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	188	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 30	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	21	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	28	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	184	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 31	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	177	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 32	14	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	203	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 33	13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	69	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 34	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	177	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 35	14	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	203	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 36	13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	69	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 37	13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	69	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 38	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	177	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 39	14	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	203	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 40	13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	69	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 41	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	177	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 42	14	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	203	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 43	13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	69	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 44	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	177	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 45	14	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	203	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 46	13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	69	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	157	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 47	15	RIESGO BAJO	9	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	80	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	188	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 48	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	21	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	28	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	78	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	8	RIESGO MEDIO	184	RIESGO BAJO

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Items	Número de los Items	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Resultado Global	Número de los Items	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	58	175 a 232	117 a 174	58 a 116