

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



## FACULTAD DE INGENIERÍA CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

“Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Ingeniero Industrial”

### TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

“GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA PREVENIR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUANO”

**AUTOR:** SEBASTIÁN XAVIER VÁSCONEZ RAMOS.

**TUTOR:** ING. CARLOS BEJARANO MSc.

**RIOBAMBA – ECUADOR**

**2018**

## REVISIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros de tribunal de graduación, en relación con el proyecto de investigación titulado: “GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA PREVENIR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUANO” presentado por el señor Sebastián Xavier Vásquez Ramos y dirigido por el Ing. Carlos Mesías Bejarano Naula. Una vez escuchada la defensa oral y revisado el informe final del proyecto de investigación con fines de graduación, en el cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas y requerimientos, remitimos el presente, para su uso y custodia en la biblioteca de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firman:



**Ing. Mario Cabrera Vallejo PhD.**

**Presidente del Tribunal**



**Ing. Carlos Bejarano Naula Mgs.**

**Director del Proyecto**



**Ing. Vicente Soria Granizo Mgs.**

**Miembro del Tribunal**



**Ing. Wilfrido Salazar Yépez PhD.**

**Miembro del Tribunal**

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad del contenido; ideas, doctrinas, resultados, propuestas expuestas en este Proyecto de Graduación, corresponde exclusivamente a: Sebastián Xavier Vásquez Ramos (Autor) y el patrimonio intelectual de la misma a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Sebastián X Vásquez R.

C.I. 060408797-3

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco al creador del Universo, a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizaje, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres César y Graciela por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mis hermanos César y Valeria por ser parte importante y fundamental de mi vida, representando la unidad familiar.

Agradezco la entrega, los conocimientos, apoyo y dedicación de mis estimados profesores a lo largo de la vida universitaria.

**Sebastián X Vásquez R.**

## **DEDICATORIA**

A Dios. Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres. César y Graciela por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por los ejemplos de perseverancia, por el valor mostrado para salir adelante pero más que nada, por su amor.

A mis hermanos, César y Valeria, por estar conmigo y apoyarme siempre, siendo como mis segundos padres.

**Sebastián X Vásquez R.**

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS .....	xv
RESUMEN .....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	4
1. MARCO REFERENCIAL .....	4
1.1. Planteamiento del problema .....	4
1.2. Formulación del problema.....	4
1.3. Objetivos.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos .....	5
1.4. Justificación .....	5
CAPÍTULO II.....	8
2. ENFOQUE TEÓRICO .....	8
2.1. Fundamentación legal.....	8
2.1.1. Constitución de la República del Ecuador.....	9
2.1.2. Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	10
2.1.3. Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. ....	10
2.1.4. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	10
2.1.5. Tratados con la Organización Internacional del Trabajo.....	10
2.1.6. Consejo Directivo Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social.....	11
2.1.7. Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. ....	12
2.1.8. Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082.....	12
2.2. Gestión de Riesgos. ....	12
2.3. Riesgo Psicosociales.....	13
2.4. Factores de Riesgo Psicosociales. ....	13
2.4.1. Tiempo de trabajo. ....	13

2.4.2.	Autonomía.....	13
2.4.3.	Carga de trabajo.....	14
2.4.4.	Demandas psicológicas.....	14
2.4.5.	Interés por el trabajador / compensación.....	14
2.4.6.	Participación / supervisión.....	15
2.4.7.	Relaciones y apoyo social.....	15
2.5.	El Estrés Laboral.....	15
2.6.	Desarrollo histórico del Síndrome de Burnout.....	16
2.7.	Síndrome de Burnout.....	16
2.8.	Fases del proceso de “Burnout”.....	17
2.9.	Evolución del concepto de burnout y sus instrumentos de medida.....	18
2.10.	Maslach Burnout Inventory Version Human Services Survey MBI.....	18
2.11.	Estructura Version Human Services Survey MBI.....	19
CAPÍTULO III.....		20
3.	METODOLOGÍA.....	20
3.1.	Tipo de Investigación.....	20
3.2.	Diseño de la investigación.....	20
3.3.	Técnicas de Investigación.....	20
3.3.1.	Observación.....	20
3.3.2.	Cuestionarios.....	21
3.3.3.	Entrevistas.....	21
3.4.	Población y Muestra.....	21
3.4.1.	Población.....	21
3.4.2.	Muestra.....	21
3.4.3.	Muestreo Probabilística Aleatorio Estratificado.....	22
3.5.	Hipótesis.....	23
3.6.	Operacionalización de Variables.....	24
3.7.	Procedimiento.....	25
CAPÍTULO IV.....		26
4.	RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	26
4.1.2.	Resultados de la situación actual.....	29
4.2.1.	Aplicación del MBI – Diagnóstico Inicial.....	31
4.2.1.1.	Síndrome de Burnout – Diagnóstico Inicial.....	37

4.2.2.	Aplicación del MBI – Después de las actividades de gestión. ....	38
4.2.2.1.	Síndrome de Burnout – Después de las actividades gestión. ....	43
4.3.	Propuesta de un manual de pausas activas. ....	44
4.4.	Actividades de capacitación, socialización y adiestramiento. ....	47
4.5.	Comprobación de la hipótesis.....	50
4.6.	Prueba de Hipótesis. ....	53
4.6.1.	Chi Cuadrado. ....	53
4.6.2.	Construcción de la Tabla de Contingencia. ....	54
4.6.3.	Procedimiento. ....	55
4.6.3.1.	Calculo de frecuencias teóricas. ....	56
4.6.3.2.	Calculo de grados de libertad (v).....	56
4.6.3.3.	Calculo Chi-cuadrado. ....	57
4.6.4.	Decisión. ....	59
CAPÍTULO V.....		60
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	60
5.1.	Conclusiones.....	60
5.2.	Recomendaciones .....	61
BIBLIOGRAFÍA .....		63
ANEXOS .....		65



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide de Kelsen Ecuador .....	8
Figura 2: Factores de riesgos psicosociales – Niveles de riesgo .....	30
Figura 3: Cansancio Emocional .....	33
Figura 4: Despersonalización.....	34
Figura 5: Realización Personal .....	36
Figura 6: Síndrome de Burnout. Diagnostico Final.....	37
Figura 7: Aplicación del Instrumento- Maslach Burnout Inventory.....	39
Figura 8: Cansancio Emocional.....	40
Figura 9: Despersonalización.....	41
Figura 10: Despersonalización.....	42
Figura 11: Síndrome de Burnout. Situación Actual.....	44
Figura 12: Manual de Pausas Activas – Número de series de ejercicios.....	47
Figura 13: Actividades de Capacitación, Socialización y Adiestramiento .....	50
Figura 14: Gestión realizada para la prevención del Síndrome de Burnout .....	53
Figura 15: Grafica de Chi Cuadrado.....	58
Figura 16: Procesamiento de datos .....	71
Figura 17: Procesamiento de datos .....	71
Figura 18: Procesamiento de datos .....	72
Figura 19: Resultados. Ítem 1 .....	77
Figura 20: Resultados. Ítem 2 .....	78
Figura 21: Resultados. Ítem 3 .....	79
Figura 22: Resultados. Ítem 6 .....	80
Figura 23: Resultados. Ítem 8 .....	81
Figura 24: Resultados. Ítem 13 .....	82
Figura 25: Resultados. Ítem 14 .....	83
Figura 26: Resultados. Ítem 16 .....	84
Figura 27: Resultados. Ítem 20 .....	85
Figura 28: Resultados. Ítem 5 .....	86
Figura 29: Resultados. Ítem 10 .....	87
Figura 30: Resultados. Ítem 11 .....	88
Figura 31: Resultados. Ítem 15 .....	89

Figura 32: Resultados. Ítem 22 .....	90
Figura 33: Resultados. Ítem 4 .....	91
Figura 34: Resultados. Ítem 7 .....	92
Figura 35: Resultados. Ítem 9 .....	93
Figura 36: Resultados. Ítem 12 .....	94
Figura 37: Resultados. Ítem 17 .....	95
Figura 38: Resultados. Ítem 18 .....	96
Figura 39: Resultados. Ítem 19 .....	97
Figura 40: Resultados. Ítem 21 .....	98
Figura 41: Resultados. Ítem 1 .....	102
Figura 42: Resultados. Ítem 2 .....	103
Figura 43: Resultados. Ítem 3 .....	104
Figura 44: Resultados. Ítem 6 .....	105
Figura 45: Resultados. Ítem 8 .....	106
Figura 46: Resultados. Ítem 13 .....	107
Figura 47: Resultados. Ítem 14 .....	108
Figura 48: Resultados. Ítem 16 .....	109
Figura 49: Resultados. Ítem 20 .....	110
Figura 50: Resultados. Ítem 5 .....	111
Figura 51: Resultados. Ítem 10 .....	112
Figura 52: Resultados. Ítem 11 .....	113
Figura 53: Resultados. Ítem 15 .....	114
Figura 54: Resultados. Ítem 22 .....	115
Figura 55: Resultados. Ítem 4 .....	116
Figura 56: Resultados. Ítem 7 .....	117
Figura 57: Resultados. Ítem 9 .....	118
Figura 58: Resultados. Ítem 12 .....	119
Figura 59: Resultados. Ítem 17 .....	120
Figura 60: Resultados. Ítem 18 .....	121
Figura 61: Resultados. Ítem 19 .....	122
Figura 62: Resultados. Ítem 21 .....	123
Figura 63: Actividades de Socialización. ....	127
Figura 64: Actividades de Socialización. ....	127

Figura 65: Actividades de capacitación. ....	128
Figura 66: Actividades de capacitación. ....	128
Figura 67: Actividades de capacitación. ....	129
Figura 68: Actividades de capacitación. ....	129
Figura 69: Actividades de capacitación. ....	130
Figura 70: Actividades de capacitación. ....	130
Figura 71: Actividades de capacitación. ....	131
Figura 72: Actividades de capacitación. ....	131
Figura 73: Actividades adiestramiento. ....	132
Figura 74: Actividades adiestramiento. ....	132
Figura 75: Actividades adiestramiento. ....	133
Figura 76: Actividades adiestramiento. ....	133
Figura 77: Actividades adiestramiento. ....	134
Figura 78: Actividades adiestramiento. ....	134
Figura 79: Actividades adiestramiento. ....	135
Figura 80: Actividades adiestramiento. ....	135
Figura 81: Actividades adiestramiento. ....	136
Figura 82: Actividades adiestramiento. ....	136
Figura 83: Actividades adiestramiento. ....	137
Figura 84: Resultados. Pregunta 1. ....	145
Figura 85: Resultados. Pregunta 2. ....	146
Figura 86: Resultados. Pregunta 3. ....	147
Figura 87: Resultados. Pregunta 4. ....	148

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Evolución del concepto de burnout y sus instrumentos de medida .....	18
Tabla 2: Muestreo probabilístico estratificado .....	23
Tabla 3: Operacionalización de Variables .....	24
Tabla 4: Procedimiento .....	25
Tabla 5: Ejes de la gestión .....	26
Tabla 6: Identificación de Riesgos Psicosociales. Diagnóstico Inicial .....	28
Tabla 7: Identificación de Riesgos Psicosociales. Diagnóstico Inicial .....	29
Tabla 8: Aplicación del Instrumento- Maslach Burnout Inventory. Diagnóstico Inicial	31
Tabla 9: Resultados de Cansancio Emocional .....	32
Tabla 10: Resultados de Despersonalización.....	34
Tabla 11: Resultados de Realización Personal .....	36
Tabla 12: Resultados de Síndrome de Burnout .....	37
Tabla 13: Aplicación del Instrumento- Maslach Burnout Inventory. Situación Actual .	39
Tabla 14: Resultados de Cansancio Emocional .....	40
Tabla 15: Resultados de Despersonalización.....	41
Tabla 16: Resultados de Realización Personal .....	42
Tabla 17: Resultados de Síndrome de Burnout .....	43
Tabla 18: Ejercicios de Pausas Activas. Diagnóstico Inicial.....	45
Tabla 19: Ejercicios de Pausas Activas. Situación Actual.....	46
Tabla 20: Actividades de Capacitación, Socialización y Adiestramiento. Diagnóstico Inicial .....	48
Tabla 21: Actividades de Capacitación, Socialización y Adiestramiento. Situación Actual.....	49
Tabla 22: Total de la Gestión de Riesgos Psicosociales.....	51
Tabla 23: Valores de la identificación de Riesgos Psicosociales del antes y después de la gestión ponderados al 25% .....	52
Tabla 24: Tabla de Contingencia .....	55
Tabla 25: Tabla de frecuencias teóricas.....	56
Tabla 26: Chi Cuadrado .....	57
Tabla 27: Distribución Chi Cuadrado .....	58
Tabla 28: Resultados. Ítem 1 .....	76

Tabla 29: Resultados. Ítem 2 .....	77
Tabla 30: Resultados. Ítem 3 .....	78
Tabla 31: Resultados. Ítem 6 .....	79
Tabla 32: Resultados. Ítem 8 .....	80
Tabla 33: Resultados. Ítem 13 .....	81
Tabla 34: Resultados. Ítem 14 .....	82
Tabla 35: Resultados. Ítem 16 .....	83
Tabla 36: Resultados. Ítem 20 .....	84
Tabla 37: Resultados. Ítem 5 .....	85
Tabla 38: Resultados. Ítem 10 .....	86
Tabla 39: Resultados. Ítem 11 .....	87
Tabla 40: Resultados. Ítem 15 .....	88
Tabla 41: Resultados. Ítem 22 .....	89
Tabla 42: Resultados. Ítem 4 .....	90
Tabla 43: Resultados. Ítem 7 .....	91
Tabla 44: Resultados. Ítem 9 .....	92
Tabla 45: Resultados. Ítem 12 .....	93
Tabla 46: Resultados. Ítem 17 .....	94
Tabla 47: Resultados. Ítem 18 .....	95
Tabla 48: Resultados. Ítem 19 .....	96
Tabla 49: Resultados. Ítem 21 .....	97
Tabla 50: Resultados. Ítem 1 .....	102
Tabla 51: Resultados. Ítem 2 .....	103
Tabla 52: Resultados. Ítem 3 .....	104
Tabla 53: Resultados. Ítem 6 .....	105
Tabla 54: Resultados. Ítem 8 .....	106
Tabla 55: Resultados. Ítem 13 .....	107
Tabla 56: Resultados. Ítem 14 .....	108
Tabla 57: Resultados. Ítem 16 .....	109
Tabla 58: Resultados. Ítem 20 .....	110
Tabla 59: Resultados. Ítem 5 .....	111
Tabla 60: Resultados. Ítem 10 .....	112
Tabla 61: Resultados. Ítem 11 .....	113

Tabla 62: Resultados. Ítem 15 .....	114
Tabla 63: Resultados. Ítem 22 .....	115
Tabla 64: Resultados. Ítem 4 .....	116
Tabla 65: Resultados. Ítem 7 .....	117
Tabla 66: Resultados. Ítem 9 .....	118
Tabla 67: Resultados. Ítem 12 .....	119
Tabla 68: Resultados. Ítem 17 .....	120
Tabla 69: Resultados. Ítem 18 .....	121
Tabla 70: Resultados. Ítem 19 .....	122
Tabla 71: Resultados. Ítem 21 .....	123
Tabla 72: Resultados. Pregunta 1 .....	145
Tabla 73: Resultados. Pregunta 2 .....	146
Tabla 74: Resultados. Pregunta 3 .....	147
Tabla 75: Resultados. Pregunta 4 .....	148

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Aprobación del proyecto del proyecto de investigación .....	65
Anexo 2: Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” - Diagnóstico Inicial. ....	66
Anexo 3: Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” - Situación Actual.....	68
Anexo 4: Modelo del MBI de aplicación.....	70
Anexo 5: Procesamiento de datos.....	71
Anexo 6: Listado de asistencia del personal al MBI - Diagnóstico Inicial.....	73
Anexo 7: Solicitud para la aprobación de la aplicación del MBI. ....	75
Anexo 8: Tabulación de los 9 enunciados – Cansancio Emocional – Diagnóstico inicial .....	76
Anexo 9: Tabulación de los 5 enunciados – Despersonalización - Diagnóstico inicial	85
Anexo 10: Tabulación de los 8 enunciados – Realización Personal – Diagnóstico Inicial. ....	90
Anexo 11: Listado de asistencia del personal al MBI – Después de la gestión.....	99
Anexo 12: Tabulación de los 9 enunciados – Cansancio Emocional – Después de la gestión.....	102
Anexo 13: Tabulación de los 5 enunciados – Despersonalización – Después de la gestión.....	111
Anexo 14: Tabulación de los 8 enunciados – Realización Personal – Después de la gestión.....	116
Anexo 15: Solicitudes internas para realizar las actividades planificadas. ....	124
Anexo 16: Fotografías de Socializaciones.....	127
Anexo 17: Fotografías de capacitaciones. ....	128
Anexo 18: Fotografías de adiestramiento. ....	132
Anexo 19: Tríptico de socialización. ....	138

Anexo 20: Listas de asistencia a actividades de capacitación, socialización y adiestramiento.....	140
Anexo 21: Modelo de encuesta para comprobación de hipótesis.....	144
Anexo 22: Tabulación de las encuestas para comprobar hipótesis.....	145
Anexo 23: Manual de Pausas Activas aprobado por el Lic. Oswaldo Estrada .....	149



## RESUMEN

Los riesgos psicosociales actualmente han tomado un protagonismo relevante por lo cual merecen ser gestionados de manera especial. El estilo de vida actual y las demandas laborales hacen que el personal de trabajo de toda institución, empresa o industria sea vulnerable ante este tipo de riesgos los mismos que en su expresión máxima desencadenan en el síndrome de burnout o padecimientos parecidos.

Conscientes de los riesgos psicosociales el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Canto Guano permitió realizar el presente trabajo de investigación con el objetivo principal de gestionar riesgos psicosociales para la prevención del síndrome de burnout, de esta forma atender los factores de riesgos que están presentes en la institución, logrando así la prevención del síndrome.

La gestión realizada se encuentra enmarcada en los siguientes ejes: identificación de riesgos psicosociales, actividades de capacitación, socialización y adiestramiento, manual de pausas activas y evaluación mediante la aplicación del Instrumento Maslach Burnout Inventory.

Luego de la gestión de riesgos psicosociales denotamos como resultado que la situación actual en comparación al diagnóstico inicial de la institución, refleja que se disminuyó el impacto de los factores de riesgo psicosocial, de esta manera conseguimos controlar y prevenir la existencia de casos del Síndrome de Burnout en Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano.

En conclusión después de haber dotado de un manual de pausas activas a los servidores públicos los riesgos psicosociales son tomados en serio por la institución ya que afectan al capital más importante de la misma que son los trabajadores en todas sus jerarquías.

## ABSTRACT

Psychosocial risks currently have taken an important role and therefore deserve to be managed in a special way. The current lifestyle and labor demands make the work staff of any institution, company or industry vulnerable to these types of risks, which in their maximum expression trigger burnout syndrome or similar illnesses.

Aware of the psychosocial risks, the Municipal Autonomous Decentralized Government of Canton Guano allowed to carry out this research work with the main objective of managing psychosocial risks for the prevention of burnout syndrome, in this way attending to the risk factors that are present in the institution. Thus, achieving the prevention of the syndrome.

The management carried out is framed in the following axes: identification of psychosocial risks, training activities, socialization and training, manual of active pauses and evaluation through the application of the Maslach Burnout Inventory Instrument.

After the management of psychosocial risks we denote as a result that the current situation compared to the initial diagnosis of the institution, reflects that the impact of the psychosocial risk factors was reduced. In this way, we managed to control and prevent the existence of cases of the Burnout Syndrome in Municipal Autonomous Decentralized Government of Guano Canton.

In conclusion, after having provided a manual of active breaks to public employees, psychosocial risks are taken seriously by the institution as they affect the most important capital that are their own workers in all their hierarchies.



Translation reviewed by Narcisa Fuentes.



Language Center Teacher.

## INTRODUCCIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano es una Institución Pública ubicada en la Provincia de Chimborazo, siendo el principal órgano de gobierno de la ciudad, se encarga de planificar y ejecutar obras públicas, además de otros servicios con el fin del Sumak Kawsay de su gente.

En el actual modelo de trabajo, son muy pocas las organizaciones que centran su objetivo en el bienestar y la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras. Más bien, la búsqueda de la máxima rentabilidad relega la necesaria evaluación de los aspectos psicológicos en los puestos de trabajo.

El progreso del dinamismo laboral en las instituciones públicas y privadas ha traído consigo una mejora de la calidad de vida de los trabajadores, pero además es también responsable de la aparición de una serie de efectos negativos en la salud de éstos. La relación entre trabajo y salud puede abordarse desde distintos ámbitos. Desde la perspectiva psicosocial los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo, y aunque sus consecuencias no son tan evidentes como las de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, no por ello son menos reales. Éstos se manifiestan a través de problemas como absentismo, defectos de calidad, estrés, ansiedad, etc.

Los factores psicosociales son aquellas características de las normas de trabajo, y sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos o fisiológicos. En términos de prevención de Riesgos Laborales, los factores psicosociales representan la exposición. La organización del trabajo es el origen de esta exposición y el estrés es el detonante del efecto, es decir, de la enfermedad o de la alteración de la salud que se puede producir.

Los valores fundamentales reflejados en las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo se refieren a tres principios fundamentales: (i) el trabajo se debe realizar en un medio ambiente de trabajo seguro y saludable; (ii) las condiciones de trabajo deben ser coherentes con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores;

(iii) el trabajo debe ofrecer posibilidades reales para el logro personal, la autorrealización y el servicio a la sociedad. En concreto, el Convenio fundamental de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm.155) y la Recomendación que lo acompaña (núm.164) dispone la adopción, aplicación y revisión de una política nacional coherente sobre la SST y las medidas para su aplicación a nivel nacional y del lugar de trabajo con objeto de proteger la salud física y mental de los trabajadores y su bienestar. El objetivo de la política debería ser la prevención de los accidentes y las enfermedades ocasionados por, relacionados con o que ocurran durante la realización del trabajo, mediante la minimización, tanto como sea posible, de las causas de los factores de riesgo inherentes al medio ambiente de trabajo, con objeto de proteger salud física y mental de los trabajadores. La política debería tener en cuenta asimismo las relaciones entre los componentes materiales del trabajo y las personas que realizan o supervisan dicho trabajo; así como la adaptación de la maquinaria, el equipo, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y los métodos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

“Como las interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización por una parte, y la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de las percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. OIT 1992

Este trabajo de investigación tiene como finalidad desarrollar un modelo de gestión de que permita hacer frente a los riesgos psicosociales GAD del cantón Guano ya que los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la Salud Laboral del mismo.

Durante toda la jornada de trabajo se ha identificado que los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano se encuentran vulnerables a los riesgos psicosociales como resultado de sus actividades laborales podemos hablar de estrés laboral. Lo cual si no recibe atención puede desencadenarse en el Síndrome de Burnout mismo que es considerada como una enfermedad profesional produciendo dificultades que tendrían incidencia directa en el desempeño

laboral y consumos médicos a largo plazo por el tratamiento de dicho síndrome o hasta posibles problemas jurídicos.

Se propone la aplicación de un Manual de Pausas Activas orientado a prevenir y precautelar la salud del trabajador, los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano tendrán una guía para realizar sus actividades laborales sin riesgo de sufrir estrés laboral o alguna lesión o enfermedad profesional.

Es necesario recalcar que el trabajo de investigación está orientado a la evaluación de existencia del Síndrome de Burnout en todo el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano como la aplicación de una muestra estadística en áreas y puestos de trabajo vulnerables. Realizando una gestión con procesos como: la identificación, medición, evaluación y medidas de control a través de elaboración de un manual de pausas activas que proporcionara ejercicios físicos y mentales que realizara un trabajador por corto tiempo durante la jornada laboral con el fin de revitalizar la energía corporal y refrescar la mente para mejorar las condiciones de trabajo del GADM del cantón Guano.

## **CAPÍTULO I**

### **1. MARCO REFERENCIAL**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

Los riesgos psicosociales forman parte de los denominados “riesgos emergentes”, tan importantes o más que cualquiera de los riesgos más conocidos o clásicos (seguridad e higiene) y cómo éstos tienen el origen en unas condiciones de trabajo deficientes, en este caso, organizativas. Actualmente disponemos de numerosas evidencias científicas que confirman que la exposición a los factores de riesgo psicosocial afecta a la salud. A corto plazo se manifiesta a través de lo que denominamos estrés, que incluye diversos aspectos de la salud física, mental y social. A largo plazo la exposición a los riesgos psicosociales puede provocar alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, músculo esqueléticas y de la salud mental.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano entiende que los riesgos psicosociales son una amenaza importante en términos de seguridad y salud ocupacional que pueden afectar negativamente a la capacidad global de la institución para desempeñarse y ser competitiva, por lo cual ha visto la necesidad de prevenir y controlar los factores de riesgos psicosociales que pueden influir en el desempeño laboral de los servidores públicos que trabajan en esta dependencia gubernamental

#### **1.2. Formulación del problema.**

¿De qué manera la gestión de riesgos psicosociales, específicamente la propuesta y aplicación de un Manual de Pausas Activas, prevendrá el Síndrome de Burnout en los servidores públicos del GADM de Guano?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

- Gestionar los riesgos psicosociales para la prevención del síndrome de Burnout en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Realizar una identificación inicial de factores psicosociales con la aplicación del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo INSHT.
- Evaluar y determinar la existencia del Síndrome de Burnout mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI).
- Desarrollar medidas para el control del Estrés Laboral y prevención del Síndrome de Burnout para los servidores públicos GADM del Cantón Guano: “Manual de Pausas Activas”

### **1.4. Justificación**

En las últimas décadas, la globalización y el progreso tecnológico han transformado el mundo del trabajo introduciendo nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y modelos de empleo y contribuyendo al aumento del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos asociados al mismo. La globalización ha dado lugar a considerables nuevas oportunidades de desarrollo económico pero también al peligro que suponen los procesos de competitividad global por la presión que ejercen respecto de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales. La globalización ha llevado a cambios en los modelos de empleo a través de una mayor flexibilidad de los procesos de trabajo, más empleo a tiempo parcial y trabajo temporal, y contratación independiente del personal. Estas prácticas pueden dar lugar a mayores exigencias laborales e inseguridad laboral, un menor control y una mayor probabilidad de despido de los trabajadores. El progreso tecnológico y la aparición de internet han conducido a numerosos cambios e innovaciones en los procesos de trabajo, haciendo cada vez más difícil identificar la delimitación entre el trabajo y la vida personal. Los trabajadores pueden sentir que estando conectados más tiempo al trabajo y

respondiendo rápidamente es un signo de buen rendimiento, continuando a realizar en la práctica su trabajo en casa y fuera de los horarios de trabajo. La incompatibilidad de los roles del trabajo y la familia, motivo de conflicto de comportamiento, de tiempo y de tensión en el trabajo, pueden hacer que resulte difícil o imposible cumplir con las exigencias familiares y viceversa. (OIT, Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo, 2016, pág. 6)

El GADM del Cantón Guano no cuenta con una gestión referente a riesgos psicosociales para el control del estrés laboral y prevención del Síndrome de Burnout por lo tanto se ofrece un manual de Pausas Activas como una proposición viable para hacer frente a estos riesgos emergentes tenemos que tomar en cuenta que no teniendo antecedentes de casos propios de Síndrome de Burnout en la institución se ve importante tomar datos, lineamientos, directrices de la OIT y el INSHT.

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (OIT, Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo, 2016, pág. 62)

Durante las décadas pasadas un creciente número de pruebas mostraron el impacto de los RIESGOS PSICOSOCIALES y del estrés relacionado con el trabajo en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y en el rendimiento de la empresa. Las investigaciones muestran claramente que existe relación entre el estrés relacionado con el trabajo y los trastornos de la salud, tanto físicos como mentales. En el lugar de trabajo, esto se traduce en un mayor absentismo y presentismo, relaciones de trabajo perturbadas, reducida motivación del personal, menor satisfacción y creatividad, aumento de la rotación del personal, traslados internos y reconversión, así como una imagen pública degradada. Estos problemas tienen un impacto considerable en la productividad, los costes directos e indirectos, y la competitividad de la empresa.



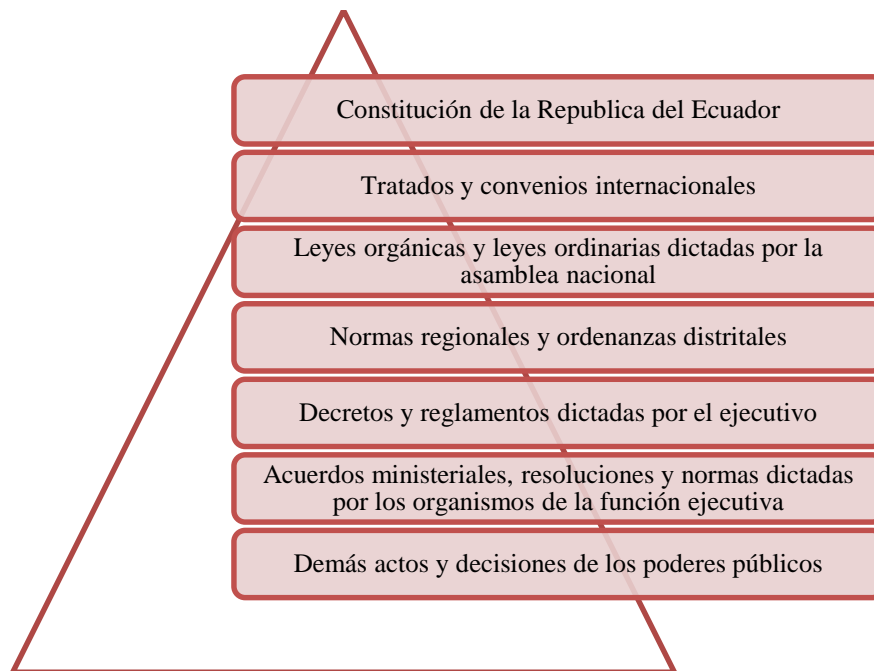
En nuestro país el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial que contiene la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral pero contempla directrices respecto a Riesgos Psicosociales. La nueva normativa busca garantizar la igualdad y no discriminación en los procesos de selección de personal, así como en el ámbito laboral para prevención de riesgos psicosociales. Las disposiciones de esta normativa son de aplicación obligatoria para el sector público y privado. En lo principal establece:

- En todas las empresas públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá una gestión de prevención de riesgos psicosociales
- El programa o la gestión deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo.
- Quienes no cumplan con la implementación del programa, serán sancionados con multas, cierres de los establecimientos y/o la suspensión de actividades.

## CAPÍTULO II

### 2. ENFOQUE TEÓRICO

#### 2.1. Fundamentación legal.



**Figura 1: Pirámide de Kelsen Ecuador**

**Elaborado por:** Autor

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano preocupado por los riesgos denominados emergentes tiene como prioridad salvaguardar a toda su fuerza laboral es decir a todos los servidores públicos que laboral en el mismo, toma en cuenta reglamentación, normativa, tratados y leyes en materia de Seguridad y Salud Ocupacional para gestionar los riesgos psicosociales, fundamentados para este fin en la pirámide de Kelsen.

### **2.1.1. Constitución de la República del Ecuador.**

En la Sección séptima Salud, Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En la sección octava Trabajo y Seguridad Social, Art 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En el capítulo séptimo sobre administración pública en la sección primera, Sector público, Art. 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

En capítulo sexto sobre trabajo y producción, sección tercera, de la Constitución del Ecuador; Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios. Numeral 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

### **2.1.2. Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Normas Comunitarias Andinas: Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Artículo 11 Literal e) Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

### **2.1.3. Decisión del Acuerdo de Cartagena 584.**

Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, publicada en el Registro Oficial del Ecuador, Suplemento 461 de 15 noviembre de 2004, emite el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en su artículo 11 dispone que: "En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial, además de fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo".

### **2.1.4. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Resolución 957; Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b) Gestión Técnica: - Identificación de Factores de Riesgo - Evaluación de los Factores de Riesgo - Control de Factores de Riesgo - Seguimiento de Medidas de Control.

### **2.1.5. Tratados con la Organización Internacional del Trabajo.**

Tratados firmados por la República del Ecuador con la OIT, tales como los siguientes:

- Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- Convenio N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

### **2.1.6. Consejo Directivo Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social.**

En el capítulo I: Generalidades sobre el seguro de riesgos del trabajo.

Art. 12. Factores De Riesgo. Se consideran factores de riesgo específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: mecánico, químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.

Art. 14. Parámetros Técnicos Para La Evaluación De Factores De Riesgo. Las unidades del Seguro General de Riesgos del Trabajo utilizarán estándares y procedimientos ambientales y/o biológicos de los factores de riesgo contenidos en la ley, en los convenios internacionales suscritos por el Ecuador y en las normas técnicas nacionales o de entidades de reconocido prestigio internacional.

Art. 15. Monitoreo Y Análisis. La unidad correspondiente del Seguro General de Riesgos del Trabajo, por sí misma o a pedido de empleadores o trabajadores, de forma directa o a través de sus organizaciones, podrá monitorear el ambiente laboral y analizar las condiciones de trabajo de cualquier empresa. Estos análisis servirán para la prevención de riesgos y como uno de los criterios para establecer una relación causal de enfermedad profesional.

En el capítulo VI: Prevención de riesgos del trabajo

Art. 50. Cumplimiento De Normas. Las empresas sujetas al régimen de regulación y control del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, deberán cumplir las normas dictadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medidas de Prevención de Riesgos del Trabajo establecidas en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, Ley de seguridad Social, Código del Trabajo, Reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo.

### **2.1.7. Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.**

En el título I sobre: Disposiciones generales

Art. 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Art. 5.- DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por intermedio de las dependencias de Riesgos del Trabajo, tendrá funciones generales; numeral 3. Realizar estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral.

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes: 1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos. 2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

### **2.1.8. Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082.**

MDT-2017-0082 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral firmado por el presidente Lic. Lenin Moreno.

## **2.2. Gestión de Riesgos.**

La gestión de riesgos, se refiere a la implementación de actividades tendientes a disminuir los factores de riesgo psicológico. Es decir lo que se busca es cambiar la organización del trabajo, teniendo como criterio no solo las necesidades empresariales, sino también la salud y el bienestar de los trabajadores, muchas de estas gestiones serán encaminadas a modificar procesos, o procedimientos administrativos como eliminar las

estrategias de competitividad individual, fomentar el apoyo de superiores y compañeros en la realización de actividades, garantizar un trato adecuado, estabilidad en el empleo e incluso modificar equipos, maquinaria o herramientas.

Las intervenciones sobre riesgos psicosociales deben apoyarse en la teoría y en la práctica basada en la evidencia, debe existir una adecuada evaluación de riesgos, la intervención debe ser accesible y con un formato sencillo, el enfoque debe dirigirse a estrategias individuales y organizacionales. (Castella, 2005)

### **2.3. Riesgo Psicosociales.**

Según la Nota Técnica de Prevención 926 (2012) el concepto teórico de riesgo psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores con al desarrollo del trabajo.” (p.1)

### **2.4. Factores de Riesgo Psicosociales.**

Según la Nota Técnica de Prevención 926 (2012) ofrece información sobre 7 factores: Tiempo de trabajo, Autonomía, Carga de trabajo, Demandas psicológicas, Participación/Supervisión, Interés por el trabajador/Compensación, Desempeño de rol, Relaciones y apoyo social. (p.2)

#### **2.4.1. Tiempo de trabajo.**

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. (INSHT, Nota Técnica de Prevención 926, 2012)

#### **2.4.2. Autonomía.**

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre

cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. (INSHT, Nota Técnica de Prevención 926, 2012)

#### **2.4.3. Carga de trabajo.**

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo. Este factor toma en cuenta la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones: presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea. (INSHT, Nota Técnica de Prevención 926, 2012)

#### **2.4.4. Demandas psicológicas.**

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional. Las exigencias cognitivas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.) Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc. (INSHT, Nota Técnica de Prevención 926, 2012)

#### **2.4.5. Interés por el trabajador / compensación.**

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores



sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene. (INSHT, Nota Técnica de Prevención 926, 2012)

#### **2.4.6. Participación / supervisión.**

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. Así, la “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. La “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo. (INSHT, Nota Técnica de Prevención 926, 2012)

#### **2.4.7. Relaciones y apoyo social.**

El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros, etc.) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y la calidad de tales relaciones. (INSHT, Nota Técnica de Prevención 926, 2012)

### **2.5. El Estrés Laboral.**

Según la Norma Técnica de Prevención 926 (2012). El estrés en el trabajo es una de las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del individuo que se derivan de una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables. El estrés es un desequilibrio percibido entre las demandas del trabajo y la capacidad de respuesta del individuo, bajo unas condiciones en las que el

fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas. (INSHT, Nota Técnica de Prevención 926, 2012)

## **2.6. Desarrollo histórico del Síndrome de Burnout.**

El ritmo de vida acelerado, las múltiples y altas exigencias del trabajo en conjunto con la lucha por mantenerlo en la economía actual, facilitan el desarrollo de trastornos físicos y psicológicos en las personas. Diversos sectores se han preocupado por este fenómeno y en el ámbito académico muchos investigadores han dedicado esfuerzos por conocer la razón del aumento de la prevalencia de dichos trastornos y en particular estudiar aquellos de índole psicológico que se originan del estrés laboral, dada su frecuencia y alto costo para las personas y organizaciones. (Maslach, C. 2003)

El Burnout es un concepto construido inicialmente desde el sentido común, siendo popular entre los profesionales que prestan servicios de atención “cara a cara” a los problemas de las personas o clientes. Ellos daban cuenta de que su trabajo los dejaba exhaustos y sus jefaturas percibían como se deterioraba la calidad del servicio. Aun cuando en un principio la observación del Burnout no contaba con una investigación teórica o académica sólida (Maslach y otros, 2001), el síndrome cobró importancia formal cuando los académicos paulatinamente se hicieron cargo de la necesidad de investigación y buscar mecanismos para su apoyo y prevención. Gracias a esto se fue señalando con mayor claridad como en muchos países existía la tendencia a un creciente deterioro de la salud mental de las personas que trabajan en diversos tipos de organizaciones y empresas que prestan servicios (Brenninkmeijer, 2002). A pesar de dichos esfuerzos, actualmente sigue aumentando la prevalencia del síndrome.

## **2.7. Síndrome de Burnout.**

El síndrome del Quemado o Burnout se define como: “El desgaste profesional que sufren los trabajadores y trabajadoras de los servicios a personas, debido a unas condiciones de trabajo que exigen altas demandas sociales”. (Andalucía, 2009)

Según la Nota Técnica de Prevención 704 (2002) El síndrome de burnout es una patología derivada de la interacción del individuo con condiciones de riesgo

psicosociales nocivas de trabajo. El producto de dicha interacción, que se describe a continuación, es lo que denominaremos "síndrome de estar quemado por el trabajo" (SQT), habitualmente conocido como "síndrome de burnout". Cuando no se realiza la evaluación y la prevención de riesgos psicosociales -especialmente en entornos de servicios humanos-, o no se protege adecuadamente al trabajador frente a esta consecuencia o, en todo caso, no se adapta el trabajo a la persona, el SQT puede aparecer. (p.1)

## **2.8. Fases del proceso de “Burnout”.**

Según la Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (p.41) indica que, se pueden destacar cinco fases el proceso de desarrollo del síndrome.

- Fase de entusiasmo: Ante el puesto de trabajo se experimenta entusiasmo, gran energía y se dan expectativas positivas donde no importa alargar la jornada laboral.
- Fase de estancamiento: No se cumplen las expectativas profesionales. Se empiezan a valorar las contraprestaciones del trabajo, percibiendo que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada. En esta fase tiene lugar un desequilibrio entre las demandas y los recursos (estrés), por tanto, definitoria de un problema de estrés psicosocial.
- Fase de frustración: En esta fase, el trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el grupo de trabajo. La salud puede empezar a fallar y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.
- Fase de apatía: En esta fase suceden una serie de cambios actitudinales y conductuales, como la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica, la anteposición cínica de la satisfacción de las propias necesidades al mejor servicio al cliente y por un afrontamiento defensivo-evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal. Estos son mecanismos de defensa de los individuos.
- Fase de quemado: Colapso emocional y cognitivo fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción.

Esta descripción de la evolución del Síndrome de Burnout tiene carácter cíclico por lo cual se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos y diferentes momentos de la vida laboral.

## 2.9. Evolución del concepto de burnout y sus instrumentos de medida.

**Tabla 1: Evolución del concepto de burnout y sus instrumentos de medida**

MEDIDA DEL BURNOUT			
Año	Dimensiones que componen el síndrome	Instrumento de Medida	Muestra
1981	Agotamiento emocional Despersonalización Baja realización personal	MBI-Human Services. (Maslach y Jackson, 1981)	Profesionales de ayuda y Servicios
1996	Agotamiento Cinismo Ineficacia profesional	MBI-General Survey. (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996)	Todo tipo de profesionales
2002	Agotamiento Cinismo Ineficacia	MBI-Student Survey. (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002)	Estudiantes universitarios

**Fuente:** NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición.

## 2.10. Maslach Burnout Inventory Version Human Services Survey MBI.

Según Interamerican Journal of Psychology (2006) El Maslach Burnout Inventory, versión Human Services Survey - (MBI-HSS) (Maslach & Jackson, 1981) desde su publicación, en los inicios de la década de los 80, ha venido siendo considerado como el instrumento más ampliamente utilizado para medir el síndrome de burnout en personas que se desempeñan en actividades asistenciales (Lee & Ashforth, 1996; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). El MBI-HSS define el síndrome de burnout como un constructo tridimensional que incluye tres específicos aspectos: Cansancio Emocional (sensación de no poder dar más de sí en el ámbito emocional y afectivo), Despersonalización (desarrollo de sentimientos de insensibilidad y actitudes negativas hacia los destinatarios de la labor profesional), y Realización Profesional (relacionado

con sentimientos de improductividad o falta de logros en el desempeño profesional).  
(p.1)

### **2.11. Estructura Version Human Services Survey MBI.**

Según Analysis of the main strengths and weakness of the "Maslach Burnout Inventory" (MBI) (2009) Originalmente en 1981 estaba conformado por 25 ítems relativos a sentimientos y pensamientos relacionados con el ámbito de trabajo y el desempeño habitual en este; distribuidos en cuatro escalas denominadas: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal en el trabajo e implicación con el trabajo, contaba con dos formas para valorarlos por la intensidad y por la frecuencia al contestar cada una de las 25 preguntas. Desde 1986 solo se valora por su frecuencia, por que los 7 puntos de posibles respuestas están claramente definidos. Se estableció definitivamente en 22 ítems, pero solo con las tres primeras escalas: (C.E) Cansancio o Agotamiento emocional (9 ítems); (D) Despersonalización (5 ítems); y (R.P) Realización Personal (8 ítems). Con la Siguiete frecuencia:

0= Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

Obteniéndose en ellas una puntuación estimada como **BAJA, MEDIA O ALTA.**  
(p.161)

## CAPÍTULO III

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

El proyecto de investigación es de tipo descriptivo correlacional ya que busca especificar las propiedades importantes del grupo que va a ser sometido a análisis.

#### **3.2. Diseño de la investigación.**

El diseño de la investigación es cuasi-experimental misma que tienen el propósito probar la existencia de una relación causal entre dos variables. En este caso la variable independiente; gestión de riesgos psicosociales y la variable dependiente; la prevención del Síndrome de Burnout.

#### **3.3. Técnicas de Investigación.**

##### **3.3.1. Observación**

Históricamente la observación fue la primera técnica científica empleada, durante mucho tiempo constituyó el modo básico de obtención de la información científica.

Esta técnica la usaremos en todo momento por que nos permitirá obtener conocimiento acerca del comportamiento de los sujetos de investigación tal y como éste se da en la realidad, es una manera de acceder a la información directa e inmediata sobre los individuos que son parte del estudio.

La observación puede utilizarse en compañía de otros procedimientos o técnicas (la entrevista, el cuestionario, etc.), lo cual nos permitirá una comparación de resultados obtenidos por diferentes vías, que se complementan y permiten alcanzar una mayor precisión en la información recogida.

### **3.3.2. Cuestionarios.**

El cuestionario nos ofrecerá la adquisición de información más formal, el cual lo usaremos antes y después de las actividades de gestión, con una serie de preguntas que permitirán medir una o más variables mediante la aplicación de cuestionarios previamente elaborados. En el cuestionario a diferencia de la entrevista, los sujetos lo leerán previamente y lo responderán por escrito, sin la intervención directa de persona alguna.

### **3.3.3. Entrevistas.**

La entrevista nos servirá como técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que adquirimos información acerca de lo que investigamos, esta técnica la usaremos para entrevistarnos con los jefes departamentales del GADM-CG antes y después de las actividades de gestión para evaluar los resultados que lograremos los mismo que dependerán en gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma.

## **3.4. Población y Muestra.**

### **3.4.1. Población**

La población está constituida por todos los servidores públicos del G.A.D del Cantón Guano es decir 323 servidores públicos.

### **3.4.2. Muestra**

Con la aplicación de la formula estadística para cálculo de la muestras en poblaciones finitas se obtuvo un total de 60 individuos.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha} = 1.96$  al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- $q = 1 - p$  (en este caso  $1 - 0.05 = 0.95$ )
- d = precisión (en la investigación se usó 5%).

Datos:

- N = 323 Servidores Públicos
- $Z_{\alpha} = 1.96$
- p = 0.05
- q = 0.95
- d = 0.05

$$n = \frac{323 * 1,96^2 * 0.05 * 0,95}{0.05^2 * (323 - 1) + 1,96^2 * 0,05 * 0,95} = 59,69 \approx 60$$

### **3.4.3. Muestreo Probabilística Aleatorio Estratificado**

Esta técnica, perteneciente a la familia de muestreos probabilísticos, consiste en dividir toda la población objeto de estudio en diferentes subgrupos o estratos disjuntos de manera que un individuo sólo puede pertenecer a un estrato, en este caso la población total la dividimos en las diez unidades operativas del GADM del Cantón Guano los cuales son los estratos. Una vez definidos los estratos, para crear la muestra se seleccionan individuos de forma estratificada de cada uno de los estratos por separado o en este caso según el interés de la investigación.



**Tabla 2: Muestreo probabilístico estratificado**

MUESTREO PROBABILÍSTICO ESTRATIFICADO			
UNIDAD	N° trab por Unidad	Muestra	MUESTRA REAL
PROCESOS GOBERNANTES / NIVEL DIRECTIVO	7	1,30	1
PROCESOS HABILITANTES DE ASESORIA	10	1,86	2
PROCESOS HABILITANTES DE APOYO	4	0,74	1
DIRECCION DE GESTION ADMINISTRATIVA	20	3,72	4
DIRECCION DE GESTION FINANCIERA	19	3,53	4
DIRECCION DE GESTION DE PLANIFICACION	28	5,20	5
DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS Y SERVICIOS PUBLICOS	124	23,03	23
DIRECCION DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL Y SOCIAL	75	13,93	14
DIRECCION MUNICIPAL DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL.	15	2,79	3
PROCESOS EN COORDINACION CON LA ALCALDIA	21	3,90	4
TOTAL DE TRABAJORES G.A.D. GUANO	323	60	60

**Elaborado por:** Autor

### 3.5. Hipótesis

**Ho:** La gestión de riesgos psicosociales no ayuda a la prevención del Síndrome de Burnout en los servidores públicos del GADM de Guano.

**Hi:** La gestión de riesgos psicosociales ayuda a la prevención del Síndrome de Burnout en los servidores públicos del GADM de Guano.

### 3.6. Operacionalización de Variables

**Tabla 3: Operacionalización de Variables**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>Variable Independiente:</b> <b>Gestión de Riesgos Psicosociales</b>	Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1984, p.12)	Identificación de riesgos psicosociales  Actividades de gestión referente a servidores públicos capacitados, socializados y adiestrados sobre riesgos psicosociales y Manual de Pausas Activa	Los ejes en los que funciona:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planear.</li> <li>• Hacer.</li> <li>• Verificar.</li> <li>• Actuar.</li> </ul>	Check list  Lista de verificación de riesgos psicosociales del INSHT  Capacitación, Socialización y Adiestramiento  Manual de Pausas Activas.
<b>Variable Dependiente:</b> <b>La prevención del Síndrome de Burnout</b>	El Síndrome de Burnout (también llamado simplemente "Burnout " o "síndrome del trabajador quemado") El Síndrome de Burnout se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas, y en especial, por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen. Éste cambio de actitud, relacionado generalmente con "malos modales" hacia los demás o con un trato desagradable, es una de las características clave para identificar un caso de Burnout.	Porcentaje de afectación del Síndrome Burnout en los servidores públicos.	Trabajo de campo.  Aplicación del instrumento de medición.	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Elaborado por: Autor

### 3.7. Procedimiento

**Tabla 4: Procedimiento**

No.	ACTIVIDAD	TÉCNICA	INSTRUMENTO	RESPONSABLE
1	Análisis preliminar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación</li> <li>• Análisis e interpretación</li> <li>• Entrevistas con jefes departamentales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de servidores públicos</li> </ul>	Sebastián Vásconez.
2	Identificación de riesgos psicosociales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación</li> <li>• Análisis e interpretación.</li> <li>• Aplicación de la lista de verificación de riesgos psicosociales del INSHT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de verificación de riesgos psicosociales del INSHT.</li> </ul>	Sebastián Vásconez.
3	Aplicación inicial (línea base) de Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de Maslach Burnout Inventory (MBI)</li> <li>• Cuestionario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maslach Burnout Inventory (MBI)</li> </ul>	Sebastián Vásconez. Ing. Glenda Sanunga.
4	Elaboración del Manual de Pausas Activas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legislación y bibliografía existente referente a la temática.</li> </ul>	Sebastián Vásconez.
5	Capacitación a los servidores públicos del GADM del Cantón Guano sobre Riesgos Psicosociales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diapositivas.</li> </ul>	Sebastián Vásconez.
6	Socialización y adiestramiento a los servidores públicos del GADM del Cantón Guano sobre el Manual de Pausas Activas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización &amp; Adiestramiento en conformidad al Manual de Pausas Activas.</li> <li>• Observación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diapositivas.</li> <li>• Manual de Pausas Activas.</li> </ul>	Sebastián Vásconez.
7	Campaña sobre Riesgos Psicosociales y la puesta en marcha del Manual de Pausas Activas en GADM del Cantón Guano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicidad al interior del GADM.</li> <li>• Publicidad a nivel macro.</li> <li>• Entrevistas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trípticos.</li> <li>• Medios de comunicación internos del GADM.</li> </ul>	Sebastián Vásconez. Ing. Glenda Sanunga.
8	Aprobación por parte del Alcalde del GADM, del Manual de Pausas Activas con cogido PSSO-18	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del Manual de Pausas Activas.</li> <li>• Entrevista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual de Pausas Activas.</li> </ul>	Lic. Oswaldo Estrada. Ing. Glenda Sanunga.
9	Aplicación de Cuestionario (comprobación de hipótesis) de Maslach Burnout Inventory (MBI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de Maslach Burnout Inventory (MBI)</li> <li>• Cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maslach Burnout Inventory (MBI)</li> </ul>	Sebastián Vásconez. Ing. Glenda Sanunga.
10	Comprobación de las Hipótesis planteadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	Sebastián Vasconez

**Elaborado por:** Autor

## CAPÍTULO IV

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIONES

#### Resultados de la Gestión de Riesgos Psicosociales.

A continuación veremos los resultados de la gestión realizada en GADM-CG en los distintos ejes que se trabajó, con sus respectivos resultados, mismos que se encuentran sustentados. También adjuntamos el documento donde se aprueba la elaboración del proyecto de investigación por parte de la alcaldía del Cantón Guano. (Ver Anexo 1, aprobación del proyecto de investigación)

**Tabla 5: Ejes de la gestión**

N°	Gestión de Riesgo Psicosociales	Síndrome de Burnout
1	Identificación de riegos psicosociales. Inicial y Final.	Prevenir y Bajar los niveles de Burnout
2	Evaluación del Síndrome Burnout, mediante la aplicación del Instrumento - Maslach Burnout Inventory	
3	Propuesta de un manual de Pausas Activas.	
4	Actividades de Capacitación, socialización y adiestramiento. Inicial y Final.	

Elaborado por: Autor.

#### 4.1. Identificación inicial de Riesgos Psicosociales

##### 4.1.1. Resultados del diagnóstico Inicial.

Como primer punto realizamos un diagnóstico inicial (Ver Anexo 2, Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” diagnóstico inicial) mediante el cual pudimos determinar los factores de riesgos psicosociales por los cuales el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se veía afectado. Aplicando el checklist tenemos los resultados siguientes para cada uno de los factores:

- **Tiempo de trabajo:** Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral día a día y a lo largo de la semana. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de

riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **ALTO**.

- **Autonomía:** Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **BAJO**.
- **Carga de trabajo o contenido del trabajo:** Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **ALTO**.
- **Participación y supervisión:** Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **BAJO**.
- **Demandas Psicológicas:** Las demandas psicológicas se refieren a las exigencias cognitivas según el esfuerzo intelectual y emocional al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **ALTO**.
- **Interés por el trabajador o compensación:** El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **BAJO**.

- **Relaciones y apoyo social:** El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **BAJO**.

A continuación tenemos una tabla resumen de los factores de riesgo psicosociales con la metodología para llegar a los niveles de riesgo calculados. Según la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT usamos la fórmula siguiente:

$$\text{Nivel de Riesgo} = \frac{\text{Numero de Items marcados en el checklist}}{\text{Total de Items en el checklist}} * 100\%$$

**Tabla 6: Identificación de Riesgos Psicosociales. Diagnóstico Inicial**

<b>Factores de riesgo psicosociales</b>	<b>Calculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Niveles de riesgo</b>
Tiempo de trabajo	$NR = \frac{4 \text{ Items}}{4 \text{ Items}} * 100\% =$	100%	ALTO
Autonomía	$NR = \frac{2 \text{ Items}}{6 \text{ Items}} * 100\% =$	33,33%	BAJO
Carga de trabajo o contenido del trabajo.	$NR = \frac{3 \text{ Items}}{4 \text{ Items}} * 100\% =$	75%	ALTO
Participación y supervisión	$NR = \frac{0 \text{ Items}}{1 \text{ Items}} * 100\% =$	0%	BAJO
Demandas Psicológicas	$NR = \frac{4 \text{ Items}}{4 \text{ Items}} * 100\% =$	100%	ALTO
Interés por el trabajador / compensación.	$NR = \frac{1 \text{ Items}}{3 \text{ Items}} * 100\% =$	33,33%	BAJO
Relaciones y apoyo social.	$NR = \frac{1 \text{ Items}}{4 \text{ Items}} * 100\% =$	25%	BAJO
<b>Promedio</b>		<b>52,38%</b>	

Elaborado por: Autor.

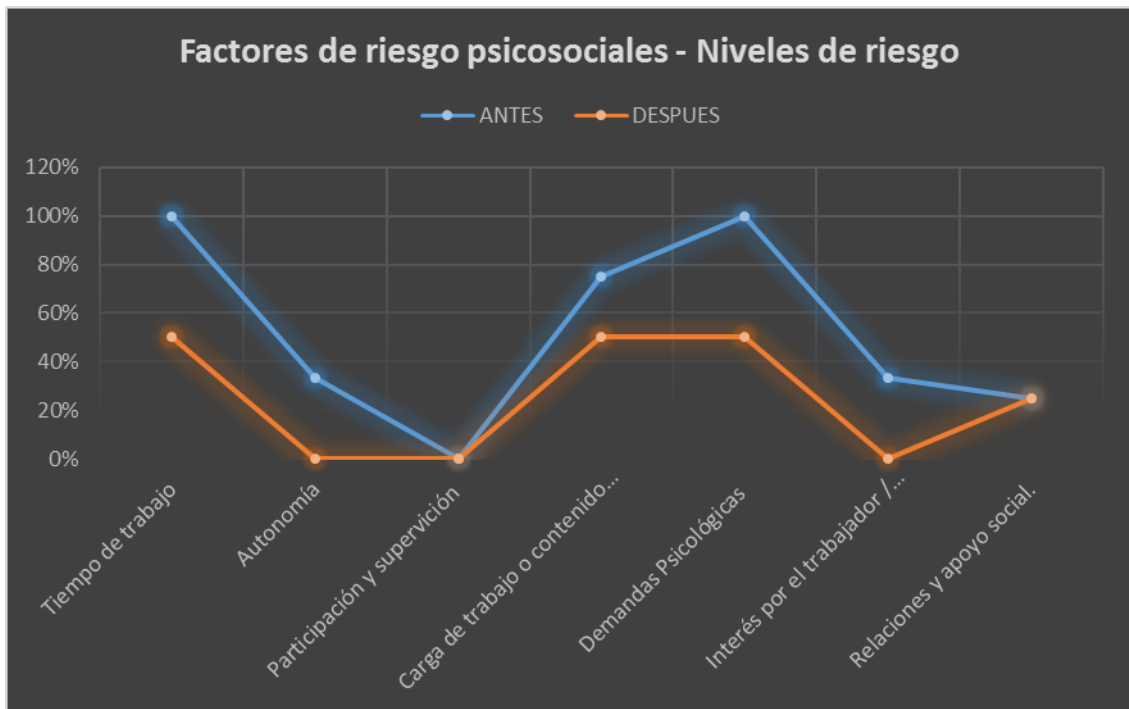
#### 4.1.2. Resultados de la situación actual.

Luego de todas las actividades de gestión planificadas como fueron las capacitaciones y socializaciones respecto a los riesgos psicosociales y síndrome de burnout, también con el socialización y adiestramiento sobre el manual de pausas activas que fue aprobado y actualmente se encuentra en uso, volvimos a aplicar el checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” para poder constatar en que niveles de riesgos en que se encuentra actualmente el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano (Ver Anexo 3, Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” situación actual) mediante obtuvimos los siguientes resultados para cada uno de los factores expresados en la tabla a continuación.

**Tabla 7: Identificación de Riesgos Psicosociales. Diagnóstico Inicial**

<b>Factores de riesgo psicosociales</b>	<b>Calculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Niveles de riesgo</b>
Tiempo de trabajo	$NR = \frac{2 \text{ Items}}{4 \text{ Items}} * 100\% =$	50%	MEDIO
Autonomía	$NR = \frac{0 \text{ Items}}{6 \text{ Items}} * 100\% =$	0%	BAJO
Carga de trabajo o contenido del trabajo.	$NR = \frac{2 \text{ Items}}{4 \text{ Items}} * 100\% =$	50%	MEDIO
Participación y supervisión	$NR = \frac{0 \text{ Items}}{1 \text{ Items}} * 100\% =$	0%	BAJO
Demandas Psicológicas	$NR = \frac{2 \text{ Items}}{4 \text{ Items}} * 100\% =$	0%	BAJO
Interés por el trabajador / compensación.	$NR = \frac{0 \text{ Items}}{3 \text{ Items}} * 100\% =$	25%	BAJO
Relaciones y apoyo social.	$NR = \frac{1 \text{ Items}}{4 \text{ Items}} * 100\% =$	50%	MEDIO
<b>Promedio</b>		25%	

Elaborado por: Autor.



**Figura 2: Factores de riesgos psicosociales – Niveles de riesgo**

**Elaborado por:** Autor.

Interpretación.

Referente a los niveles de riesgos psicosocial, podemos observar en el grafico la tendencia de la línea azul que representa el escenario existente antes de la gestión en el GADM – CG en comparación con la tendencia de la línea anaranjada que nos muestra claramente que después de las actividades de gestión los niveles de los factores riesgo se redujeron de manera significativa.

#### **4.2. Evaluación del Síndrome de Burnout.**

Como parte primordial en el proyecto de investigación se evaluó posible síndrome de burnout mediante el Maslach Burnout Inventory o también conocido por sus siglas MBI (Ver Anexo 4, Modelo del MBI de aplicación) antes de las actividades de gestión y también luego de las mismas, para evidenciar que impacto que se generó en Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano.

Se usó el programa IBM SPSS Statistics para el procesamiento de los datos recogidos mediante el MBI (Ver Anexo 5, Procesamiento de datos)



Es importante recalcar que el MBI es constructo tridimensional que incluye los tres específicos aspectos que son cansancio emocional, despersonalización y realización personal. A continuación iremos explicando cada uno de los aspectos por los cuales está compuesto el MBI con los respectivos resultados obtenidos.

#### 4.2.1. Aplicación del MBI – Diagnóstico Inicial.

Para tener un diagnóstico inicial aplicamos el MBI a la muestra de 60 servidores públicos (Ver Anexo 6, listado de asistencia del personal) evaluando así la presencia de síndrome de Burnout en Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano. (Ver Anexo 7, Solicitud para la aprobación de la aplicación del MBI).

Cuando realizamos el diagnóstico de riesgos psicosociales (Ver Anexo 2) aprovechamos para para realizar la siguiente pregunta cerrada con opciones de respuesta Si y No:

- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se ha usado el MASLACH BURNOUT INVENTORY para evaluar el Síndrome de Burnout?

Como resultados para la interrogante obtuvimos que No se había usado el MASLACH BURNOUT INVENTORY para evaluar el Síndrome de Burnout. Por lo que debemos tener en cuenta que antes que se realice el trabajo de investigación jamás se había aplicado el MBI en el GADM – CG por lo cual tendríamos un porcentaje de aplicación del Instrumento del 0%.

A continuación tenemos una tabla resumen.

**Tabla 8: Aplicación del Instrumento- Maslach Burnout Inventory. Diagnóstico Inicial**

<b>Instrumento - Maslach Burnout Inventory</b>	<b>Porcentaje:</b>
MBI	0%
<b>PROMEDIO</b>	0%

Elaborado por: Autor

### - **Aspecto - Cansancio Emocional**

El Agotamiento Emocional se le describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo

Este aspecto se encuentra conformado por 9 enunciados del MBI, los cuales son los siguientes:

- Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo
- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado
- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado
- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
- Siento que mi trabajo me está desgastando
- Me siento frustrado por el trabajo
- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

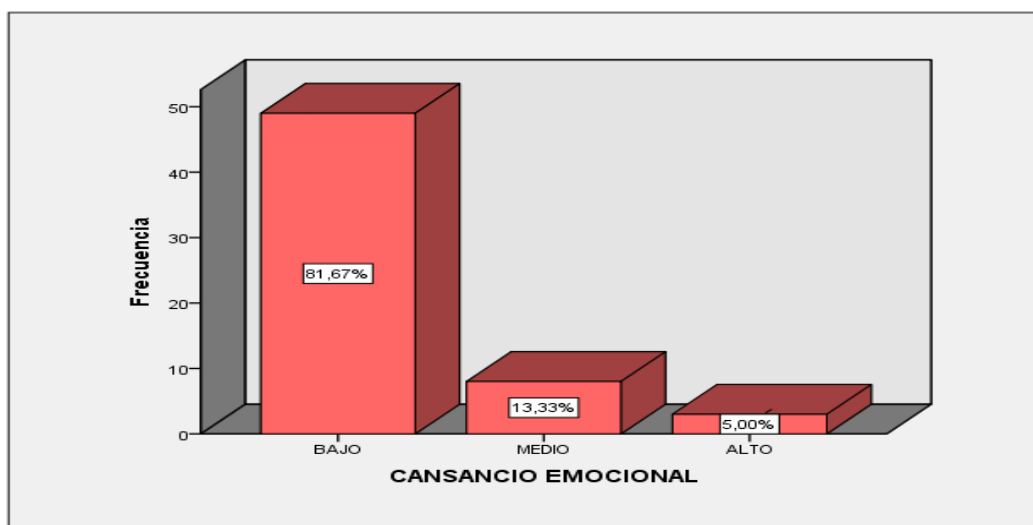
Mismos que se aplicaron a la muestra calculada de 60 servidores públicos (Ver Anexo 8, Tabulación de los 9 enunciados – Cansancio Emocional – Diagnóstico inicial) y los resultados son los siguientes:

**Tabla 9: Resultados de Cansancio Emocional**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>BAJO</b>	49	81,7	81,7	81,7
<b>MEDIO</b>	8	13,3	13,3	95,0
<b>ALTO</b>	3	5,0	5,0	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics



**Figura 3: Cansancio Emocional**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

El Cansancio Emocional en los servidores públicos del GADM-CG, lo hallamos antes de las actividades de gestión en los siguientes niveles Bajo en 81,67%, Medio en 13,33% y Alto en 5% por lo cual consideramos meritorio la gestión de riesgos psicosociales además estos porcentajes nos indica que el contexto laboral de los trabajadores de la institución si existía la sensación de no poder dar más de sí en el ámbito emocional y afectivo

- **Aspecto – Despersonalización**

Este aspecto expresa desarrollo de sentimientos de insensibilidad y actitudes negativas hacia los destinatarios o beneficiarios de la labor profesional.

Este aspecto se encuentra conformado por 5 enunciados del MBI, los cuales son los siguientes:

- Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales
- Siento que me he hecho más duro con la gente

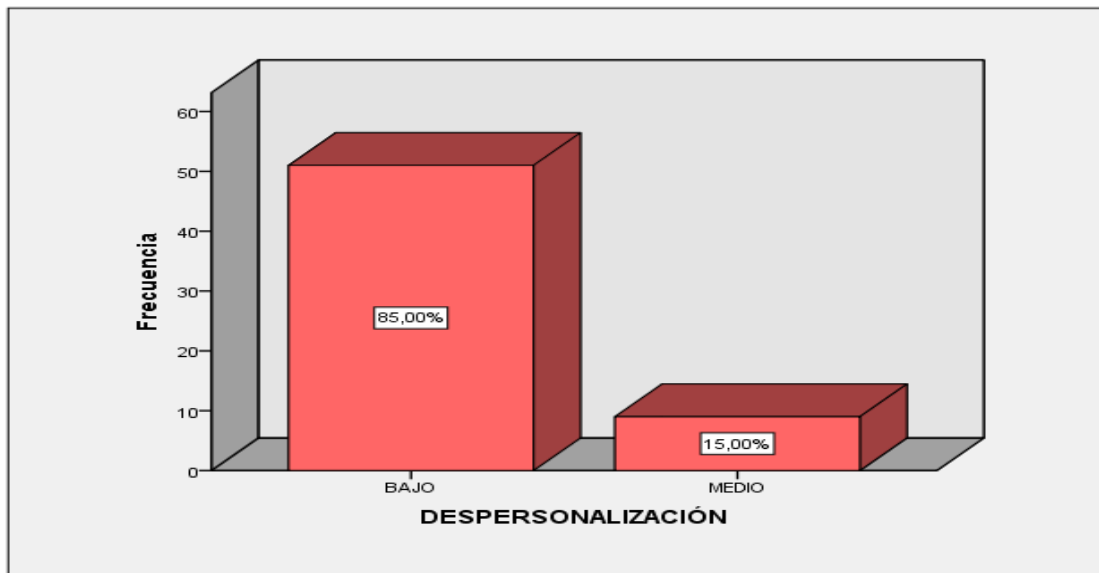
- Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente
- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente
- Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.

Los cuales se aplicaron a la muestra calculada de 60 servidores públicos (Ver Anexo 9, Tabulación de los 5 enunciados – Despersonalización - Diagnóstico inicial) y los resultados son los siguientes:

**Tabla 10: Resultados de Despersonalización**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>BAJO</b>	51	85,0	85,0	85,0
<b>MEDIO</b>	9	15,0	15,0	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.



**Figura 4: Despersonalización**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

## Interpretación

La Despersonalización en los servidores públicos del GADM-CG, lo hallamos antes de las actividades de gestión en los siguientes niveles Bajo en 85% y Medio 15% por lo cual nos indica que el contexto laboral de los trabajadores de la institución si existía un leve desarrollo de sentimientos de insensibilidad y actitudes negativas hacia los destinatarios de la labor profesional.

### - **Aspecto - Realización Personal.**

Esta dimensión describe la tendencia a auto evaluarse negativamente, declinando el sentimiento de competencia en el trabajo. En otras palabras, los individuos sienten que no se desempeñan tan bien como lo hacían en un comienzo.

Este aspecto se encuentra conformado por 8 enunciados del MBI, los cuales son los siguientes:

- Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender
- Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender
- Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo
- Me siento muy enérgico en mi trabajo
- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo
- Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender
- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada

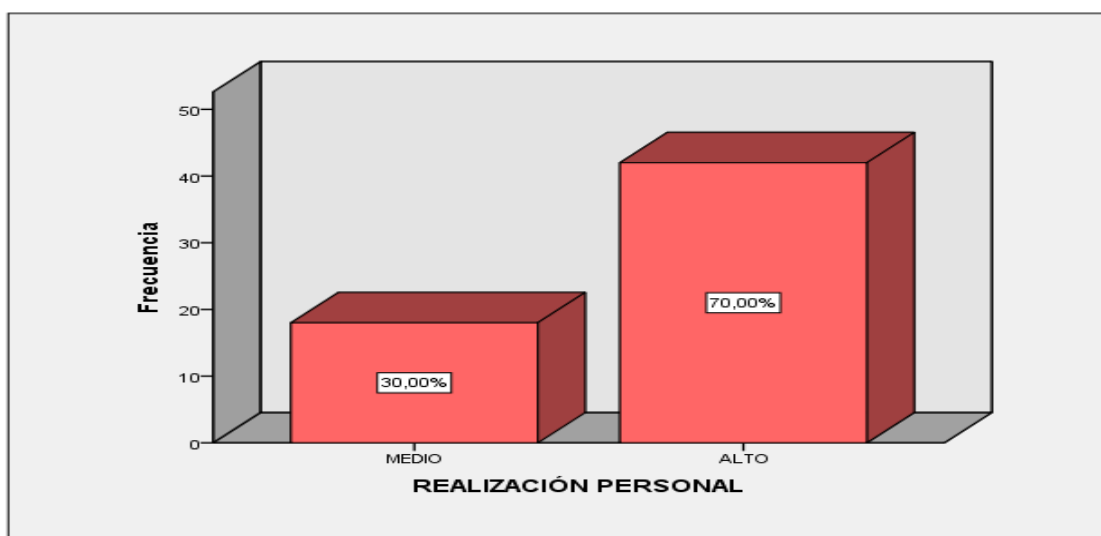
Los cuales se aplicaron a la muestra calculada de 60 servidores públicos (Ver Anexo 10, Tabulación de los 8 enunciados – Realización Personal – Diagnóstico Inicial) y los resultados son los siguientes:

**Tabla 11: Resultados de Realización Personal**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>MEDIO</b>	18	30,0	30,0	30,0
<b>ALTO</b>	42	70,0	70,0	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 5: Realización Personal**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

La Realización en los servidores públicos del GADM-CG, la encontramos en el diagnóstico inicial en los siguientes niveles Medio en 30% y Alto en 70% lo cual nos indica que es escenario que requiere atención porque existe desarrollo de sentimientos de improductividad o falta de logros en el desempeño profesional en los trabajadores.

#### 4.2.1.1. Síndrome de Burnout – Diagnóstico Inicial.

Como podemos ver el MBI está compuesto por tres dimensiones o aspectos los cuales son cansancio emocional, despersonalización y realización personal, sumando entre todos tenemos 22 enunciados. Estos aspectos nos dan como resultado la posible presencia del síndrome.

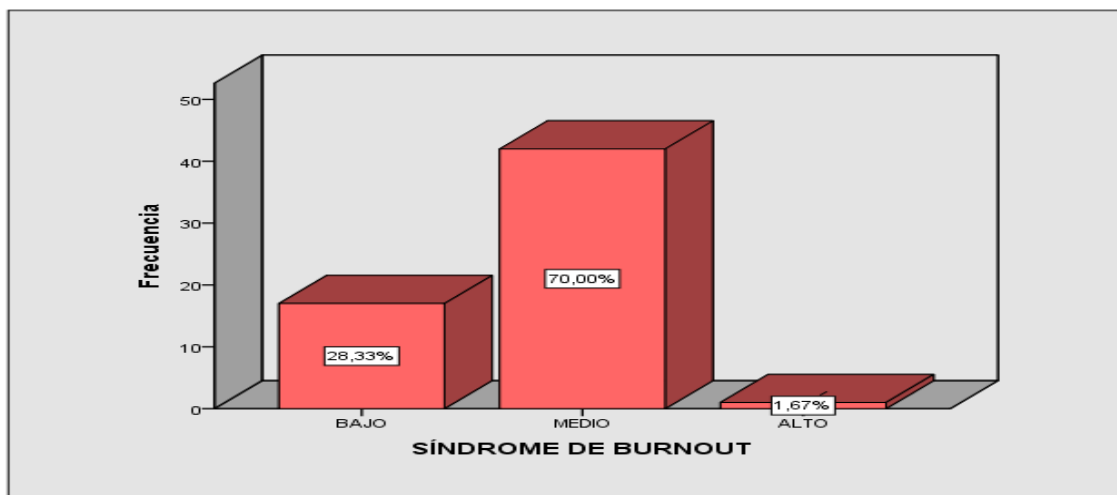
El síndrome de burnout se mide en ALTO, MEDIO o BAJO por lo cual luego del procesamiento de datos obtuvimos los que tenemos burnout en nivel de Bajo en 28,3%, Medio en 70% y Alto en 1,7%. Estos son los resultados para el diagnóstico inicial por lo cual consideramos totalmente meritorio la gestión de riesgos psicosociales además estos porcentajes nos indican que en el contexto laboral de los trabajadores de la institución si existía el Síndrome de Burnout. A continuación tenemos una tabla resumen con su respectivo gráfico:

**Tabla 12: Resultados de Síndrome de Burnout**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>BAJO</b>	17	28,3	28,3	28,3
<b>MEDIO</b>	42	70,0	70,0	98,3
<b>ALTO</b>	1	1,7	1,7	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics



**Figura 6: Síndrome de Burnout. Diagnostico Final**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

El Síndrome de Burnout en los servidores públicos del GADM-CG, lo hallamos antes de las actividades de gestión en los siguientes niveles Bajo en 28,3%, Medio en 70% y Alto en 1,67%. Por el escenario de Medio – Alto en el que se encuentra el Burnout en la institución, mismo que fue de primordial importancia ser tratado.

#### **4.2.2. Aplicación del MBI – Después de las actividades de gestión.**

Para poder comprobar si las actividades de gestión realizadas tuvieron un impacto positivo en los servidores públicos aplicamos el MBI (Ver Anexo 11, listado de asistencia del personal) evaluando si existe el síndrome de Burnout en Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano.

Cuando realizamos el diagnóstico de riesgos psicosociales de la situación actual (Ver Anexo 3) aprovechamos para para realizar la siguiente pregunta cerrada con opciones de respuesta Si y No:

- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se ha usado el MASLACH BURNOUT INVENTORY para evaluar el Síndrome de Burnout?

Como resultados para la interrogante obtuvimos que SI se usó el MASLACH BURNOUT INVENTORY para evaluar el Síndrome de Burnout. Por lo que debemos tener en cuenta que después que se realizó el trabajo de investigación ya se utilizó el MBI en el GADM – CG por lo cual tendríamos un porcentaje de aplicación del Instrumento del 100%.

A continuación tenemos una tabla resumen.

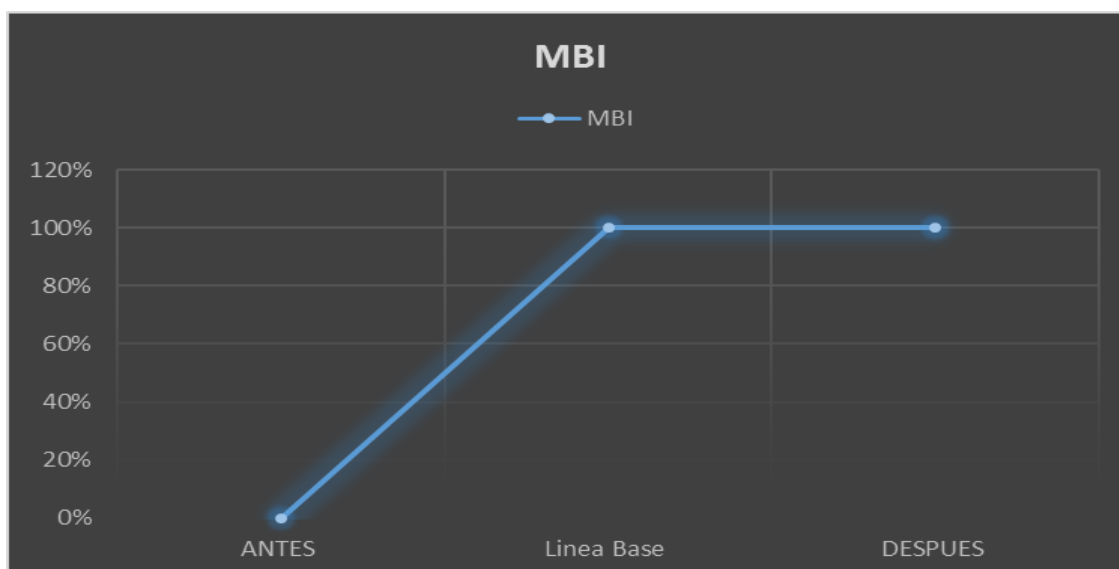


**Tabla 13: Aplicación del Instrumento- Maslach Burnout Inventory. Situación Actual**

<b>Instrumento - Maslach Burnout Inventory</b>	<b>Porcentajes:</b>
<b>MBI</b>	100%
<b>PROMEDIO</b>	100%

Elaborado por: Autor.

En el siguiente grafico podemos evidenciar la aplicación del MBI en las distintas fases de la gestión.



**Figura 7: Aplicación del Instrumento- Maslach Burnout Inventory**

Elaborado por: Autor

Interpretación:

Como podemos observar en la gráfica antes de desarrollo del proyecto de investigación en GADM-CG nunca antes se había aplicado el Instrumento Maslach Burnout Inventory que nos sirvió para la identificación y evaluación del Síndrome de Burnout. Podemos ver también que con el desarrollo de la investigación se levantó la línea base con la aplicación del MBI y se volvió a re evaluar al finalizar las actividades de gestión planteadas en el proyecto de investigación.

- **Aspecto - Cansancio Emocional.**

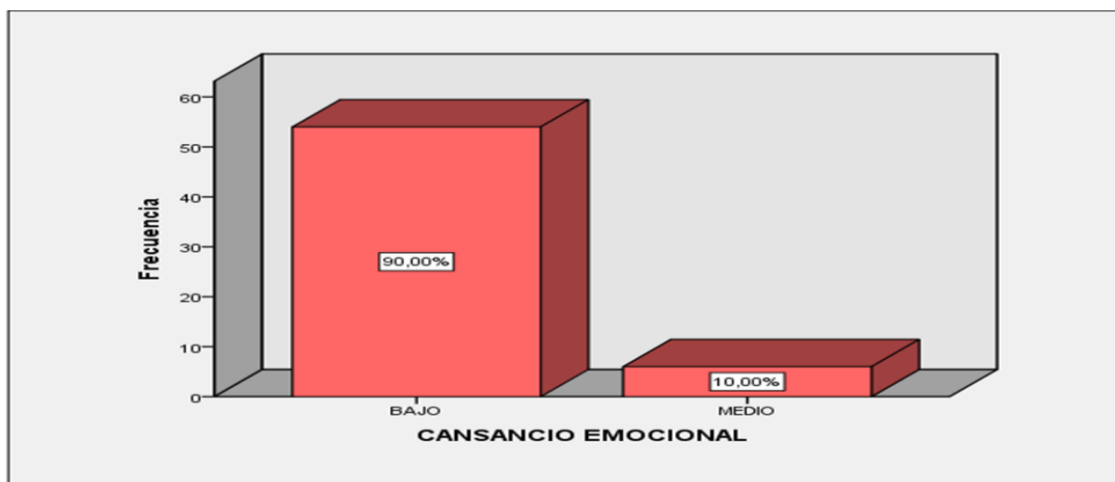
Anteriormente ya mencionamos a que se refería el cansancio emocional y los 9 enunciados por los cuales está representado en el MBI. (Ver Anexo 12, Tabulación de los 9 enunciados – Cansancio Emocional – Después de la gestión) A continuación tenemos los resultados que se aplicó a la muestra:

**Tabla 14: Resultados de Cansancio Emocional**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>BAJO</b>	54	90,0	90,0	90,0
<b>MEDIO</b>	6	10,0	10,0	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 8: Cansancio Emocional**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

El Cansancio Emocional en los servidores públicos del GADM-CG, lo tenemos después de las actividades de gestión en los siguientes niveles Medio en 10% y Bajo en 90% lo que nos indica que el contexto laboral de los trabajadores de la institución la gestión de riesgos psicosociales fue exitosa que no existe niveles altos de la sensación de no poder dar más de sí en el ámbito emocional y afectivo.

- **Aspecto – Despersonalización**

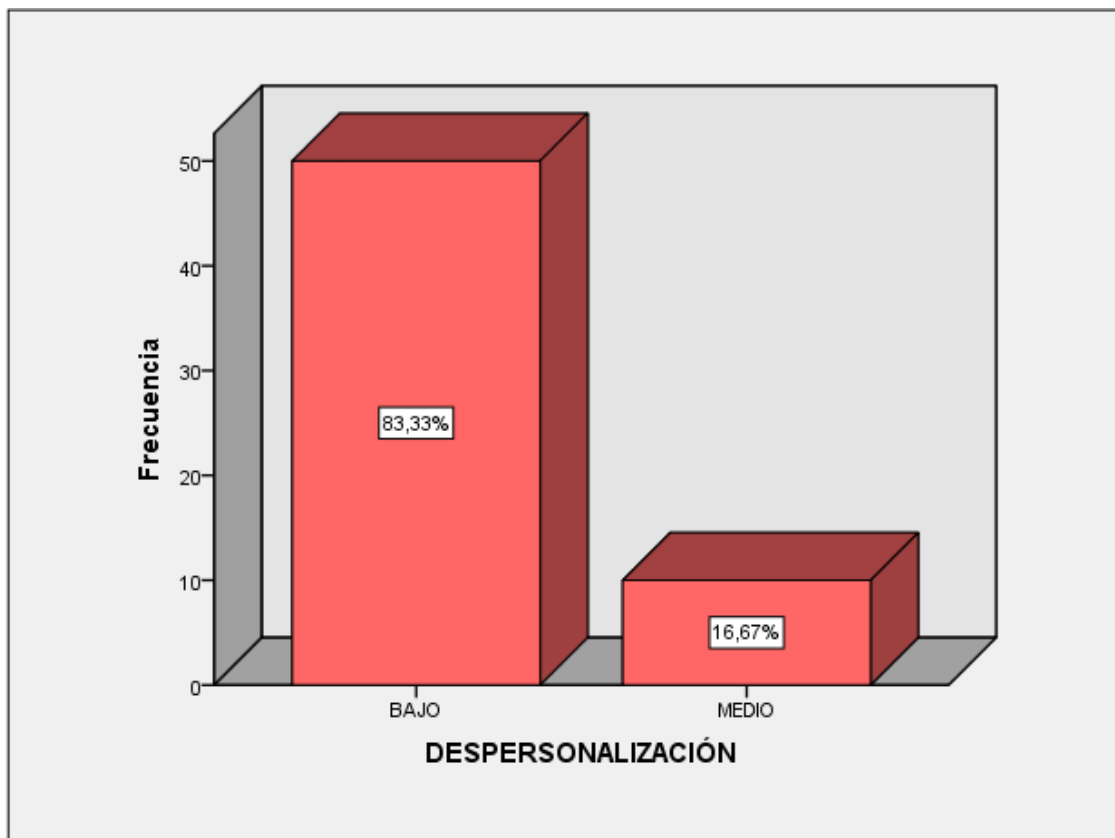
Anteriormente ya señalamos a que se refería el aspecto despersonalización y los 5 enunciados por los cuales está representado en el MBI. (Ver Anexo 13, Tabulación de los 5 enunciados – Despersonalización – Después de la gestión). A continuación tenemos los resultados que se aplicó a la muestra:

**Tabla 15: Resultados de Despersonalización**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>BAJO</b>	50	83,3	83,3	83,3
<b>MEDIO</b>	10	16,7	16,7	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 9: Despersonalización.**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

## Interpretación

La Despersonalización en los servidores públicos del GADM-CG, la tenemos después de las actividades de gestión en los siguientes niveles Bajo en 83,33% y Medio 16,67% por lo cual nos indica que el contexto laboral de los trabajadores de la institución sigue existiendo un leve desarrollo de sentimientos de insensibilidad y actitudes negativas hacia los destinatarios de la labor profesional.

### - Aspecto - Realización Personal.

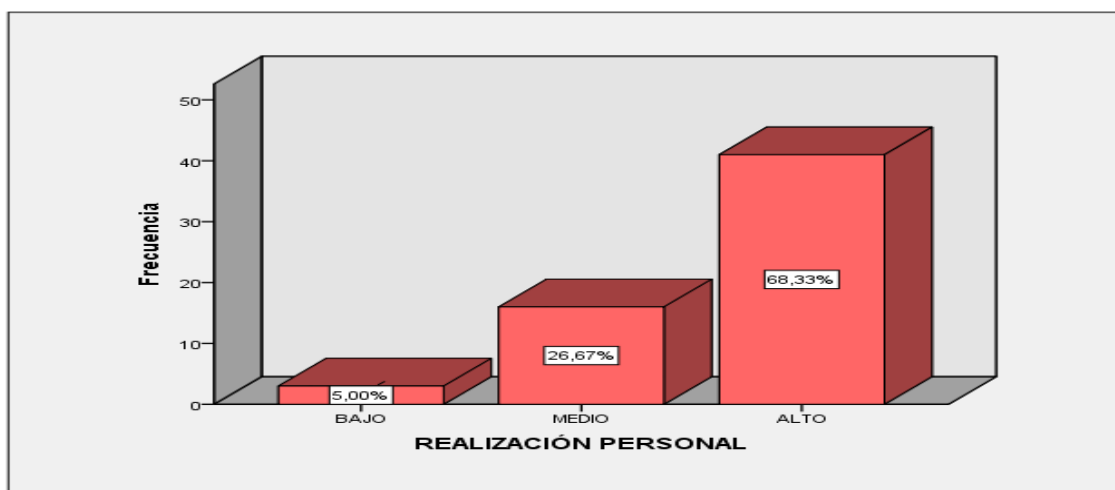
Antecedentemente ya indicamos a que se refería el aspecto realización personal y los 8 enunciados por los cuales está representado en el MBI. (Ver Anexo 14, Tabulación de los 8 enunciados – Realización Personal – Después de la gestión) A continuación tenemos los resultados que se aplicó a la muestra:

**Tabla 16: Resultados de Realización Personal**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>BAJO</b>	3	5,0	5,0	5,0
<b>MEDIO</b>	16	26,7	26,7	31,7
<b>ALTO</b>	41	68,3	68,3	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 10: Despersonalización.**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

La Realización en los servidores públicos del GADM-CG, la tenemos después de las actividades de gestión en los siguientes niveles Bajo en 5%, Medio en 26,7% y Alto en 68,3% lo cual nos indica que es escenario laboral es medianamente favorable porque ya no encontramos un nivel significativo de desarrollo sentimientos de improductividad o falta de logros en el desempeño profesional en los trabajadores, pero recomendamos dar seguimiento y profundizar la gestión a lo largo del tiempo.

#### 4.2.2.1. Síndrome de Burnout – Después de las actividades gestión.

Como podemos ver el MBI está compuesto por tres dimensiones o aspectos los cuales son cansancio emocional, despersonalización y realización personal, sumando entre todos 22 enunciados.

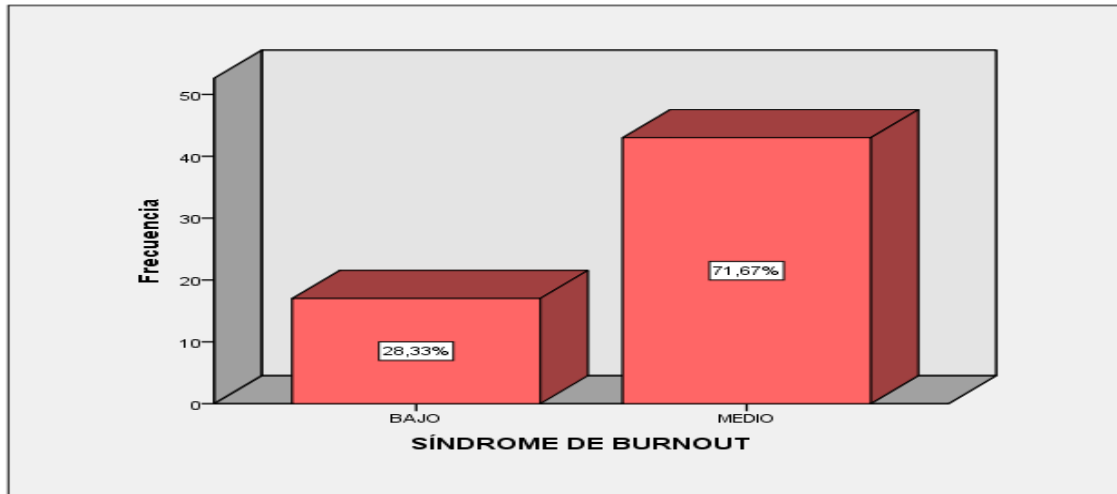
El síndrome de burnout se mide en ALTO, MEDIO o BAJO como ya mencionamos anteriormente, por lo cual luego del procesamiento de datos obtuvimos los que tenemos burnout en nivel de Bajo en 28,3% y Medio en 71,7%. Estos son los resultados para la reevaluación del burnout en la institución, los cuales nos reflejan que las actividades gestión tuvieron éxito. Además estos porcentajes nos indican que en el contexto laboral actual de los trabajadores ya no existen casos del Síndrome de Burnout. A continuación tenemos una tabla resumen con su respectivo gráfico:

**Tabla 17: Resultados de Síndrome de Burnout**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>BAJO</b>	17	28,3	28,3	28,3
<b>MEDIO</b>	43	71,7	71,7	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 11: Síndrome de Burnout. Situación Actual**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

El Síndrome de Burnout en los servidores públicos del GADM-CG, lo tenemos después de las actividades de gestión en los siguientes niveles Bajo en 28,33%, y Medio en 71,67%. Se logró un escenario de Bajo – Medio en el que se encuentra el Burnout en la institución, pero es necesario dar seguimiento a los riesgos psicosociales y profundizar la gestión respecto a los mismos.

#### **4.3. Propuesta de un manual de pausas activas.**

Como parte de la gestión de riesgos psicosociales como medida de control y prevención para el estrés laboral y el síndrome de burnout se propuso la elaboración de un manual de pausas activas el mismo que tiene como objetivo contribuir con una herramienta de trabajo a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano, que proporciona ejercicios físicos y mentales que realizara un trabajador por corto tiempo durante la jornada laboral con el fin de revitalizar la energía corporal y refrescar la mente para mejorar las condiciones de trabajo del GADM del cantón Guano. Mismo que ayudara en la prevención de enfermedades laborales como lo es el Síndrome Burnout que es en sí, el resultado del estrés laboral.

Este Manual cuenta con Pausas Activas para disminuir el dolor en zonas afectación laboral, el mismo que se encuentra dirigido a zona de cara – cuello – hombros, zona del tronco, zona de las brazos, zona de las manos, zona de piernas – pies y zona de ojos.

- **Diagnóstico Inicial:**

Al momento de realizar el diagnóstico de riesgos psicosociales diagnóstico inicial (Ver Anexo 2) aprovechamos para para realizar las siguientes preguntas cerradas con opciones de respuesta Si y No:

- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se han realizado actividades de socialización y adiestramiento referente a pausas activas?
- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano existe un manual de pausas activas?

Como resultados para las dos interrogantes obtuvimos que No existía un manual de pausas activas con su respectiva socialización y adiestramiento antes de la gestión de riesgos.

A continuación tenemos una tabla que evidencia la carencia de un manual que contenga ejercicios de pausas activas para zonas de afectación laboral.

**Tabla 18: Ejercicios de Pausas Activas. Diagnóstico Inicial.**

<b>MANUAL DE ACTIVAS</b>	<b>Número de Series de Ejercicios</b>
Zona de Cara – Cuello - Hombros	0
Zona del Tronco	0
Zona de las Brazos	0
Zona de las Manos	0
Zona de las Piernas - Pies	0
Zona de Ojos	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>

**Elaborado por:** Autor.

- **Situación Actual:**

Como una actividad de gestión se realizó la propuesta de un manual de pausas activas el mismo que fue revisado por la jefa del departamento de seguridad y salud ocupacional, y aprobado por el señor Alcalde del cantón Guano. (Ver Anexo 23, Manual de Pausas Activas aprobado por el Lic. Oswaldo Estrada.)

Cuando volvimos a aplicar el checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” para poder constatar en que niveles de riesgo en que se encuentra actualmente el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano también aprovechamos para volver realizar las siguientes preguntas cerradas con opciones de respuesta Si y No (Ver Anexo 3):

- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se han realizado actividades de socialización y adiestramiento referente a pausas activas?
- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano existe un manual de pausas activas?

En esta ocasión como resultados para las dos interrogantes obtuvimos que Si existe un manual de pausas activas con su respectiva socialización y adiestramiento después de la gestión de riesgos.

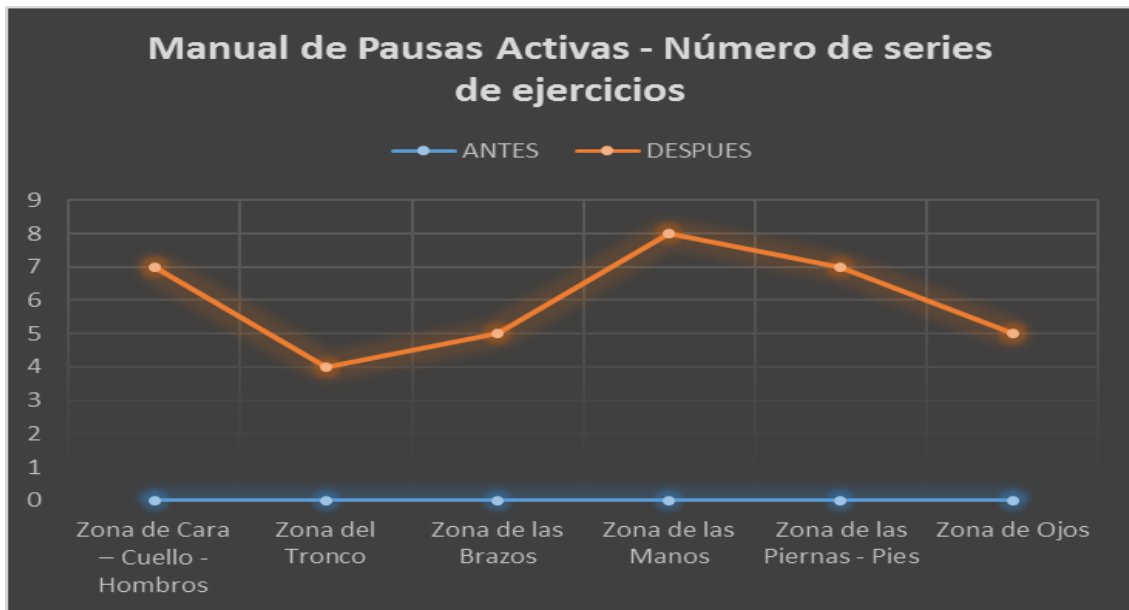
A continuación tenemos una tabla y su pertinente grafico que evidencia la actual existencia de un manual con un total de 36 ejercicios de pausas activas repartidos entre las distintas zonas de afectación laboral. (Ver Anexo 23)

**Tabla 19: Ejercicios de Pausas Activas. Situación Actual**

<b>Manual de Pausas Activas</b>	<b>Número de Series de Ejercicios</b>
Zona de Cara – Cuello - Hombros	7
Zona del Tronco	4
Zona de las Brazos	5
Zona de las Manos	8
Zona de las Piernas - Pies	7
Zona de Ojos	5
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>

**Elaborado por:** Autor





**Figura 12: Manual de Pausas Activas – Número de series de ejercicios**

**Elaborado por:** Autor

Interpretación.

Referente a los ejercicios de Pausas Activas para disminuir el dolor en zonas afectación laboral (Manual de Pausas Activas) la cantidad de series de ejercicios por zonas corporales con la que contaba el GADM – CG era de cero como podemos observar la línea azul, donde no existía un Manual de Pausas Activas, en comparación con la línea anaranjada que nos indica claramente que después de las actividades de gestión se logró un establecer una gama de Pausas Activas que benefician directamente a los trabajadores de la institución.

Cabe recalcar que la propuesta del Manual de Pausas Activas fuera aprobada por el señor Alcalde como máxima autoridad del GADM – CG, y a fecha actual el mismo se encuentra en uso por parte de los trabajadores de la institución.

#### **4.4. Actividades de capacitación, socialización y adiestramiento.**

Como parte sustancial y primordial de la gestión de riesgos psicosociales celebramos una serie de capacitaciones socializaciones y adiestramientos al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano referente a riesgos psicosociales y a la propuesta del manual de pausas activas.

- **Diagnóstico Inicial:**

Citando resultados anteriores exponemos que al momento de realizar el diagnóstico de riesgos psicosociales (Ver Anexo 2) aprovechamos para para realizar las siguientes preguntas cerradas con opciones de respuesta Si y No:

- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se han realizaron actividades de capacitación y socialización referente a riesgos psicosociales?
- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se han realizado actividades de adiestramiento referente a pausas activas?

Como resultados para las dos interrogantes obtuvimos que No existía actividades capacitación, socialización y adiestramiento antes de la gestión de riesgos.

A continuación tenemos una tabla resumen que refleja la NO existencia de dichas actividades.

**Tabla 20: Actividades de Capacitación, Socialización y Adiestramiento.  
Diagnóstico Inicial**

<b>Actividades</b>	<b>Porcentaje de cumplimiento:</b>
Capacitación	0%
Socialización	0%
Adiestramiento	0%
<b>Promedio</b>	<b>0%</b>

Elaborado por: Autor.

- **Situación Actual:**

Como una actividad de gestión se realizaron capacitaciones, socialización y adiestramientos sobre riesgos psicosociales, el manual de pausas activas y el síndrome de burnout.

Ver Anexo 15, Solicitudes internas para realizar las actividades planificadas. Ver Anexo 16, Fotografías de Socializaciones. Ver Anexo 17, Fotografías de capacitaciones. Ver Anexo 18, Fotografías de adiestramiento. Ver Anexo 19, Tríptico de socialización. Ver

Anexo 20, Listas de asistencia a actividades de capacitación, socialización y adiestramiento.

Cuando volvimos a aplicar el checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” para poder constatar en que niveles de riesgos en que se encuentra actualmente el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano también aprovechamos para volver realizar las siguientes preguntas cerradas con opciones de respuesta Si y No (Ver Anexo 3):

- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se han realizado actividades de socialización y adiestramiento referente a pausas activas?
- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano existe un manual de pausas activas?

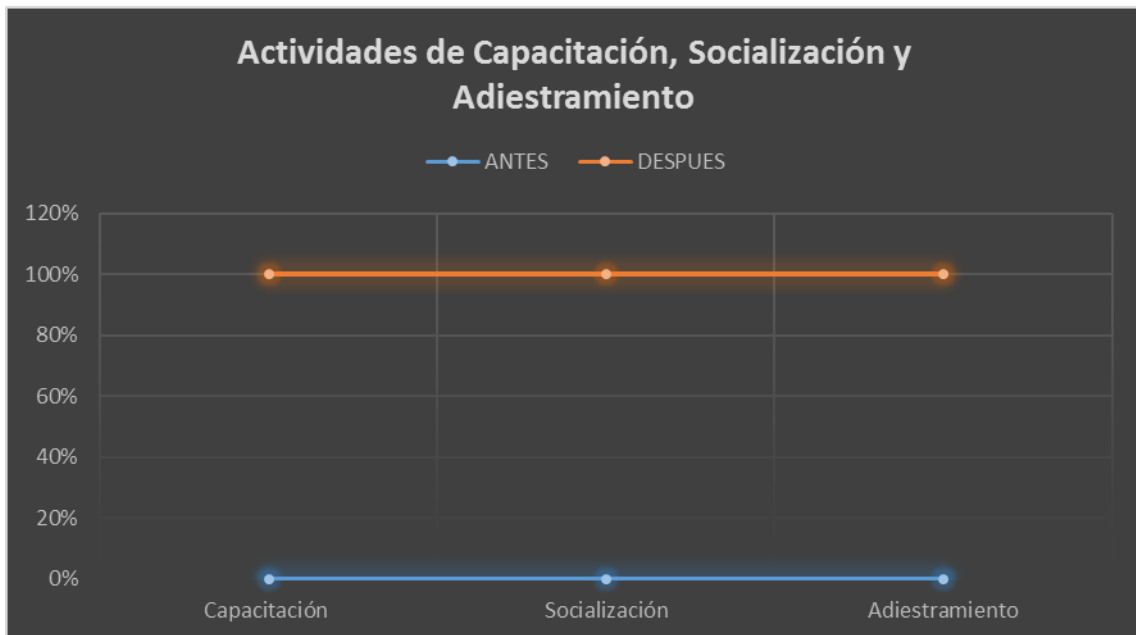
En esta ocasión como resultados para las dos interrogantes obtuvimos que Si se han realizado actividades de socialización, capacitación y adiestramiento durante la gestión de riesgos.

A continuación tenemos una tabla y su pertinente grafico que evidencia el cumplimiento de dichas actividades.

**Tabla 21: Actividades de Capacitación, Socialización y Adiestramiento. Situación Actual**

<b>Actividades de Capacitación, Socialización y Adiestramiento</b>	<b>Porcentaje de cumplimiento:</b>
Capacitación	100%
Socialización	100%
Adiestramiento	100%
<b>Promedio</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Autor



**Figura 13: Actividades de Capacitación, Socialización y Adiestramiento**

**Elaborado por:** Autor.

Interpretación:

Referente a los porcentajes de cumplimiento en actividades de capacitación, socialización y adiestramiento en materia de riesgos psicosociales, podemos observar en el gráfico la tendencia de la línea azul como el escenario de la gestión en el GADM – CG donde no existía ningún tipo de actividades como las ya nombradas en temáticas de riesgos psicosociales en comparación con la tendencia de la línea anaranjada que nos indica rotundamente que después de las actividades de gestión se logró un escenario diferente al inicial el cual nos refleja el total cumplimiento de lo planificado.

#### **4.5. Comprobación de la hipótesis.**

A continuación veremos el total de la gestión de riesgos psicosociales para la prevención del Síndrome de Burnout por lo que a criterio del investigador se decidió, que cada uno de los ejes de la gestión realizada para la prevención del Síndrome de Burnout tenga un valor ponderado a 25%, teniendo así con la sumatoria de los cuatro ejes de gestión un total del 100%. De tal forma que se aceptara o se rechazara las hipótesis planteadas (Hipótesis Nula e Hipótesis Alternativa).

**Tabla 22: Total de la Gestión de Riesgos Psicosociales**

Ejes de la Gestión	Indicadores	Antes de la Gestión de Riesgos Psicosociales	Ponderado al 25%	Después de la Gestión de Riesgos Psicosociales	Ponderado al 25%
Identificación de Riegos Psicosociales	Niveles de riesgo	52,38%	11,91%	25%	18,75%
Evaluación del Síndrome Burnout, mediante la aplicación del Instrumento - Maslach Burnout Inventory	Porcentaje de aplicación	0%	0%	100%	25%
Propuesta de un manual de Pausas Activas.	# Número de series de Ejercicios	0	0%	36	25%
Actividades de capacitación, socialización y adiestramiento. Inicial y Final.	Porcentaje de aplicación	0%	0%	100%	25%
<b>Total de la existencia de gestión de riesgos psicosociales.</b>			<b>11,91%</b>		<b>93,75%</b>

Elaborado por: Autor.

Respecto a los valores ponderados al 25% correspondientes a la Identificación de Riesgos Psicosociales del antes y después de la gestión fueron obtenidos mediante un relación matemática que arrojará el porcentaje real de Identificación de Riesgos Psicosociales ponderado al 25%, el mismo que fue escogido a criterio del investigador, a continuación detallamos la forma en se obtuvieron los valores.

**Tabla 23: Valores de la identificación de Riesgos Psicosociales del antes y después de la gestión ponderados al 25%**

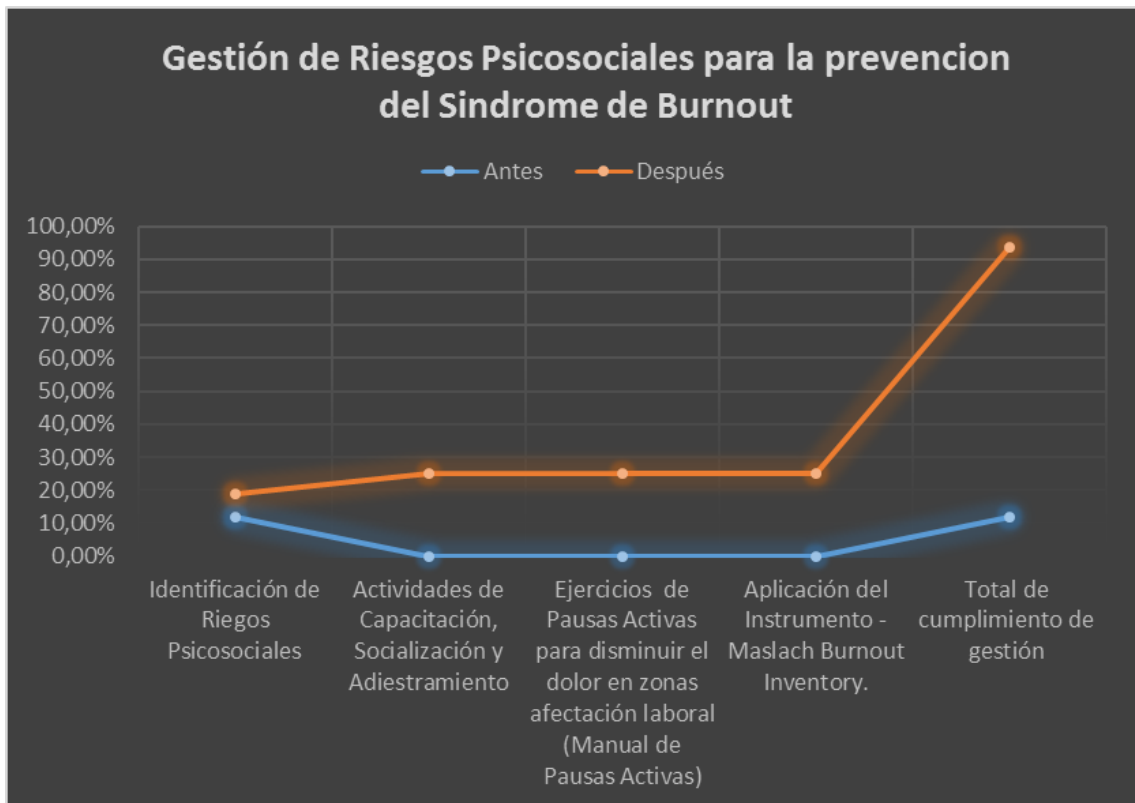
	Niveles de riesgo antes de la Gestión de Riesgos Psicosociales	Identificación de Riesgos Psicosociales Ponderado al 25%	Niveles de riesgo después de la Gestión de Riesgos Psicosociales	Identificación de Riesgos Psicosociales Ponderado al 25%
Riesgos de Identificación Psicosociales	52,38%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>100 - 52,38\% = 47,62\%</math></li> <li>• Usamos una regla de tres  <math display="block">\frac{(47,62 * 25\%)}{100} = 11,91\%</math> </li> </ul>	25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>100 - 25\% = 75\%</math></li> <li>• Usamos una regla de tres  <math display="block">\frac{(75 * 25\%)}{100} = 18,75\%</math> </li> </ul>

**Elaborado por:** Autor

Respecto a la evaluación del Síndrome Burnout, mediante el Instrumento - Maslach Burnout Inventory tenemos un porcentaje de cumplimiento del 100% por lo que si se aplicó.

Respecto a la propuesta de un manual de Pausas Activas tenemos un porcentaje de cumplimiento de 100% por lo que el municipio de Guano fue proveído del mismo. Dicho manual además consta con un total de 36 ejercicios. También fue aprobado por el Alcalde del cantón y se hoy por hoy se encuentra en uso por los servidores públicos de la institución.

Respecto a las actividades de capacitación, socialización y adiestramiento referente a riesgos psicosociales, síndrome de burnout y manual de pausas activas tenemos un porcentaje de cumplimiento del 100% ya que si se cumplieron las actividades planificadas.



**Figura 14: Gestión realizada para la prevención del Síndrome de Burnout**

Elaborado por: Autor

Según el total obtenido de 93,75% se acepta la hipótesis  $H_i$  (H. Alternativa) la misma que afirma que la gestión de riesgos psicosociales ayuda a la prevención del Síndrome de Burnout en los servidores públicos del GADM de Guano con un valor mayor a  $\geq 70\%$  el cual testifica que es una gestión aceptable y se rechaza la  $H_o$  (H. Nula)

#### 4.6. Prueba de Hipótesis.

##### 4.6.1. Chi Cuadrado.

El estadístico Chi-cuadrado, cuyo cálculo nos permitirá afirmar con un nivel de confianza estadístico determinado si los niveles de una variable influyen en los niveles de la otra variable analizada. El cálculo de la Chi-cuadrado nos permitiría saber Gestión de Riesgos Psicosociales es un factor determinante para los ejes de prevención del Síndrome de Burnout.

#### **4.6.2. Construcción de la Tabla de Contingencia.**

Para analizar la relación de dependencia o independencia entre dos variables cualitativas, es necesario estudiar su distribución conjunta o tabla de contingencia.

Nuestra tabla de contingencia es de doble entrada, donde en cada casilla figurará los datos obtenidos mediante una encuesta aplicada a la muestra de estudio.

Para realizar la comprobación de la hipótesis se realizó una encuesta clave a la muestra de 60 servidores públicos (Ver Anexo 21, modelo de encuesta para comprobación de hipótesis) para analizar fruto de este proyecto de investigación. Las preguntas fueron las siguientes:

- ¿Cómo califica la identificación de riesgos psicosociales en el GADM del cantón Guano?
- ¿Qué impacto tuvo la evaluación del Síndrome Burnout, mediante la aplicación del Instrumento - Maslach Burnout Inventory en el GADM del cantón Guano?
- ¿Cómo considera el manual de Pausas Activas proporcionado a los servidores públicos del GADM del cantón Guano?
- ¿Cómo considera el impacto generado por las actividades de capacitación, socialización y adiestramiento con temáticas de riesgos psicosociales, síndrome de burnout y manual de pausas activas en el GADM del cantón Guano?

La tabulación de las encuestas se encuentra en anexos (Ver Anexo 22, tabulación de las encuestas para comprobar hipótesis). Las frecuencias observadas nos sirvieron para la construcción de nuestra tabla de contingencia.



**Tabla 24: Tabla de Contingencia**

		Prevención del Síndrome de Burnout				TOTAL
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Gestión de Riesgos Psicosociales	Pregunta 1	2	9	8	41	60
	Pregunta 2	0	0	0	60	60
	Pregunta 3	9	0	10	41	60
	Pregunta 4	0	3	9	48	60
	TOTAL	11	12	27	190	240

Elaborado por: Autor.

La tabla de contingencia se encuentra definida por el número de atributos o variables que se analizan conjuntamente y el número de modalidades o niveles de los mismos.

Los datos propuestos en la tabla de contingencia, tiene dos atributos (preguntas sobre la gestión de riesgos psicosociales y niveles de prevención).

La tabla de contingencia tiene como objetivo fundamental si existe alguna relación de dependencia o independencia entre los niveles de las variables cualitativas objeto de estudio. El hecho de que dos variables sean independiente significa que los valores de una de ellas no están influidos por la modalidad o nivel que adopte la otra.

#### **4.6.3. Procedimiento.**

Vamos a trabajar con un margen de error igual a 0,05.

#### 4.6.3.1. Calculo de frecuencias teóricas.

Tabla 25: Tabla de frecuencias teóricas.

Frecuencias observadas	Calculo	Frecuencias teóricas
2	$\frac{11 * 60}{240} = 2,75$	2,75
0	$\frac{11 * 60}{240} = 2,75$	2,75
9	$\frac{11 * 60}{240} = 2,75$	2,75
0	$\frac{11 * 60}{240} = 2,75$	2,75
9	$\frac{12 * 60}{240} = 3$	3
0	$\frac{12 * 60}{240} = 3$	3
0	$\frac{12 * 60}{240} = 3$	3
3	$\frac{12 * 60}{240} = 3$	3
8	$\frac{27 * 60}{240} = 6,75$	6,75
0	$\frac{27 * 60}{240} = 6,75$	6,75
10	$\frac{27 * 60}{240} = 6,75$	6,75
9	$\frac{27 * 60}{240} = 6,75$	6,75
41	$\frac{190 * 60}{240} = 47,5$	47,5
60	$\frac{190 * 60}{240} = 47,5$	47,5
41	$\frac{190 * 60}{240} = 47,5$	47,5
48	$\frac{190 * 60}{240} = 47,5$	47,5

Elaborado por: Autor

#### 4.6.3.2. Calculo de grados de libertad (v)

$$v = (\text{Cantidad de filas} - 1) * (\text{Cantidad de columnas} - 1)$$

Desarrollando la formula tenemos:

$$v = (4 - 1) * (4 - 1) = 9$$

Tenemos 9 grados de libertad.

#### 4.6.3.3. Calculo Chi-cuadrado.

Usamos la siguiente formula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(\text{frecuencia observada} - \text{frecuencia teórica})^2}{\text{frecuencia teórica}}$$

Desarrollo de la fórmula:

$$\begin{aligned} \chi^2 = & \frac{(2-2,75)^2}{2,75} + \frac{(0-2,75)^2}{2,75} + \frac{(9-2,75)^2}{2,75} + \frac{(0-2,75)^2}{2,75} + \frac{(9-3)^2}{3} + \\ & \frac{(0-3)^2}{3} + \frac{(0-3)^2}{3} + \frac{(3-3)^2}{3} + \frac{(8-6,75)^2}{6,75} + \frac{(0-6,75)^2}{6,75} + \frac{(10-6,75)^2}{6,75} + \\ & \frac{(9-6,75)^2}{6,75} + \frac{(41-47,5)^2}{47,5} + \frac{(60-47,5)^2}{47,5} + \frac{(41-47,5)^2}{47,5} + \frac{(48-47,5)^2}{47,5} = 52,3 \end{aligned}$$

**Tabla 26: Chi Cuadrado**

Frecuencias observadas	Frecuencias teóricas	X2
2	2,75	0,2
0	2,75	2,8
9	2,75	14,2
0	2,75	2,8
9	3	12,0
0	3	3,0
0	3	3,0
3	3	0,0
8	6,75	0,2
0	6,75	6,8
10	6,75	1,6
9	6,75	0,8
41	47,5	0,9
60	47,5	3,3
41	47,5	0,9
48	47,5	0,0
	<b>Chi Cuadrado</b>	<b>52,3</b>

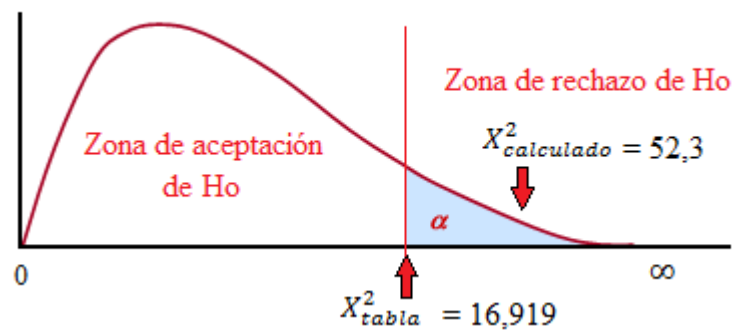
Obtenemos un valor de 52,3 con el que ingresamos en la tabla de distribución de  $\chi^2$

Aquí podemos ver la tabla de la distribución de Chi Cuadrado con el valor seleccionado para  $X^2_{tabla}$

**Tabla 27: Distribución Chi Cuadrado**

	0.995	0.990	0.975	0.950	0.900	0.750	0.500	0.250	0.100	<b>0.050</b>	0.025	0.010	0.005
1	0.000	0.000	0.001	0.004	0.016	0.102	0.455	1.323	2.706	3.841	5.024	6.635	7.879
2	0.010	0.020	0.051	0.103	0.211	0.575	1.386	2.773	4.605	5.991	7.378	9.210	10.597
3	0.072	0.115	0.216	0.352	0.584	1.213	2.366	4.108	6.251	7.815	9.348	11.345	12.838
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	1.923	3.357	5.385	7.779	9.488	11.143	13.277	14.860
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.610	2.675	4.351	6.626	9.236	11.070	12.833	15.086	16.750
6	0.676	0.872	1.237	1.635	2.204	3.455	5.348	7.841	10.645	12.592	14.449	16.812	18.548
7	0.989	1.239	1.690	2.167	2.833	4.255	6.346	9.037	12.017	14.067	16.013	18.475	20.278
8	1.344	1.646	2.180	2.733	3.490	5.071	7.344	10.219	13.362	15.507	17.535	20.090	21.955
9	1.735	2.088	2.700	3.325	4.168	5.899	8.343	11.389	14.684	<b>16.919</b>	19.023	21.666	23.589
10	2.156	2.558	3.247	3.940	4.865	6.737	9.342	12.549	15.987	18.307	20.483	23.209	25.188
11	2.603	3.053	3.816	4.575	5.578	7.584	10.341	13.701	17.275	19.675	21.920	24.725	26.757
12	3.074	3.571	4.404	5.226	6.304	8.438	11.340	14.845	18.549	21.026	23.337	26.217	28.300

En el siguiente grafico podemos observar la comprobación de la hipótesis de forma detallada.



**Figura 15: Grafica de Chi Cuadrado**

Elaborado por: Autor

#### **4.6.4. Decisión.**

El valor calculado de Chi Cuadrado es de  $X^2_{calculado} = 52,3 >$  al valor de tablas de distribución de Chi Cuadrado con grado de libertad,  $v = 9$  y margen de error = 0,05  $X^2_{tabla} = 16,919$  por consiguiente se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), por tanto se acepta la hipótesis alternativa, es decir;

Hi: La gestión de riesgos psicosociales ayuda a la prevención del Síndrome de Burnout en los servidores públicos del GADM del cantón Guano.

## CAPÍTULO V

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

Se identificó inicialmente los factores psicosociales con la aplicación del checklist “Lista de identificación de riesgos” del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo INSHT que contempla los siguientes factores; tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo o contenido del trabajo, participación y supervisión, demandas psicológicas, interés por el trabajador / compensación, relaciones y apoyo social. El mismo arrojó que el GADM-CG tenía en el diagnóstico inicial un nivel medio de riesgo igual a 52,38% y actualmente se encuentra en un nivel de 18,75% referente a los factores ya nombrados.

Se evaluó y determinó la existencia del Síndrome de Burnout mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI) en los servidores públicos del GADM-CG. Antes de las actividades de gestión en los siguientes niveles Bajo en 28,33%, Medio en 70% y Alto en 1,67% por lo cual consideramos totalmente meritorio la gestión de riesgos psicosociales por el escenario de Medio – Alto en el que se encuentra el Burnout en la institución, mismo que fue de primordial importancia ser tratado, además estos porcentajes nos indican que el contexto laboral de los trabajadores de la institución si existía casos del Síndrome. Después de las actividades de gestión obtuvimos los siguientes niveles Bajo en 28,33%, y Medio en 71,67% por lo que cabe recalcar que la gestión de riesgos psicosociales tuvo éxito, porque además de eliminar el Síndrome de Burnout que se presentaba antes también se logró un escenario de Bajo – Medio en el que se encuentra el Burnout en la institución, donde ya no se presentan casos de este síndrome.

Se desarrolló medidas para el control del Estrés Laboral y prevención del Síndrome de Burnout para los servidores públicos GADM del Cantón Guano mediante el cumplimiento de actividades de capacitación, socialización y adiestramiento en materia de riesgos psicosociales, debemos aclarar que antes de la gestión no existía ningún tipo de actividades como las ya nombradas en temáticas de riesgos psicosociales pero con la puesta en marcha y ejecución de las actividades de gestión se logró un escenario

totalmente favorable pues se cumplió en un 100% con las medidas de control planeadas. Referente a los ejercicios de Pausas Activas para disminuir el dolor en zonas afectación laboral (Manual de Pausas Activas) la cantidad de series de ejercicios por zonas corporales con la que contaba el GADM-CG era de cero cuando no existía un Manual de Pausas Activas, en comparación a la situación laboral después de las actividades de gestión que nos indica claramente que se logró un establecer una gama de Pausas Activas que benefician directamente a los trabajadores de la institución. Cabe recalcar que la propuesta del Manual de Pausas Activas fuera aprobada por el señor Alcalde como máxima autoridad del GADM-CG, y a fecha actual el mismo se encuentra en uso por parte de los trabajadores de la institución.

Además, lo cual es muy evidente, que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ), por tanto se aceptó la hipótesis alternativa, es decir,  $H_1$ : La gestión de riesgos psicosociales ayuda a la prevención del Síndrome de Burnout en los servidores públicos del GADM del cantón Guano.

## **5.2. Recomendaciones**

Se recomienda aplicar el checklist de identificación de factores psicosociales de riesgo por lo menos una vez al año para un seguimiento constate a estos factores y poder aplicar medias de prevención innovadoras conforme la situación laboral del GADM-CG vaya cambiando en el transcurso del tiempo.

Se sugiere aplicar una vez al año el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) en los servidores públicos del GADM-CG para evaluar e identificar los niveles y posibles casos burnout que se puedan presentar en la institución así, de esta manera se lograra un monitoreo eficiente sobre este síndrome.

Se encomienda a la Unidad de seguridad y salud ocupacional del GADM-CG que se sigan programando capacitaciones y socializaciones sobre temáticas de riesgos psicosociales los cuales tengan miras a la prevención del estrés laboral y burnout, con la finalidad de adiestrar a los trabajadores de forma preventiva.

Se recomienda seguir y monitorear la aplicación del Manual de Pausas Activas en todos los departamentos del GADM-CG, ya que si deja de utilizar los únicos afectados serán directamente todos los trabajadores de la institución que a corto y a largo plazo podrán desarrollar enfermedades profesionales como lo es el Síndrome de Burnout.

Y por todo lo anterior mencionado es necesario dar seguimiento a los riesgos psicosociales y profundizar la gestión respecto a los mismos ya que el como en toda institución o empresa el contexto laboral es cambiante.



## BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Chilena de Seguridad Ergonomía de Oficinas.* (2013). Manual de Conceptos Fundamentales y Recomendaciones Prácticas. Obtenido de: <http://www.achs.cl/portal/trabajadores/Capacitacion/CentrodeFichas/Documents/ergonomia-para-oficinas-conceptos-fundamentales-y-recomendaciones-practicas.pdf>
- Andalucía, U. (2009). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo.* : Primera Edición. Ciudad: Málaga. Editorial CEM
- Brennkmeijer V. (2002). “A Drug Called Comparison: The Pains and Gains of Social Comparison Among Individuals Suffering From Burnout”, Ed. Plantijn Casparie, Almere, Holanda
- Chiner, M., Más, J., & Alcaide, J. (2008). *Laboratorio de ergonomía.* México: Alfaomega.
- Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (1986)
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Acuerdo de Cartagena 584, publicada en el Registro Oficial del Ecuador, Suplemento 461 de 15 noviembre de 2004. Art 11.
- Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social, capítulo I, capítulo VI
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Nota Técnica de Prevención 926.* Madrid. INSHT (pág,1)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Nota Técnica de Prevención 926.* Madrid. INSHT. (pág,2)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Nota Técnica de Prevención 926.* Madrid. INSHT (pág,2)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Nota Técnica de Prevención 926.* Madrid. INSHT (pág,2)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Nota Técnica de Prevención 926.* Madrid. INSHT (pág,2)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Nota Técnica de Prevención 704.* Madrid. INSHT (pág,1)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Nota Técnica de Prevención 732.* Madrid. INSHT

- ITACA Interactive Training Advanced Computer Applications, S. (2006). *Prevención de riesgos derivados de la organización y la carga de trabajo*. España: Parcerisas Civit.
- Maslach, C. (2003) “Job Burnout: New Directions in Research and Intervention” American Psychological Society, Vol.12, Nº 5
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory: Manual* (3rd ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*. Primera edición 2016. Suiza. (pág, 6)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*. Primera edición 2016. Suiza. (pág, 62)

## ANEXOS

### Anexo 1: Aprobación del proyecto del proyecto de investigación



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



Oficio N°. 125-SSO-GADM-CG-17

Guano, 05 de septiembre de 2017

Ingeniero  
Wilfrido Salazar  
DIRECTOR DE LA CARRERA INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNACH  
Presente.

De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo, a la vez deseándole el mejor de los éxitos en sus funciones.

El motivo de la presente es para darle a conocer que la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano, aprueba la elaboración del tema de Tesis del SR. VÁZCONES RAMOS SEBASTIÁN XAVIER, referente a la temática "GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA PREVENIR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO"; el mismo que servirá de aporte para continuar con el trabajo que el departamento está realizando.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,

  
ING. GLENDA SANUNGA S.  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
 UNIDAD DE SEGURIDAD  
Y SALUD OCUPACIONAL  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL CANTÓN GUANO

Adj. Documento con sumilla del Sr. Alcalde.

**Anexo 2: Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” - Diagnóstico Inicial.**

**Lista de identificación de Riesgos Psicosociales**

<b>DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA/INSTITUCIÓN</b>	
Nombre:	<b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano.</b>
Actividad a la que se dedica:	<b>Administración pública de acuerdo a lo que dictamina el COOTAD.</b>
Número de Unidades o Departamentos:	<b>Diez.</b>
Total de Trabajadores:	<b>323 Servidores Públicos.</b>

**Método para la evaluación de los riesgos de origen psicosocial**

Procedimiento:

1. Compruebe si se dan algunas de las situaciones incluidas en cada uno de los apartados.
2. Un solo ítem marcado en cualquiera de los apartados indicaría una posible situación de riesgo no tolerable.
3. El nivel riesgo será tanto mayor cuanto mayor sea el número de ítems Señalados.
4. Adopte las correspondientes medidas preventivas, si fuera necesario.

**TIEMPO DE TRABAJO**

- No existen periodos de descanso voluntarios.
- El trabajador no puede elegir el orden de las operaciones.
- El trabajo exige trabajar muy deprisa.
- El trabajador trabaja a "prima" o a "destajo".

**AUTONOMÍA**

- El trabajo no permite la alternancia de tareas.
- El trabajo no permite la ejecución de tareas variadas.
- La tarea no permite tener iniciativa.
- La tarea no posibilita el trabajar con otras personas.
- No se realiza una tarea con entidad propia, completa.
- El trabajador no controla la calidad del trabajo que realiza.

**Carga de trabajo / Variedad, contenido del trabajo.**

- No se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.
- El trabajador no participa en la asignación de tareas.
- Los trabajadores no participan en la determinación de los equipos de trabajo
- En la empresa, no existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo.

**PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN**

<input type="checkbox"/>	El trabajador no está informado sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lo que debe hacer.</li> <li>• Cómo debe hacerlo.</li> <li>• Tiempo asignado para llevarlo a cabo.</li> </ul>
<b>INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN.</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	No existe un espacio independiente del puesto de trabajo donde el trabajador pueda realizar su Pausa.
<input type="checkbox"/>	No existen posibilidades de promocionarse o crecer en la empresa.
<input type="checkbox"/>	El contrato de trabajo no es fijo.
<b>RELACIONES Y APOYO SOCIAL.</b>	
<input type="checkbox"/>	La tarea no permite la comunicación con otras personas.
<input checked="" type="checkbox"/>	Los equipos de trabajo no son estables.
<input type="checkbox"/>	Los conflictos entre el personal son frecuentes y se manifiestan de una forma clara.
<input type="checkbox"/>	El ambiente laboral no permite una relación amistosa.
<b>DEMANDAS PSICOLÓGICAS</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Actividades de memorización y recuperación de información de la memoria.
<input checked="" type="checkbox"/>	Ocultación de emociones ante superiores
<input checked="" type="checkbox"/>	Exposición a situaciones de impacto emocional
<input checked="" type="checkbox"/>	Reprimir los emociones y la mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo.

$$\text{Nivel de Riesgo: } \frac{\text{Numero de Items marcados}}{\text{Total de Items}} * 100\%$$

Escala: De 0% a 33,33% = Bajo  
De 33, 34% a 66, 66% = Medio.  
De 66, 64% a 100% = Alto.

---

PREGUNTAS ELABORADAS POR EL INVESTIGADOR PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA LÍNEA BASE.

1.- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se han realizaron actividades de capacitación y socialización referente a riesgos psicosociales?

SI  NO

2.- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se han realizado actividades de adiestramiento referente a pausas activas?

SI  NO

3.- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano existe un manual de pausas activas?

SI  NO

4.- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se ha usado el MASLACH BURNOUT INVENTORY para evaluar el Síndrome de Burnout?

SI  NO

Fecha: 15 de octubre del 2017

Sebastián X Vásconez R.

---

**Anexo 3: Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” - Situación Actual.**

**Lista de identificación de Riesgos Psicosociales**

<b>DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA/INSTITUCIÓN</b>	
Nombre:	<b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano.</b>
Actividad a la que se dedica:	<b>Administración pública de acuerdo a lo que dictamina el COOTAD.</b>
Número de Unidades o Departamentos:	<b>Diez.</b>
Total de Trabajadores:	<b>323 Servidores Públicos.</b>

**Método para la evaluación de los riesgos de origen psicosocial**

Procedimiento:

1. Compruebe si se dan algunas de las situaciones incluidas en cada uno de los apartados.
2. Un solo ítem marcado en cualquiera de los apartados indicaría una posible situación de riesgo no tolerable.
3. El nivel riesgo será tanto mayor cuanto mayor sea el número de ítems Señalados.
4. Adopte las correspondientes medidas preventivas, si fuera necesario.

**TIEMPO DE TRABAJO**

- No existen periodos de descanso voluntarios.
- El trabajador no puede elegir el orden de las operaciones.
- El trabajo exige trabajar muy deprisa.
- El trabajador trabaja a "prima" o a "destajo".

**AUTONOMÍA**

- El trabajo no permite la alternancia de tareas.
- El trabajo no permite la ejecución de tareas variadas.
- La tarea no permite tener iniciativa.
- La tarea no posibilita el trabajar con otras personas.
- No se realiza una tarea con entidad propia, completa.
- El trabajador no controla la calidad del trabajo que realiza.

**Carga de trabajo / Variedad, contenido del trabajo.**

- No se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.
- El trabajador no participa en la asignación de tareas.
- Los trabajadores no participan en la determinación de los equipos de trabajo
- En la empresa, no existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo.

**PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN**

<input type="checkbox"/>	El trabajador no está informado sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lo que debe hacer.</li> <li>• Cómo debe hacerlo.</li> <li>• Tiempo asignado para llevarlo a cabo.</li> </ul>
<b>INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN.</b>	
<input type="checkbox"/>	No existe un espacio independiente del puesto de trabajo donde el trabajador pueda realizar su Pausa.
<input type="checkbox"/>	No existen posibilidades de promocionarse o crecer en la empresa.
<input type="checkbox"/>	El contrato de trabajo no es fijo.
<b>RELACIONES Y APOYO SOCIAL.</b>	
<input type="checkbox"/>	La tarea no permite la comunicación con otras personas.
<input checked="" type="checkbox"/>	Los equipos de trabajo no son estables.
<input type="checkbox"/>	Los conflictos entre el personal son frecuentes y se manifiestan de una forma clara.
<input type="checkbox"/>	El ambiente laboral no permite una relación amistosa.
<b>DEMANDAS PSICOLÓGICAS</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Actividades de memorización y recuperación de información de la memoria.
<input type="checkbox"/>	Ocultación de emociones ante superiores
<input checked="" type="checkbox"/>	Exposición a situaciones de impacto emocional
<input type="checkbox"/>	Reprimir los emociones y la mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo.

$$\text{Nivel de Riesgo} = \frac{\text{Numero de Items marcados}}{\text{Total de Items}} \cdot 100\%$$

Escala: De 0% a 33,33% = Bajo  
 De 33, 34% a 66, 66% = Medio.  
 De 66, 64% a 100% = Alto.

**PREGUNTAS ELABORADAS POR EL INVESTIGADOR PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA LÍNEA BASE.**

**1.- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se han realizaron actividades de capacitación y socialización referente a riesgos psicosociales?**

SI  NO

**2.- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se han realizado actividades de adiestramiento referente a pausas activas?**

SI  NO

**3.- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano existe un manual de pausas activas?**

SI  NO

**4.- ¿En Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano se ha usado el MASLACH BURNOUT INVENTORY para evaluar el Síndrome de Burnout?**

SI  NO

Fecha: 26 de febrero del 2018

Sebastián X Vásconez R.

## Anexo 4: Modelo del MBI de aplicación.

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

Señale la respuesta correcta que crea oportuna sobre la frecuencia con la que siente los enunciados.

- 0 = Nunca.  
 1 = Pocas veces al año o menos.  
 2 = Una vez al mes o menos.  
 3 = Unas pocas veces al mes.  
 4 = Una vez a la semana.  
 5 = Unas pocas veces a la semana.  
 6 = Todos los días.

Genero	M	F	otro
Edad			

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS		
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo		
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado		
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado		
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender		
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales		
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa		
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender		
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando		
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo		
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente		
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente		
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo		
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo		
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente		
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa		
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo		
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender		
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo		
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades		
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada		
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas		

A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL  
 D. DESPERSONALIZACIÓN  
 R. P. REALIZACIÓN PERSONAL



## Anexo 5: Procesamiento de datos.

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	X1	Númerico	8	0	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
2	X2	Númerico	8	0	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
3	X3	Númerico	8	0	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo ...	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
4	X4	Númerico	8	0	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
5	X5	Númerico	8	0	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen o...	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
6	X6	Númerico	8	0	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
7	X7	Númerico	8	0	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a l...	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
8	X8	Númerico	8	0	Siento que mi trabajo me está desgastando	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
9	X9	Númerico	8	0	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas ...	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
10	X10	Númerico	8	0	Siento que me he hecho más duro con la gente	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
11	X11	Númerico	8	0	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
12	X12	Númerico	8	0	Me siento muy enérgico en mi trabajo	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
13	X13	Númerico	8	0	Me siento frustrado por el trabajo	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
14	X14	Númerico	8	0	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
15	X15	Númerico	8	0	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a la...	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
16	X16	Númerico	8	0	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
17	X17	Númerico	8	0	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
18	X18	Númerico	8	0	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quien...	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
19	X19	Númerico	8	0	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
20	X20	Númerico	8	0	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
21	X21	Númerico	8	0	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de form...	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
22	X22	Númerico	8	0	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos probl...	{0, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
23	CE	Númerico	8	0	CANSANCIO EMOCIONAL	{1, BAJO}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
24	D	Númerico	8	0	DESPERSONALIZACIÓN	{1, BAJO}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada

Figura 16: Procesamiento de datos

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
1	0	1	1	6	1	1	6	0	6	0	0	0	0	0	1
2	0	1	0	6	0	0	1	0	5	1	0	0	0	0	0
3	0	1	0	6	0	0	1	0	5	1	0	0	0	0	0
4	0	1	0	6	0	0	1	0	5	1	0	0	0	0	0
5	1	2	0	6	0	4	6	6	6	0	0	0	1	0	0
6	0	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	0	0	0	0
7	0	1	0	6	0	1	6	0	6	1	0	1	0	0	0
8	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	0	0	0	0
9	0	0	3	1	0	1	6	0	1	0	0	0	0	0	1
10	0	6	0	6	0	1	6	6	6	0	6	0	0	5	0
11	0	1	0	6	0	1	6	1	5	0	1	0	0	1	0
12	1	5	3	6	0	5	6	3	6	0	0	1	0	0	0
13	0	2	1	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	0	0
14	0	5	5	6	0	0	6	0	6	0	0	0	0	1	4
15	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	0	0
16	0	2	0	6	6	1	6	0	6	2	0	0	0	3	0
17	0	0	0	6	0	0	1	0	6	0	0	0	0	0	0
18	0	0	0	6	2	0	6	0	6	1	0	0	0	0	0
19	1	1	0	6	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0
20	0	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	0	0	0	0
21	0	1	0	1	0	0	0	0	6	0	1	0	0	1	0
22	0	0	0	0	0	1	1	0	6	0	0	0	0	0	0
23	0	1	1	6	0	0	6	0	5	0	0	6	0	0	0

Figura 17: Procesamiento de datos

TESIS VERSION 0.2: ANTES OK.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	NUNCA	POCAS V...	POCAS V...	TODOS L...	POCAS V...	POCAS V...	TODOS L...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	NUNCA
2	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	UNAS PO...	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
3	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	UNAS PO...	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
4	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	UNAS PO...	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
5	POCAS V...	UNA VEZ ...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	UNA VEZ ...	TODOS L...	TODOS L...	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	UNA
6	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
7	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	POCAS V...	TODOS L...	NUNCA	TODOS L...	POCAS V...	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
8	NUNCA	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
9	NUNCA	NUNCA	UNAS PO...	POCAS V...	NUNCA	POCAS V...	TODOS L...	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	NUNCA
10	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	POCAS V...	TODOS L...	TODOS L...	TODOS L...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	UNAS PO...	NUNCA	NUNCA
11	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	POCAS V...	TODOS L...	POCAS V...	UNAS PO...	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	NUNCA
12	POCAS V...	UNAS PO...	UNAS PO...	TODOS L...	NUNCA	UNAS PO...	TODOS L...	UNAS PO...	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
13	NUNCA	UNA VEZ ...	POCAS V...	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	UNAS PO...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
14	NUNCA	UNAS PO...	UNAS PO...	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	UNA VEZ ...	NUNCA
15	NUNCA	UNA VEZ ...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	TODOS L...	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
16	NUNCA	UNA VEZ ...	NUNCA	TODOS L...	TODOS L...	POCAS V...	TODOS L...	NUNCA	TODOS L...	UNA VEZ ...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	UNAS PO...	NUNCA	NUNCA
17	NUNCA	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	UNA
18	NUNCA	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	UNA VEZ ...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	TODOS L...	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
19	POCAS V...	POCAS V...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	POCAS V...	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	POC
20	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
21	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	NUNCA	NUNCA
22	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	POCAS V...	POCAS V...	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
23	NUNCA	POCAS V...	POCAS V...	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	UNAS PO...	NUNCA	NUNCA	TODOS L...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

**Figura 18: Procesamiento de datos**

## Anexo 6: Listado de asistencia del personal al MBI - Diagnóstico Inicial.

### Listado de Asistencia al MBI

Objetivo: Aplicar el Cuestionario MASLACH BURNOUT INVENTORY a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guano.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
1	ARROBA SANCHEZ ANGEL ADRIAN	Reemplazado
2	AVILÉS HERNÁNDEZ HILDA GABRIELA	Gabriela Avilés
3	AVILÉS HERNÁNDEZ HILDA GABRIELA	Gabriela Avilés
4	BASTIDAS AGUALONGO JHONATAN DARIO	Reemplazado
5	BELTRAN PASMAY SONIA MARIA	Sonia Beltrán
6	BURGOS HUMBERTO EFRAIN	Humberto Burgos
7	BURGOS PICUÑA JHON FERNANDO	Jhon Burgos
8	CALDERÓN COELLO ÁNGEL ERNESTO	Ángel Calderón
9	CALLAY PANCHO MONICA ESPERANZA	Monica Callay
10	CALUÑA YANZA SEGUNDO JUAN	Juan Caluña
11	CHAVARREA AREVALO PAULINA	Paulina Chavarrea
12	CHAVARREA CABRERA PILAR ALEXANDRA	Alexandra Chavarrea
13	CHAVARREA VIZUETE EDWIN FERNANDO	Edwin Chavarrea
14	CHILUIZA SOLÓRZANO MARÍA ISABEL	María Isabel Chiluiza
15	CHILUIZA SOLÓRZONA ANA PATRICIA	Ana Patricia Chiluiza
16	CHIMBO GADVAY ALEX ROBERTO	Alex Chimbo
17	COBA MAYGUA FRANKLIN VALDEMIRO	Franklin Coba
18	COBOS VALENCIA JOSÉ FERNANDO	José Cobos
19	COLCHA CALI VILMA ALEXANDRA	Vilma Colcha
20	CUZCO ARGOS SENaida VERÓNICA	Verónica Cuzco
21	DOMÍNGUEZ BECERRA PACO VICENTE	Paco Domínguez
22	ESPINOZA SALAZAR LIGIA EDITH	Ligia Espinoza
23	ESTRADA CHAVARREA VERONICA PAULINA	Verónica Estrada
24	FIALLOS ORTEGA MAURICIO FERNANDO	Mauricio Fiallos
25	GUAMAN PALLMAY ANGEL EDUARDO	Ángel Guaman
26	GUILCAPI CARDOZO CARLOS HERNAN	Carlos Guilcapi
27	JUNA TOTOY LUIS EDUARDO	Luis Juna
28	LATA MELENDREZ XIMENA DEL ROCIO	Ximena Lata

29	LEMA GADVAY MILTON PATRICIO	
30	LEÓN REINO GERMÁN	
31	LLANGO NOGALES FANNY MONSERRATH	
32	LOPEZ AVALOS GENNY LILA	
33	LOPEZ PULGAR JORGE ENRIQUE	
34	LUNA CRUZ BLANCA DALILA	
35	MAIGUA CACUANGO LUIS MIGUEL	
36	MARTINEZ BADILLO VANESSA ELIZABETH	
37	MITA QUINZO CARLOS HUMBERTO	
38	MONTERO RIOFRIO MARCO EDUARDO	
39	MORENO BRAVO JOSÉ GERARDO	
40	MORENO PILCO EDGAR OSWALDO	
41	MOROCHO ROLDÁN KLEVER RAÚL	
42	OROZCO FREIRE HUGO HERNAN	
43	OROZCO IGUASNIA FRANKLIN GUALBERTO	
44	OROZCO MONTERO MARIO EDUARDO	
45	OROZCO TOCTAQUIZA MONICA ALEXANDRA	
46	PADILLA MITA JORGE GALO	
47	PAGUAY CHAUCA JACINTO CELIANO	
48	PAGUAY USHCA SEGUNDO RODRIGO	
49	PANCHO MUÑOZ MÓNICA MARIELA	
50	POLO PUENTE GLADYS MAGDALENA	
51	RIOFRIO CHAVARREA FLOR MARLENE	
52	SANCHEZ LOZADA JORGE RAMIRO	
53	SANUNGA CRUZ CARLOS FERNANDO	
54	SANUNGA SANUNGA GLENDA INES	
55	TAPIA ROBALINO HILDA PATRICIA	
56	TIGSE TIXI WALTER RICARDO	
57	VACA CAZORLA PATRICIA HORTENCIA	
58	VACACELA TAPIA XAVIER FRANCISCO	
59	VALDIVIESO GUAYAQUIL MAYRA	
60	VILLAGÓMEZ MUYOLEMA CARMITA	

1) Yagos Meléndrez Julio Hernán  
 2) Padriño Saramello Claudio Fabrice  
 3) Vidales Hernán  
 4) Bravo Joselyn  
 (Cosselin Bravo)

Anexo 7: Solicitud para la aprobación de la aplicación del MBI.



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**



Oficio N°. 148-SSO-GADM-CG-17

Guano, 16 de octubre de 2017

Ingeniera  
Mónica Pancho M.  
**DIRECTORA ADMINISTRATIVA**  
Presente.


De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo, a la vez deseándole el mejor de los éxitos en sus funciones.

El motivo de la presente es para informarle que dentro de la Normativa e índices de control del Ministerio de trabajo se contempla el estudio de los Riesgos Psicosociales de los trabajadores expuestos a estos riesgos. Por tal razón se va a realizar dicho estudio con un egresado de la Universidad Nacional de Chimborazo. Por lo que se solicita por su intermedio la convocatoria obligatoria a todos los trabajadores que están en la nómina adjunta, para el miércoles 18 de octubre del presente año en el Salón Dr. Ricardo Alemán Fierro a las 07:00 de la mañana para llenar una encuesta sobre **"El riesgo Psicosocial para prevenir el Síndrome de Burnout"**, dichos funcionarios deben traer un esfero para llenar dicho documento.

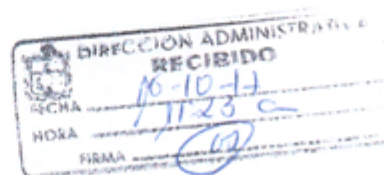
Por la favorable atención que se dé a la presente le anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente,

  
ING. GLENDA SANUNGA S.  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL CANTÓN GUANO

  
DR. CAMILO TIXI D.  
MÉDICO OCUPACIONAL

Adj. Listado



**Anexo 8: Tabulación de los 9 enunciados – Cansancio Emocional – Diagnóstico inicial**

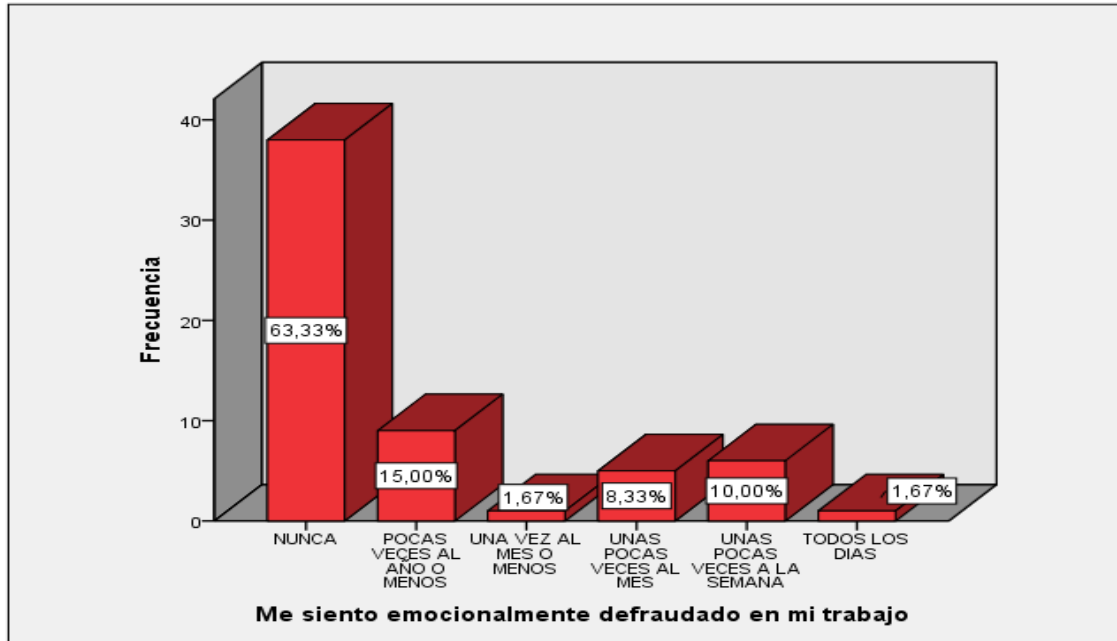
**Tabla 28: Resultados. Ítem 1**

**Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	Porcentaje	válido	acumulado
<b>Válido</b>	<b>NUNCA</b>	38	63,3	63,3	63,3
	<b>POCAS VECES AL AÑO O MENOS</b>	9	15,0	15,0	78,3
	<b>UNA VEZ AL MES O MENOS</b>	1	1,7	1,7	80,0
	<b>UNAS POCAS VECES AL MES</b>	5	8,3	8,3	88,3
	<b>UNAS POCAS VECES A LA SEMANA</b>	6	10,0	10,0	98,3
	<b>TODOS LOS DIAS</b>	1	1,7	1,7	100,0
	<b>Total</b>	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 19: Resultados. Ítem 1**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

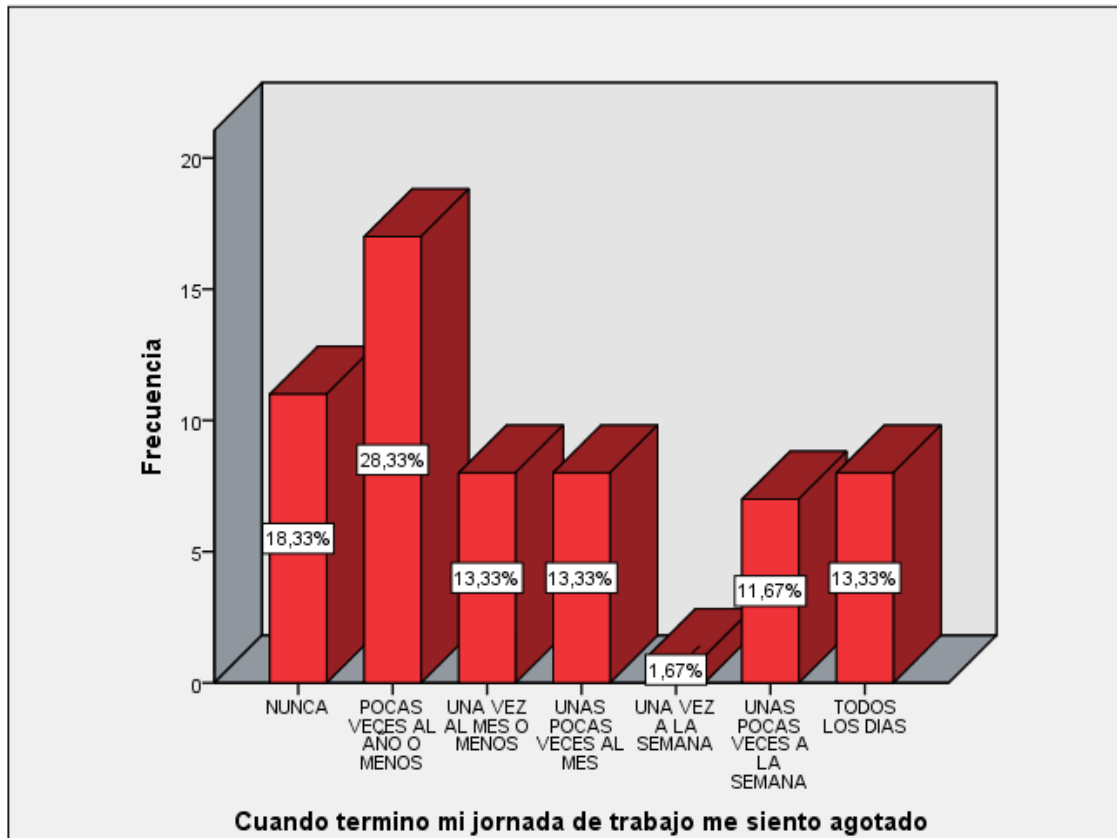
**Tabla 29: Resultados. Ítem 2**

**Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	18,3	18,3	18,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	17	28,3	28,3	46,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	8	13,3	13,3	60,0
	UNAS POCAS VECES AL MES	8	13,3	13,3	73,3
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	75,0
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	7	11,7	11,7	86,7
	TODOS LOS DIAS	8	13,3	13,3	100,0
	<b>Total</b>	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 20: Resultados. Ítem 2**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

**Tabla 30: Resultados. Ítem 3**

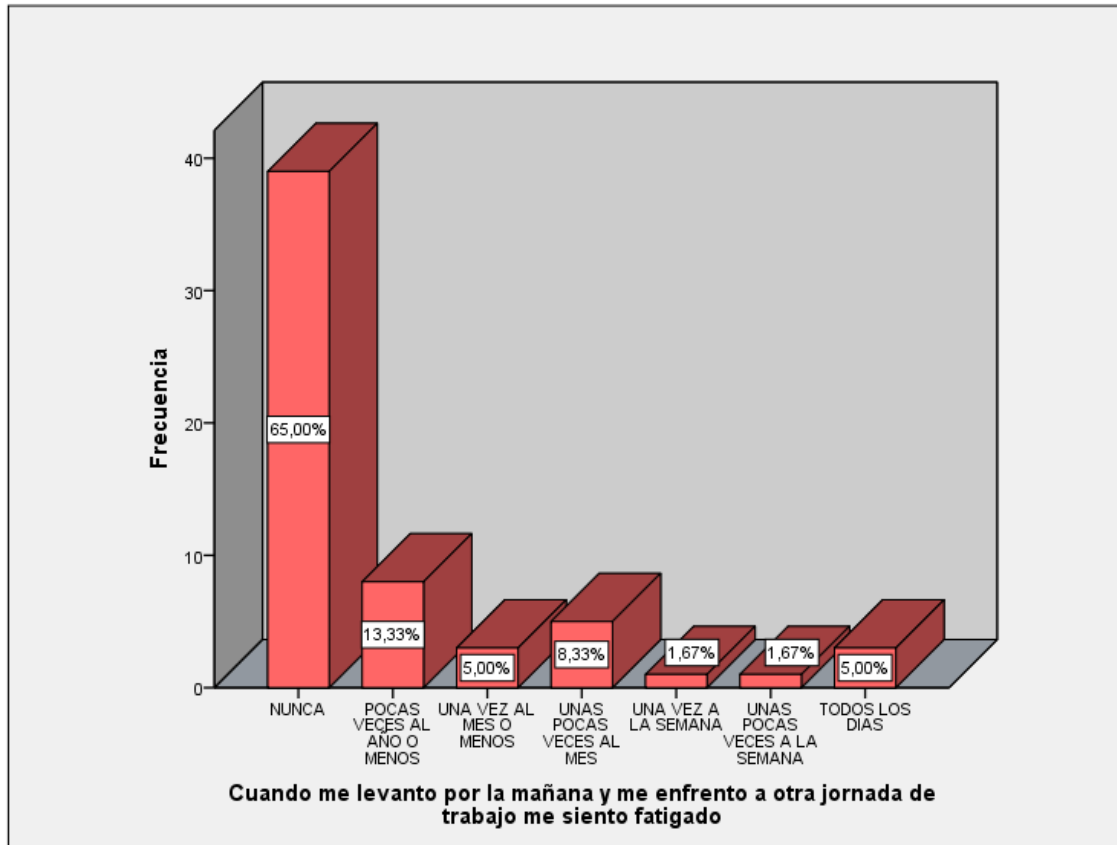
Quando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	39	65,0	65,0	65,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	8	13,3	13,3	78,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	3	5,0	5,0	83,3
	UNAS POCAS VECES AL MES	5	8,3	8,3	91,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	93,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	1,7	1,7	95,0
	TODOS LOS DIAS	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.





**Figura 21: Resultados. Ítem 3**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

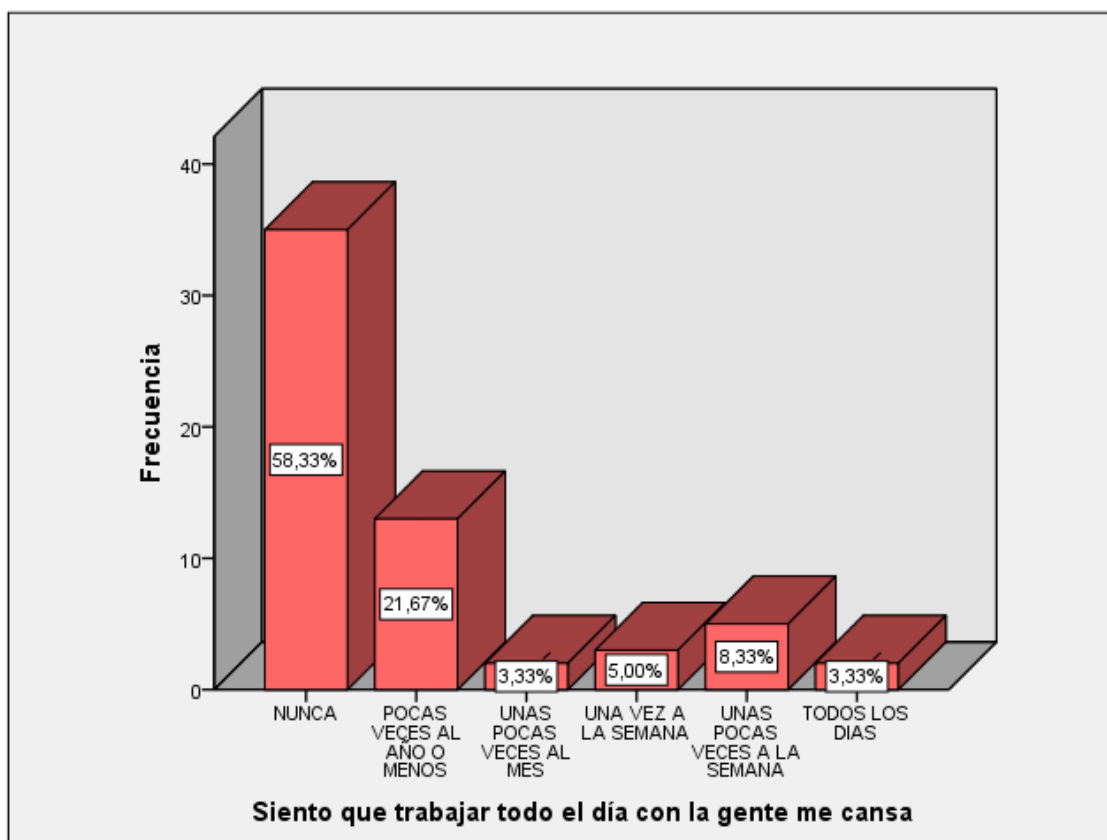
**Tabla 31: Resultados. Ítem 6**

Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	35	58,3	58,3	58,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	13	21,7	21,7	80,0
	UNAS POCAS VECES AL MES	2	3,3	3,3	83,3
	UNA VEZ A LA SEMANA	3	5,0	5,0	88,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	5	8,3	8,3	96,7
	TODOS LOS DIAS	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics



**Figura 22: Resultados. Ítem 6**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

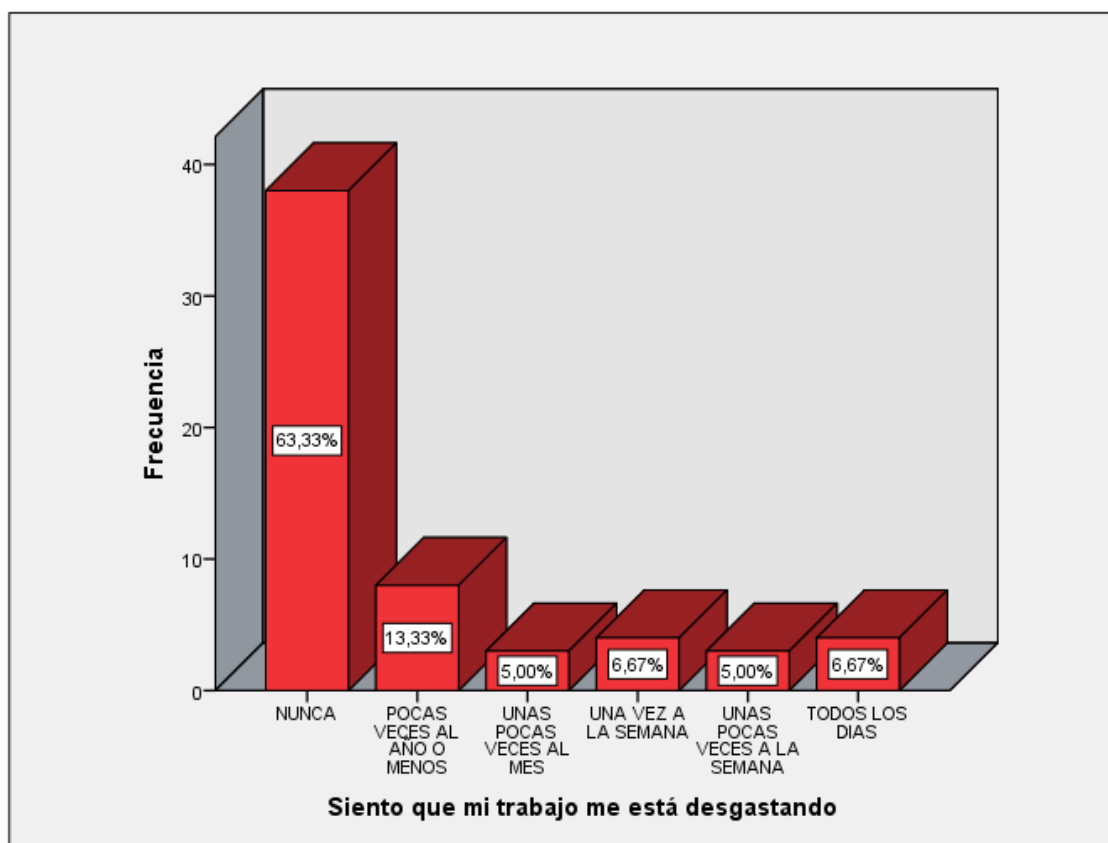
**Tabla 32: Resultados. Ítem 8**

Siento que mi trabajo me está desgastando

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	38	63,3	63,3	63,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	8	13,3	13,3	76,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	3	5,0	5,0	81,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	4	6,7	6,7	88,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	3	5,0	5,0	93,3
	TODOS LOS DIAS	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 23: Resultados. Ítem 8**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

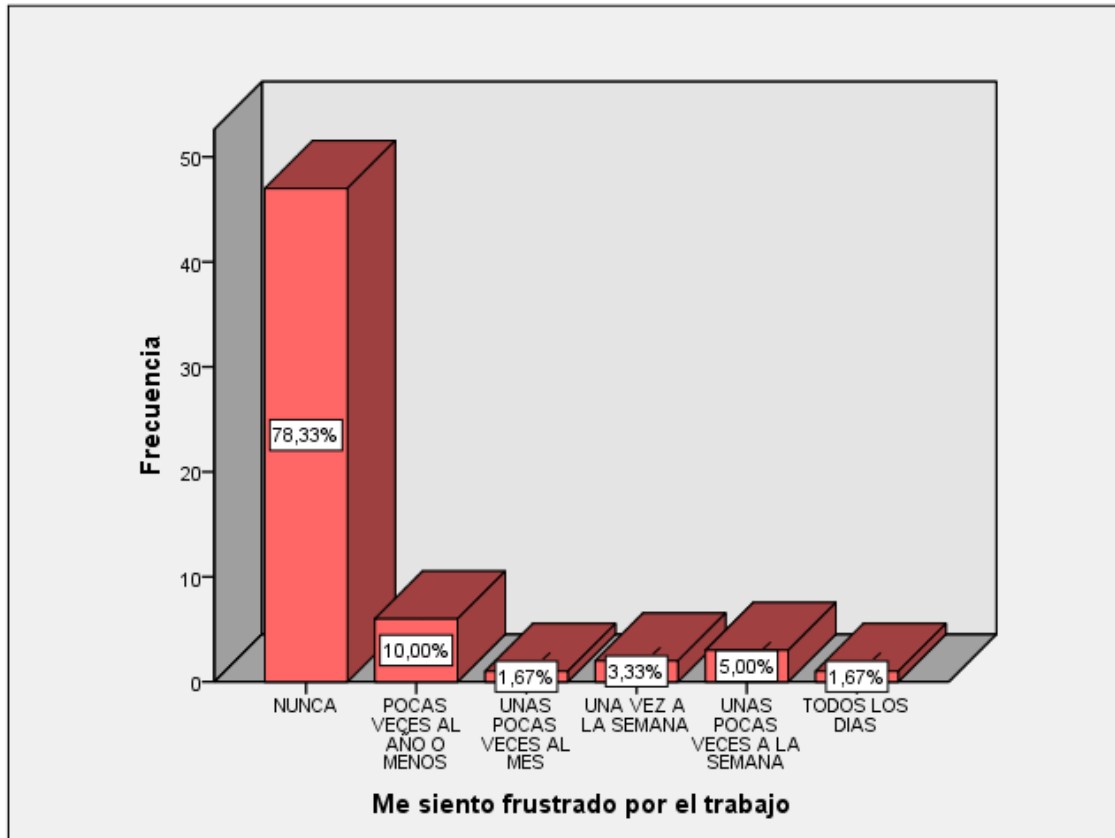
**Tabla 33: Resultados. Ítem 13**

**Me siento frustrado por el trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	47	78,3	78,3	78,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	6	10,0	10,0	88,3
	UNAS POCAS VECES AL MES	1	1,7	1,7	90,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	93,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	3	5,0	5,0	98,3
	TODOS LOS DIAS	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 24: Resultados. Ítem 13**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

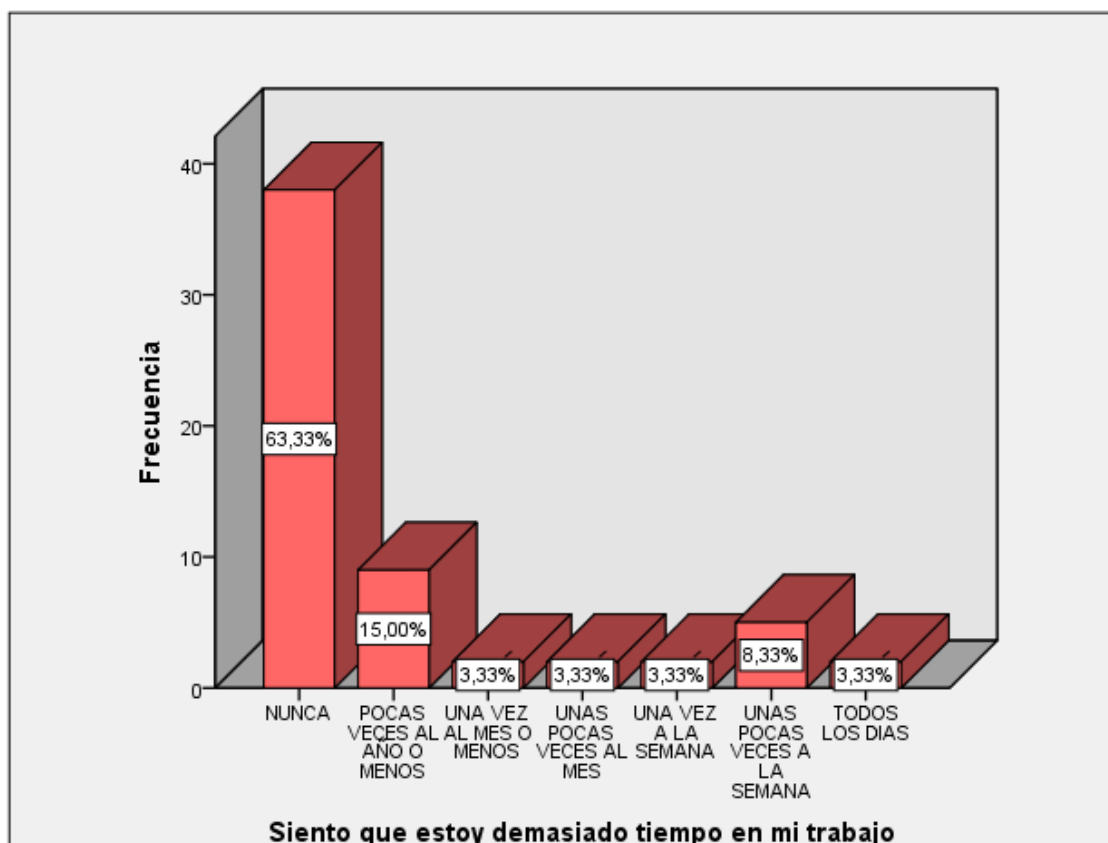
**Tabla 34: Resultados. Ítem 14**

Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	38	63,3	63,3	63,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	9	15,0	15,0	78,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	2	3,3	3,3	81,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	2	3,3	3,3	85,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	88,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	5	8,3	8,3	96,7
	TODOS LOS DIAS	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 25: Resultados. Ítem 14**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

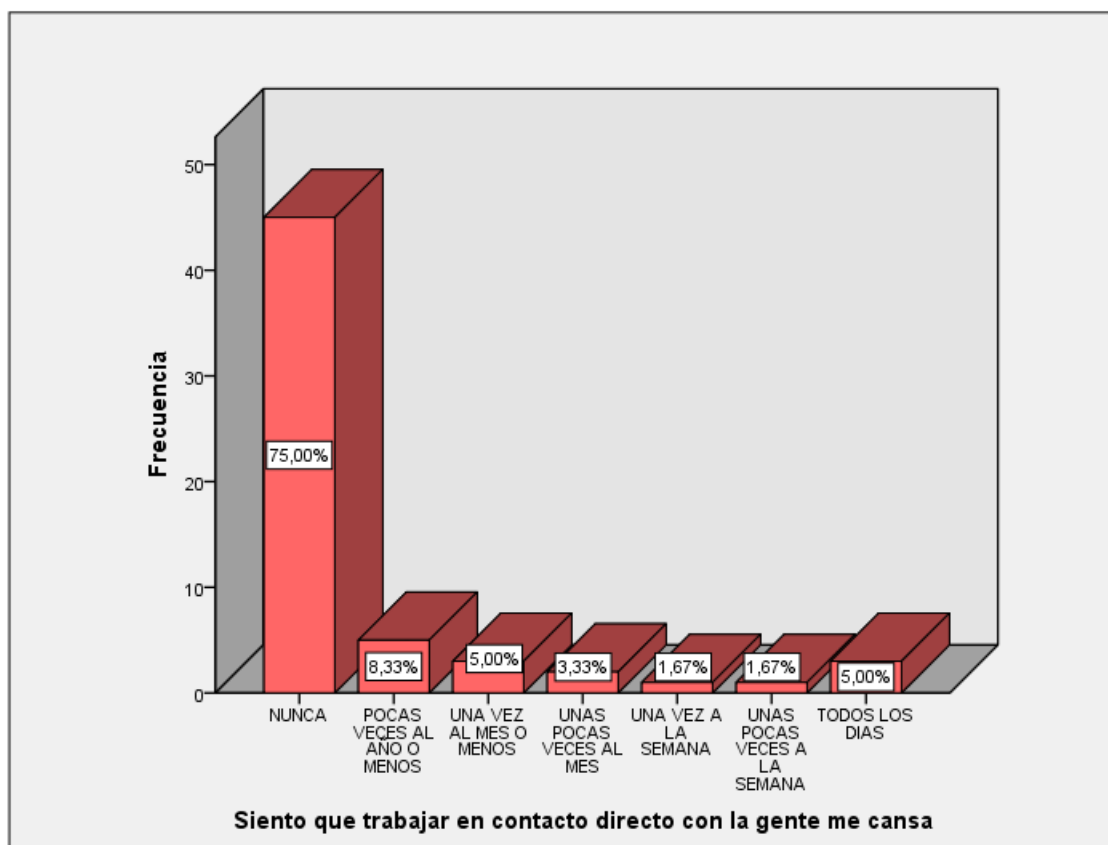
**Tabla 35: Resultados. Ítem 16**

**Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	45	75,0	75,0	75,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	5	8,3	8,3	83,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	3	5,0	5,0	88,3
	UNAS POCAS VECES AL MES	2	3,3	3,3	91,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	93,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	1,7	1,7	95,0
	TODOS LOS DIAS	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 26: Resultados. Ítem 16**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

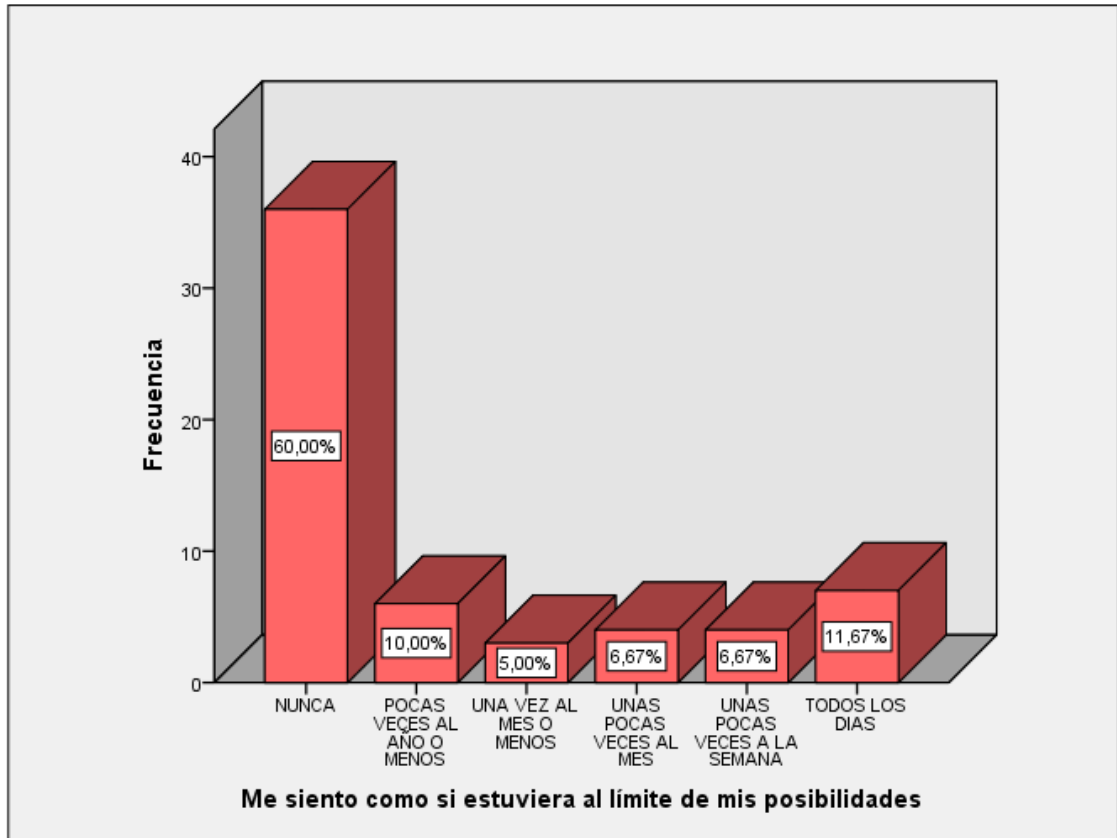
**Tabla 36: Resultados. Ítem 20**

Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	36	60,0	60,0	60,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	6	10,0	10,0	70,0
	UNA VEZ AL MES O MENOS	3	5,0	5,0	75,0
	UNAS POCAS VECES AL MES	4	6,7	6,7	81,7
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	4	6,7	6,7	88,3
	TODOS LOS DIAS	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 27: Resultados. Ítem 20**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

**Anexo 9: Tabulación de los 5 enunciados – Despersonalización - Diagnóstico inicial**

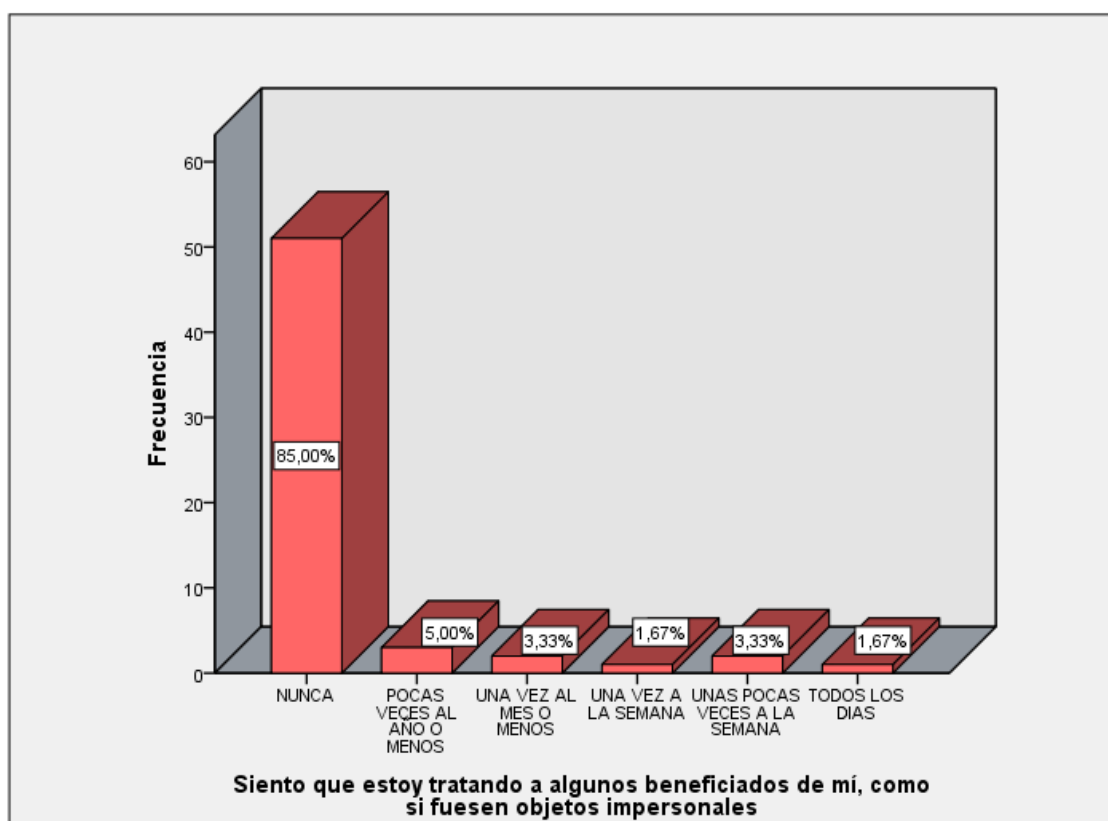
**Tabla 37: Resultados. Ítem 5**

**Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	51	85,0	85,0	85,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	3	5,0	5,0	90,0
	UNA VEZ AL MES O MENOS	2	3,3	3,3	93,3
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	95,0
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	2	3,3	3,3	98,3
	TODOS LOS DIAS	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics



**Figura 28: Resultados. Ítem 5**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

**Tabla 38: Resultados. Ítem 10**

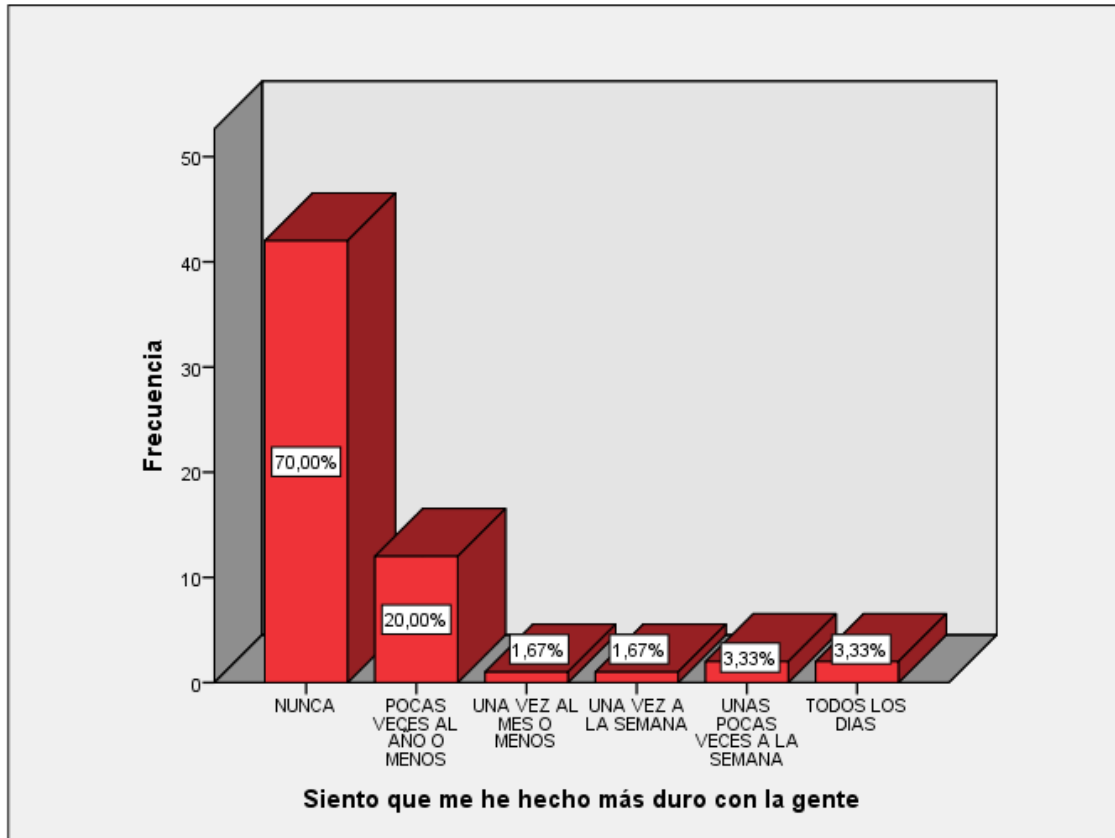
**Siento que me he hecho más duro con la gente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	42	70,0	70,0	70,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	12	20,0	20,0	90,0
	UNA VEZ AL MES O MENOS	1	1,7	1,7	91,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	93,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	2	3,3	3,3	96,7
	TODOS LOS DIAS	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.





**Figura 29: Resultados. Ítem 10**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

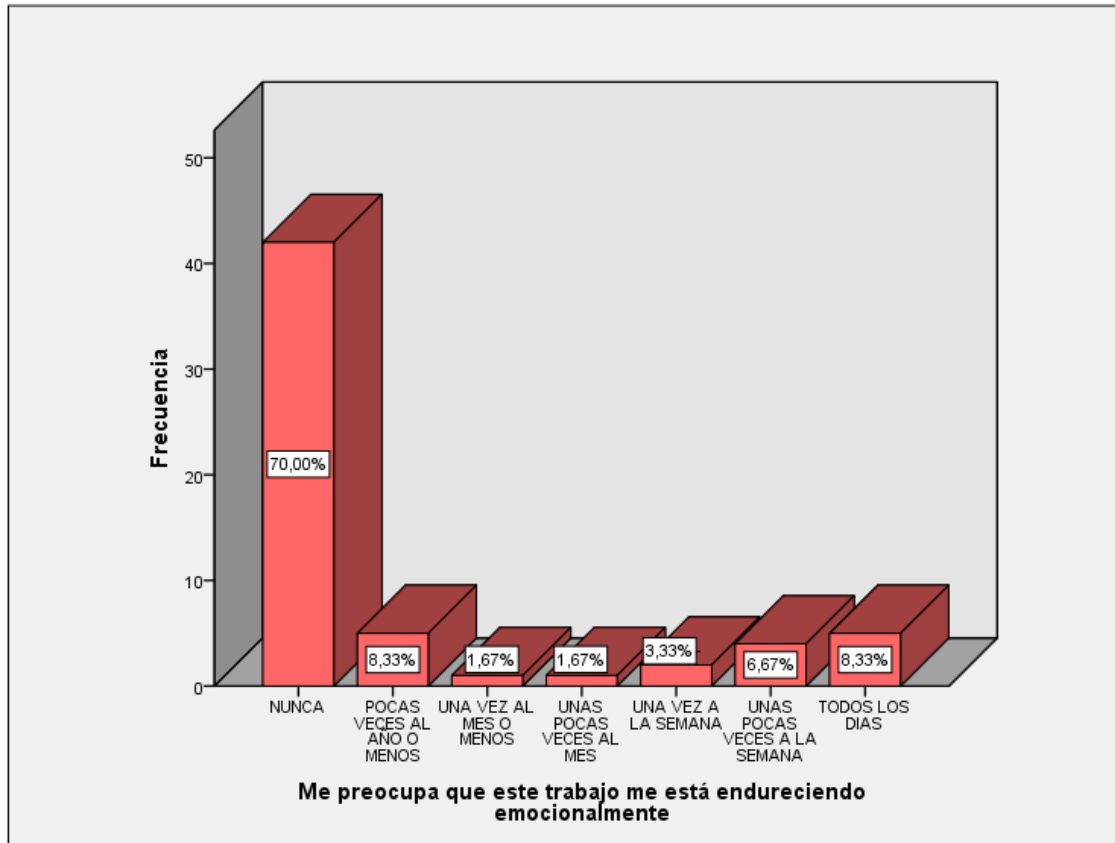
**Tabla 39: Resultados. Ítem 11**

Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	42	70,0	70,0	70,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	5	8,3	8,3	78,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	1	1,7	1,7	80,0
	UNAS POCAS VECES AL MES	1	1,7	1,7	81,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	85,0
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	4	6,7	6,7	91,7
	TODOS LOS DIAS	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 30: Resultados. Ítem 11**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

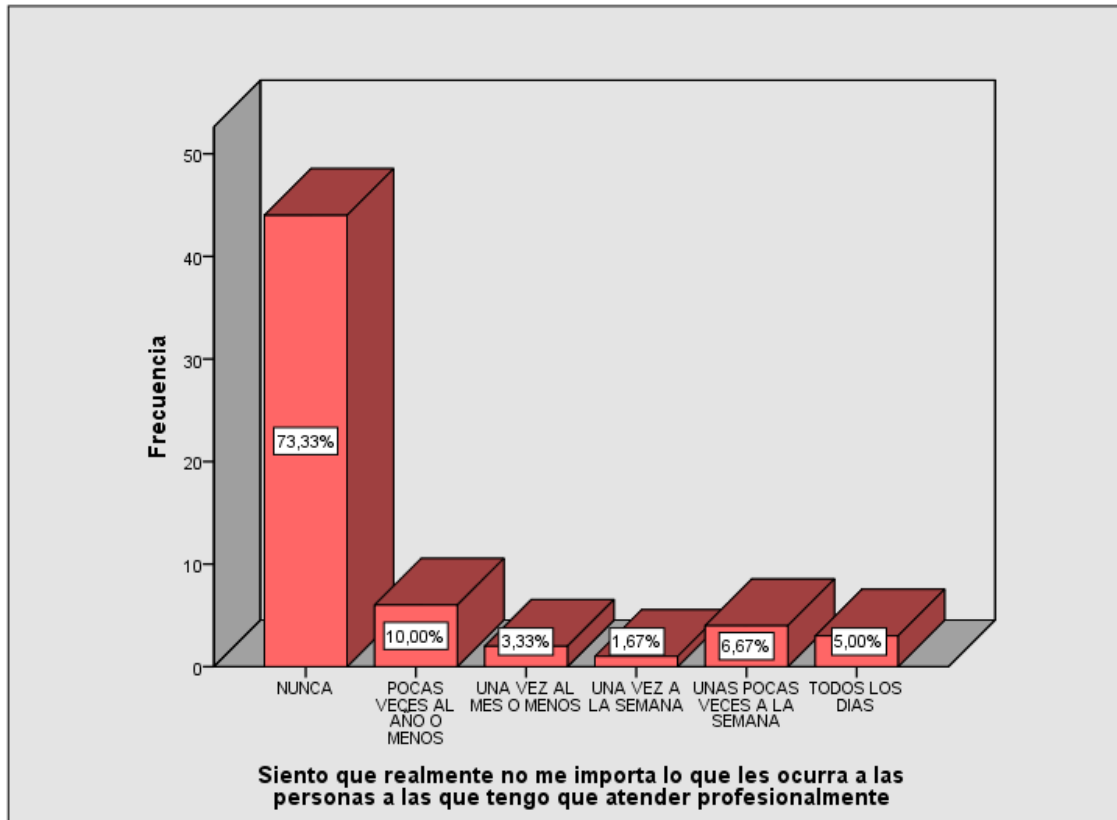
**Tabla 40: Resultados. Ítem 15**

Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	44	73,3	73,3	73,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	6	10,0	10,0	83,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	2	3,3	3,3	86,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	88,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	4	6,7	6,7	95,0
	TODOS LOS DIAS	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 31: Resultados. Ítem 15**

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

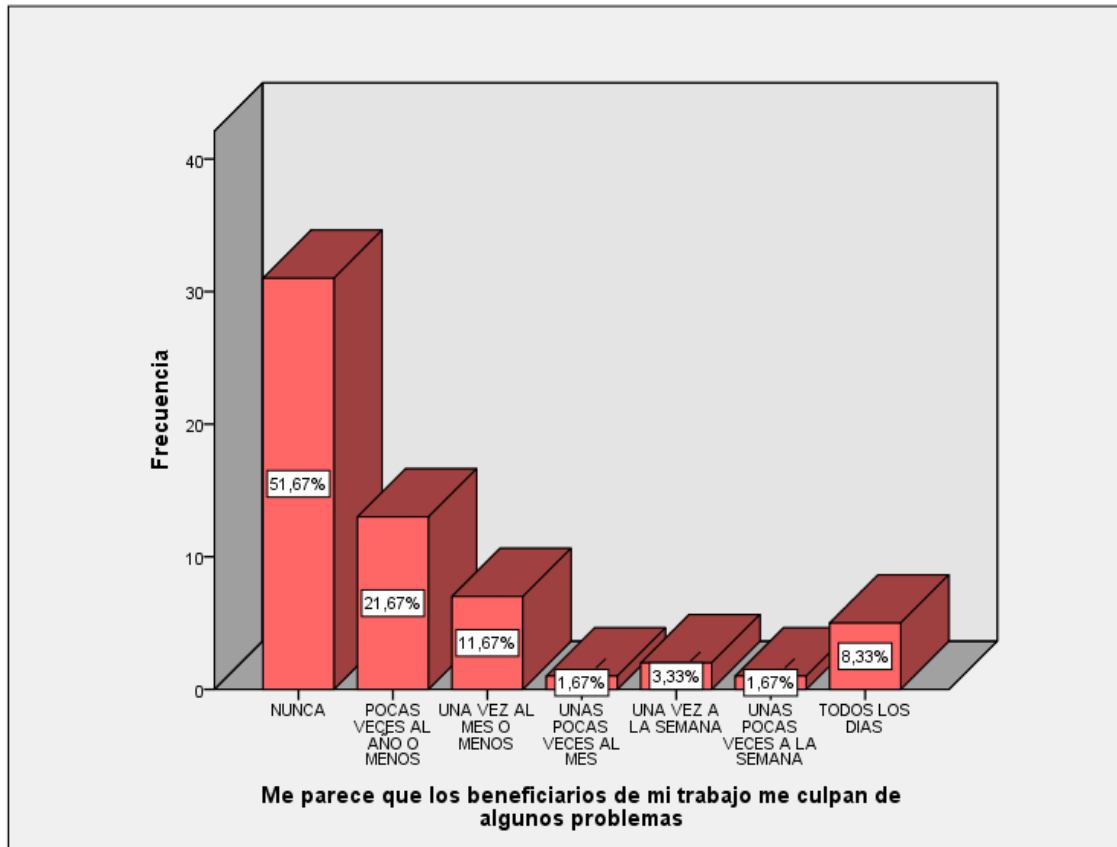
**Tabla 41: Resultados. Ítem 22**

**Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	31	51,7	51,7	51,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	13	21,7	21,7	73,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	7	11,7	11,7	85,0
	UNAS POCAS VECES AL MES	1	1,7	1,7	86,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	90,0
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	1,7	1,7	91,7
	TODOS LOS DIAS	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 32: Resultados. Ítem 22**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

**Anexo 10: Tabulación de los 8 enunciados – Realización Personal – Diagnóstico Inicial.**

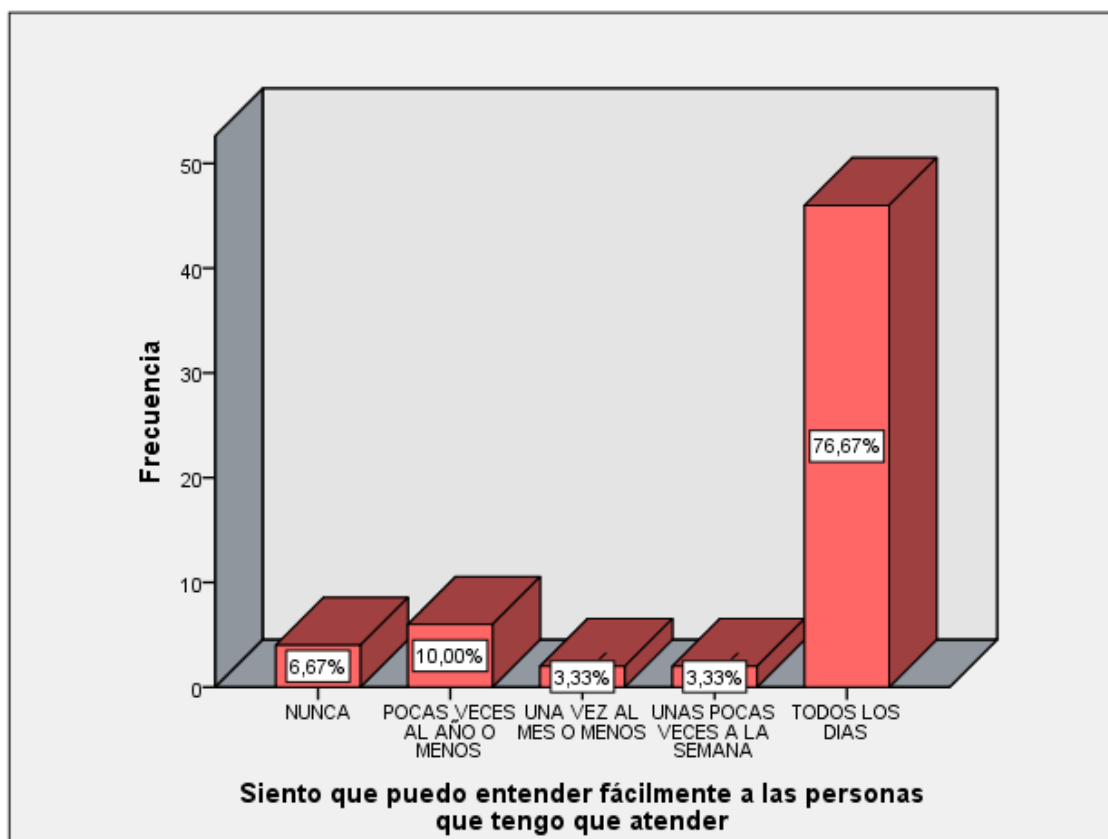
**Tabla 42: Resultados. Ítem 4**

**Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	6,7	6,7	6,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	6	10,0	10,0	16,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	2	3,3	3,3	20,0
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	2	3,3	3,3	23,3
	TODOS LOS DIAS	46	76,7	76,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 33: Resultados. Ítem 4**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

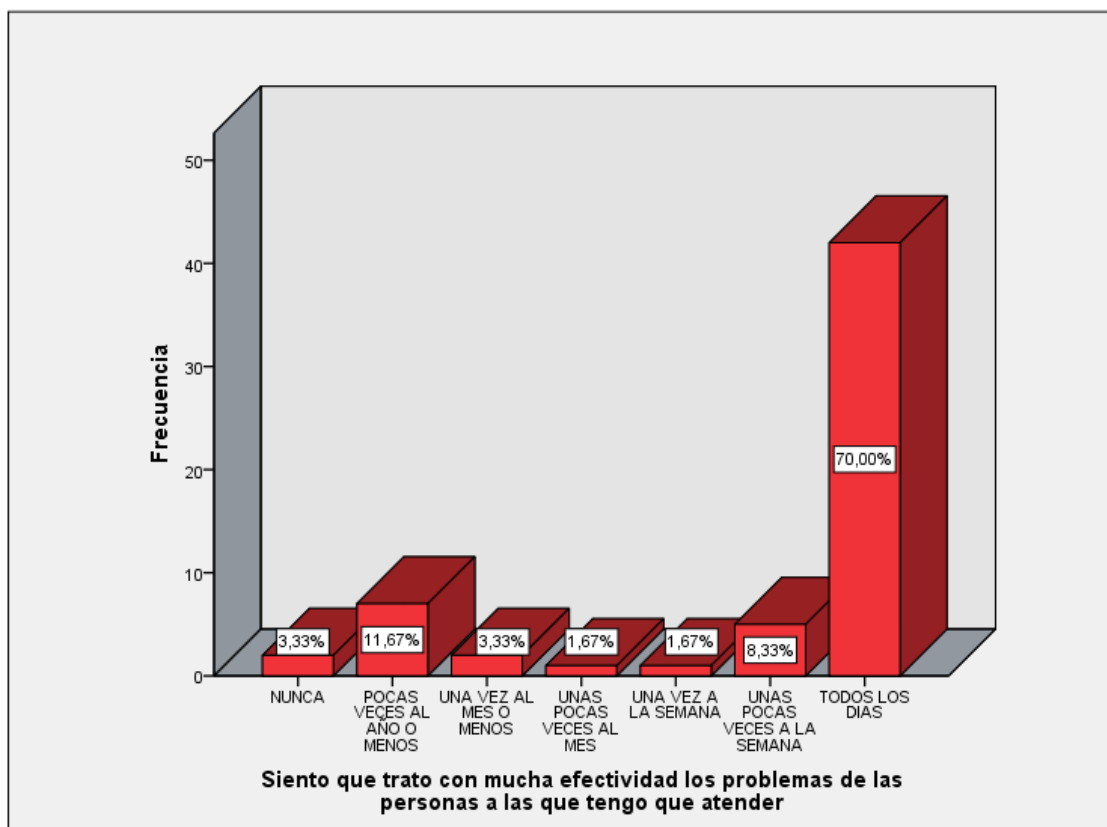
**Tabla 43: Resultados. Ítem 7**

**Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	3,3	3,3	3,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	7	11,7	11,7	15,0
	UNA VEZ AL MES O MENOS	2	3,3	3,3	18,3
	UNAS POCAS VECES AL MES	1	1,7	1,7	20,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	21,7
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	5	8,3	8,3	30,0
	TODOS LOS DIAS	42	70,0	70,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 34: Resultados. Ítem 7**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

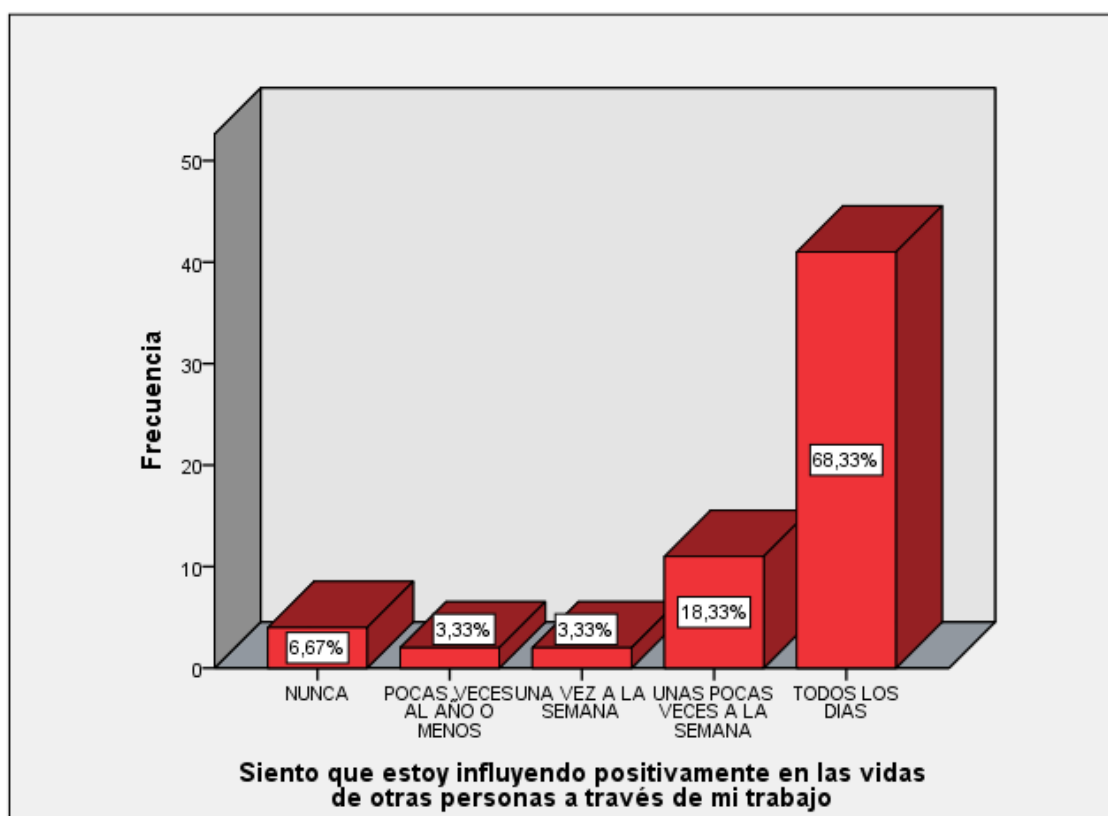
**Tabla 44: Resultados. Ítem 9**

Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	6,7	6,7	6,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	2	3,3	3,3	10,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	13,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	11	18,3	18,3	31,7
	TODOS LOS DIAS	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 35: Resultados. Ítem 9**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

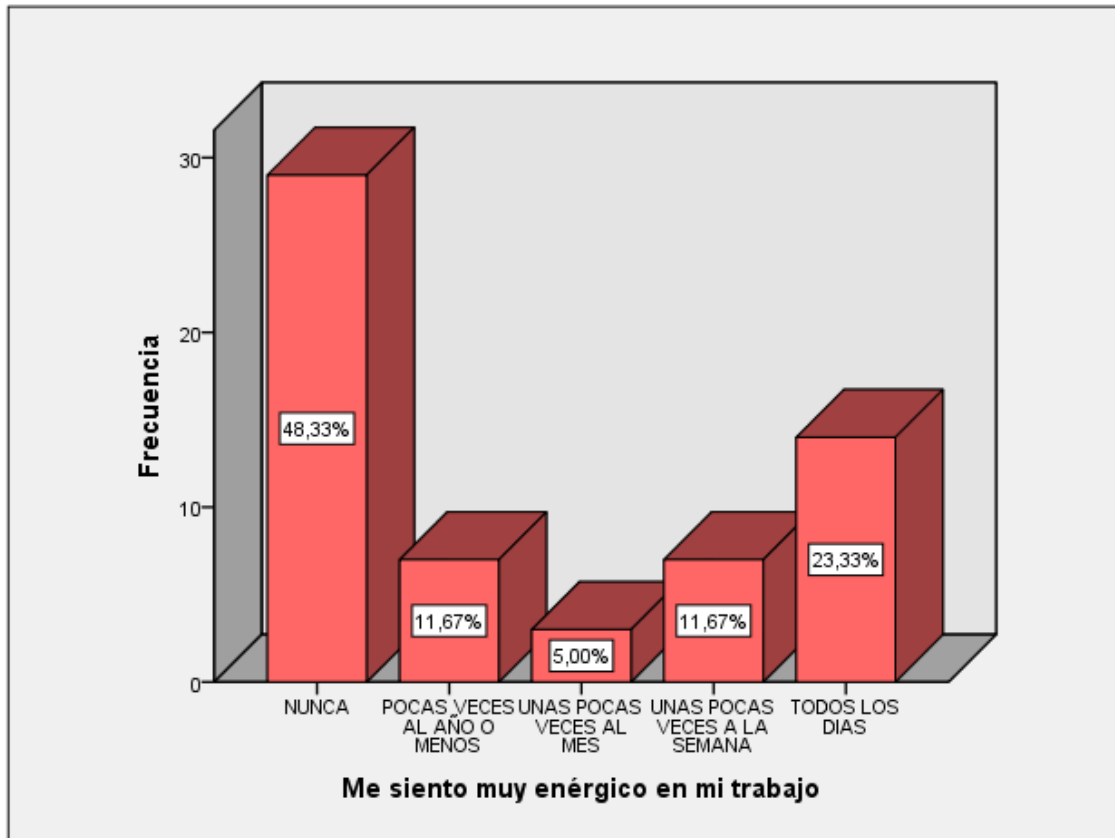
**Tabla 45: Resultados. Ítem 12**

**Me siento muy energético en mi trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	29	48,3	48,3	48,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	7	11,7	11,7	60,0
	UNAS POCAS VECES AL MES	3	5,0	5,0	65,0
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	7	11,7	11,7	76,7
	TODOS LOS DIAS	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 36: Resultados. Ítem 12**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

**Tabla 46: Resultados. Ítem 17**

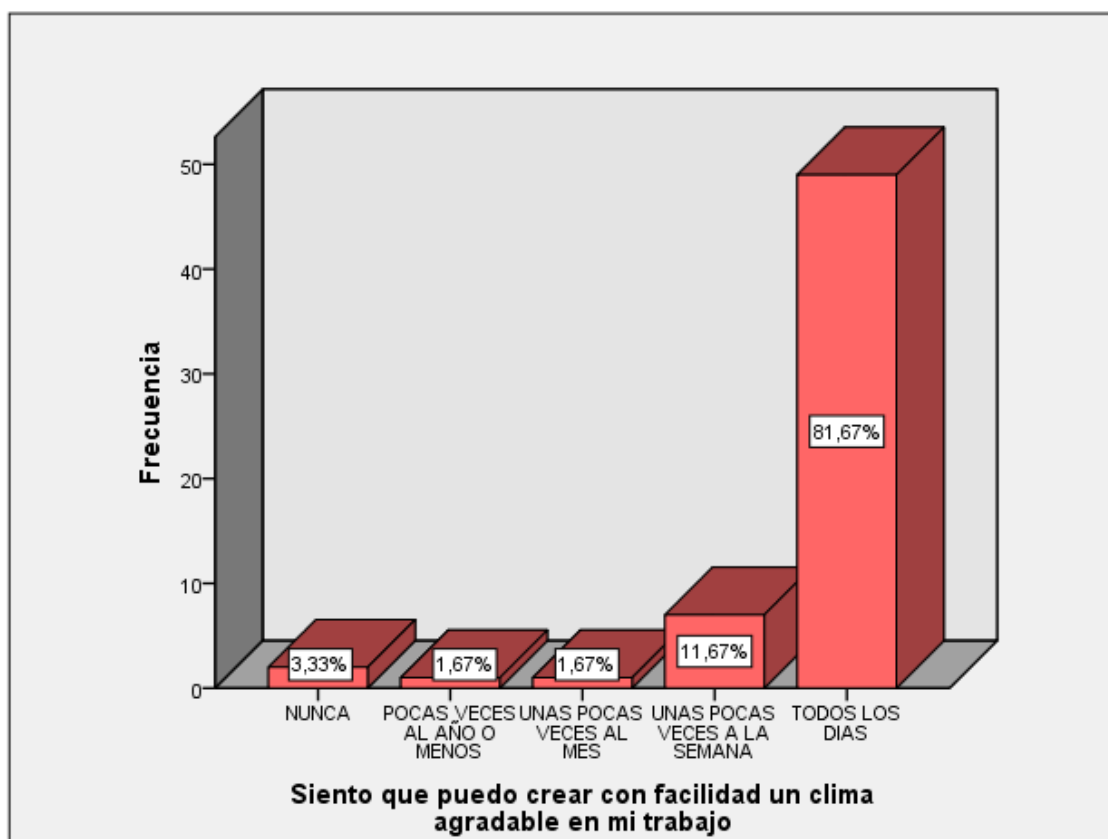
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	3,3	3,3	3,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	1	1,7	1,7	5,0
	UNAS POCAS VECES AL MES	1	1,7	1,7	6,7
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	7	11,7	11,7	18,3
	TODOS LOS DIAS	49	81,7	81,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.





**Figura 37: Resultados. Ítem 17**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

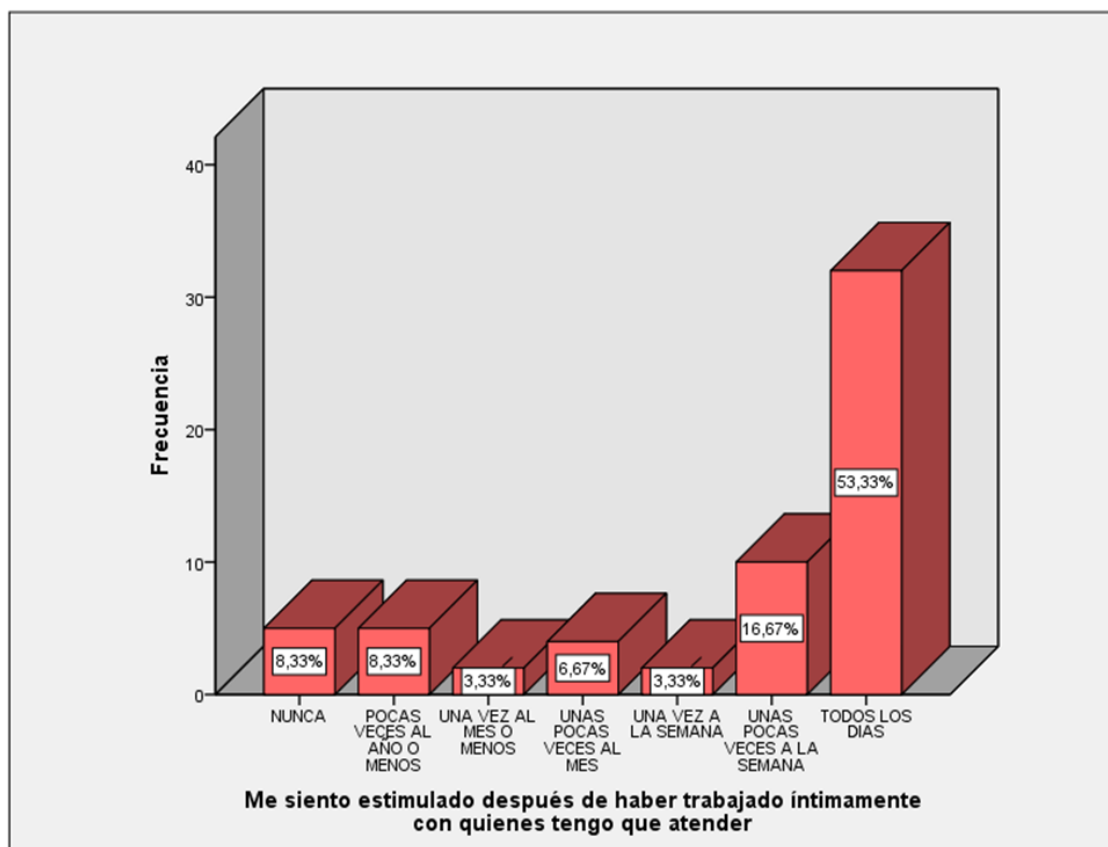
**Tabla 47: Resultados. Ítem 18**

**Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	8,3	8,3	8,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	5	8,3	8,3	16,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	2	3,3	3,3	20,0
	UNAS POCAS VECES AL MES	4	6,7	6,7	26,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	30,0
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	10	16,7	16,7	46,7
	TODOS LOS DIAS	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 38: Resultados. Ítem 18**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

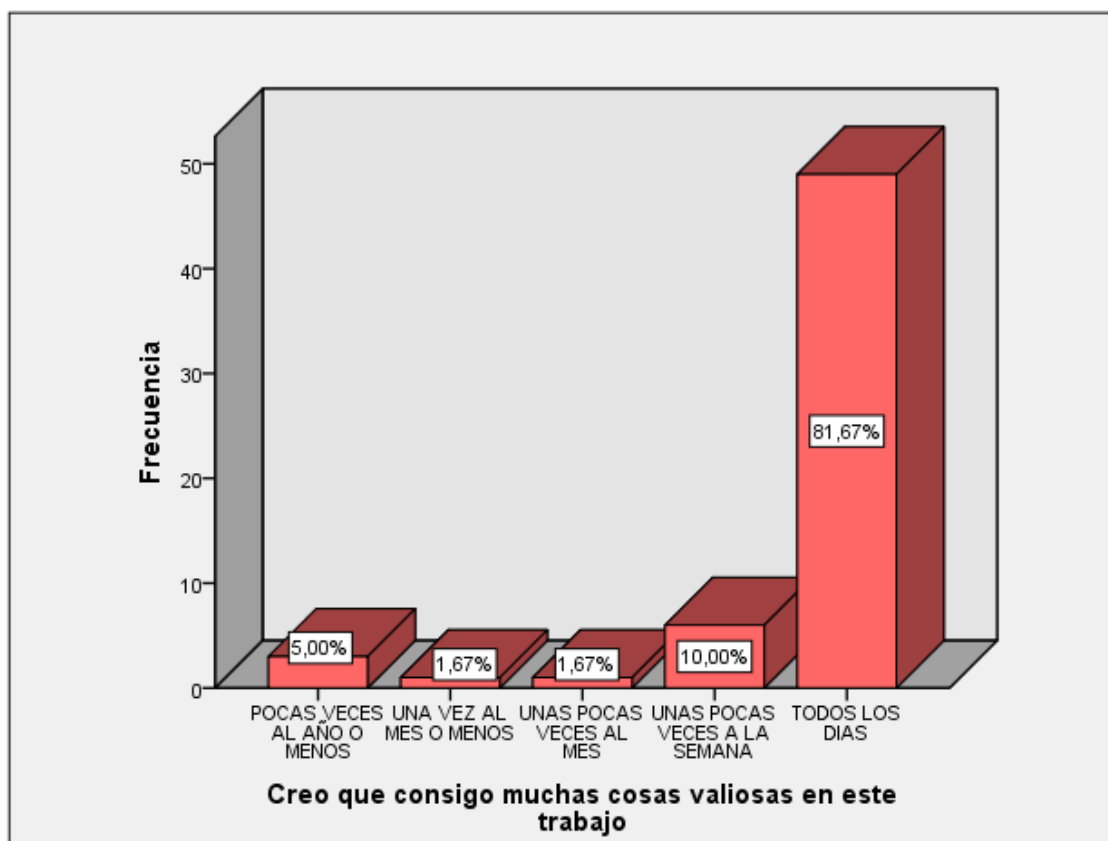
**Tabla 48: Resultados. Ítem 19**

**Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	3	5,0	5,0	5,0
	UNA VEZ AL MES O MENOS	1	1,7	1,7	6,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	1	1,7	1,7	8,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	6	10,0	10,0	18,3
	TODOS LOS DIAS	49	81,7	81,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 39: Resultados. Ítem 19**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

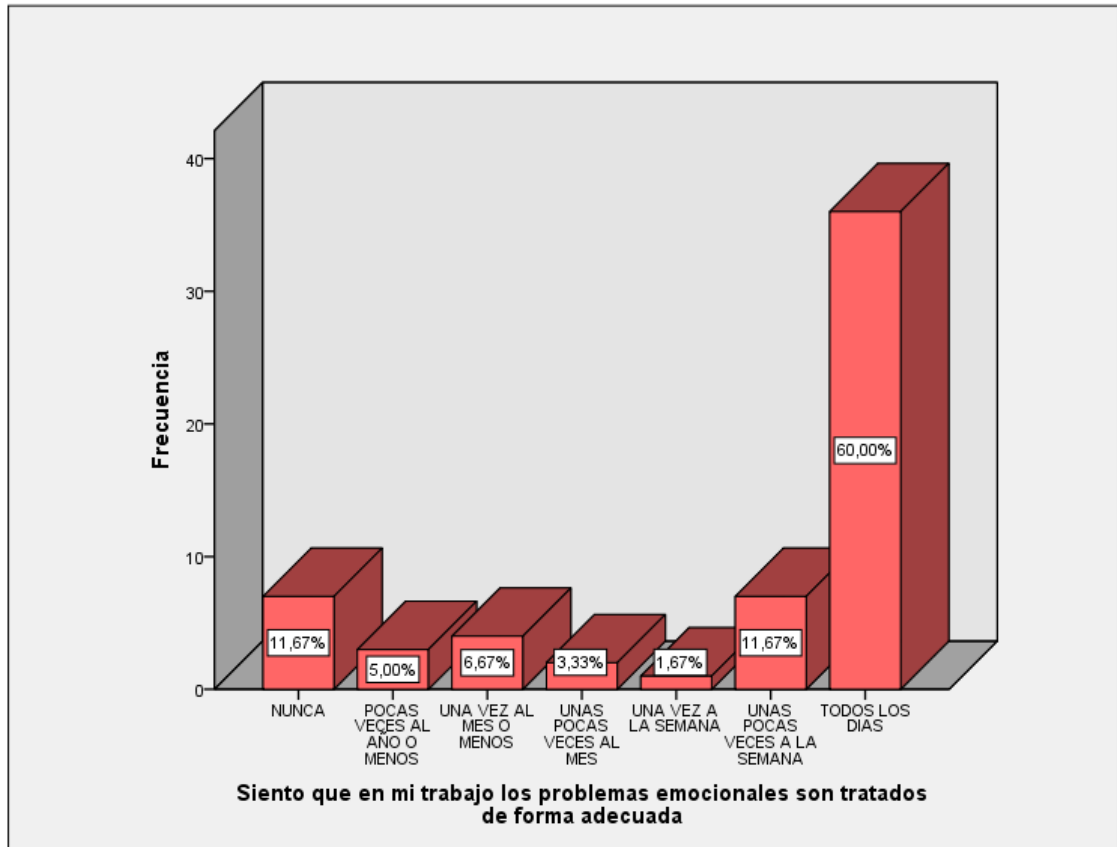
**Tabla 49: Resultados. Ítem 21**

Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	11,7	11,7	11,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	3	5,0	5,0	16,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	4	6,7	6,7	23,3
	UNAS POCAS VECES AL MES	2	3,3	3,3	26,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	28,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	7	11,7	11,7	40,0
	TODOS LOS DIAS	36	60,0	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.




**Figura 40: Resultados. Ítem 21**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

Anexo 11: Listado de asistencia del personal al MBI – Después de la gestión.

 GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO		REGISTRO DE ENTRENAMIENTO Y FORMACIÓN DEL PERSONAL		ELABORADO POR: REVISADO POR: CÓDIGO:	ING. GLENDA SARRINIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ING. GLENDA SARRINIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL FGSSO-02
INDUCCIÓN: <input type="checkbox"/> REINDUCCIÓN: <input type="checkbox"/> CAPACITACIÓN: <input type="checkbox"/> OTROS: <input checked="" type="checkbox"/>		TEMAS: <u>Aplicación del MBI - Riesgos Psicosocial</u>			
FECHA: (año/mes/día) <u>2018/02/26</u>		HORA: <u>8 AM</u>		DURACIÓN (minutos): <u>60 minutos</u>	
INSTRUCTOR/ FACILITADOR: <u>Sebastián Xavier Vazquez Ramos</u>					
CONTROL DE REGISTRO					
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Nº CÉDULA	CARGO/FUNCIÓN	FIRMA	
1	Martinez Villacris Taya Delores	060405579-3	SECRETARIA EJECUTIVA		
2	Renta Avilós Lourdes	060196913-7	ARCHIVO		
3	Ros Miguel Marguz	060467479-6	COMPAS		
4	Tina Soto	171858151-7	CON PERSONA		
5	Isidoro Soto	060341790-5	Asesor Legal		
6	JOSITH RODRIGUES	060188091-7	SECRETARIO SINDICATARIO		
7	Daniela Asavi	060380980-7	Abogada Sindicataria		
8	Kleir Jorgio	060392458-0	Analista		
9	Takno Denaro Ferro	060452393-1	Analista		
10	BRANCA GARCIA	0602005005	coordinadora		
11	Maria Arevalo	060334663-5	SECRETARIA		
12	Verónica Estrada	060362576-5	Secretaria		
13	Juan Carlos Jimenez	060323789-1	Asesor Psicosocial		
14	Chauca Cajal Marcela	060381041-7	Planificación		
15	Pedro Luis Dieme Aguillo	060113956-8	Planificación		
16	William Fernando Caspabaz Gabo	060338354-8	Planificación		
17	Sandra Patricia Casero Luna	1500815335	Planificación		
18	Hugo Ernesto Tierra Luna	060192554-8	Agua Potable		
19	Viviana Alarcón S	060186326-4	Planificación		
20	Jenny Valladares	060224190-3	Auxiliar Municipal		
21	Nelly Meléndez	060493382-1	Tesorería		
22	Waldemara Soto	060168596-9	SECRETARIO		
23	Hector Pila	060222072-5	SECRETARIO		
24	Andrés Hishelb Lugo R.	060410951-3	COORD. PROYECTOS		
25	SEBASTIÁN PALER	1717781078	DIRECCIÓN DIDE'S		
26	Jessilyn Bravo	060407454-2	Concejal		
27	Fernando Guachikema	060163736-0	Concejal		
28	RAÚL CABRERA	060344888-7	CONCEJAL		
29	Cristo Fero Lugo Hugo	060355700-0	PROBADO		
30	Gilberto Gallo Gallo	060119449-6	Asesor de		

FIRMA DEL EXPOSITOR

FIRMA JEFE DE SSO GABMCCG


 GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL CANTÓN GUANO



GOBIERNO  
AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DEL  
CANTÓN GUANO

REGISTRO DE ENTRENAMIENTO Y  
FORMACIÓN DEL PERSONAL

ELABORADO POR: INI GUANO SALUDIA  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
REVISADO POR: INI GUANO SALUDIA  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
CÓDIGO: FGSSO-02  
UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INDUCCIÓN:  REINDUCCIÓN:  CAPACITACIÓN:  OTROS:

TEMAS: Aplicación del MBI - Riesgo Psicosocial

FECHA: (dd/mm/aa) 2019/02/26 HORA: 8AM DURACIÓN (minutos): 60 minutos

INSTRUCTOR/ FACILITADOR: Sebastián Xavier Velasco Ramos

CONTROL DE REGISTRO

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Nº CÉDULA	CARGO/FUNCIÓN	FIRMA
1	<u>Alfonso Urbina Edgar Guano</u>	<u>0603924396</u>	<u>Técnico</u>	<u>[Firma]</u>
2	<u>Valdegracia Pulgar Ruth Sug</u>	<u>0602069195</u>	<u>Certificadora</u>	<u>[Firma]</u>
3	<u>Castillo Rosero Leonel</u>	<u>060212888-6</u>	<u>inscripción</u>	<u>[Firma]</u>
4	<u>Dribal Rojas</u>	<u>1707106694</u>	<u>certificador</u>	<u>[Firma]</u>
5	<u>Bluffe Ch. Wilson Patricio</u>	<u>0601973977</u>	<u>Técnico</u>	<u>[Firma]</u>
6	<u>Karinz Cabrera</u>	<u>1719784611</u>	<u>Certificador</u>	<u>[Firma]</u>
7	<u>José López</u>	<u>0603025404</u>	<u>Archivero</u>	<u>[Firma]</u>
8	<u>Verónica Oña</u>	<u>060305888-4</u>	<u>Certificadora</u>	<u>[Firma]</u>
9	<u>Ligra Villo</u>	<u>0601148515</u>	<u>certificadora</u>	<u>[Firma]</u>
10	<u>Mayer Cacha</u>	<u>0604122325</u>	<u>certificadora</u>	<u>[Firma]</u>
11	<u>Gabriel Fernanda Tixi Macas</u>	<u>0604310919</u>	<u>Certificadora</u>	<u>[Firma]</u>
12	<u>Tixi Moracho Cristian Tixi</u>	<u>060480454-1</u>	<u>Certificador</u>	<u>[Firma]</u>
13	<u>Edgar Fernando Maguá</u>	<u>06027009-2</u>	<u>Registrador P</u>	<u>[Firma]</u>
14	<u>Laura Machado</u>	<u>060362526-0</u>	<u>Registrador</u>	<u>[Firma]</u>
15	<u>Fanny Llango</u>	<u>060361258-1</u>	<u>Certificadora</u>	<u>[Firma]</u>
16	<u>Patricia Ortiz</u>	<u>060445086-6</u>	<u>Inscriptora</u>	<u>[Firma]</u>
17	<u>Washington Ortega</u>	<u>060225082-1</u>	<u>JORNALERO</u>	<u>[Firma]</u>
18	<u>Adriana Almonacid P</u>	<u>060196965-9</u>	<u>certificadora</u>	<u>[Firma]</u>
19	<u>Katherine Henning</u>	<u>060494830-7</u>	<u>Secretaria</u>	<u>[Firma]</u>
20	<u>Fernando Blende</u>	<u>060407454-2</u>	<u>Concejal</u>	<u>[Firma]</u>
21	<u>Gabriel Rodríguez</u>	<u>0602897613</u>	<u>AVANUS</u>	<u>[Firma]</u>
22	<u>Larces Orta</u>	<u>06035501-8</u>	<u>Avoca</u>	<u>[Firma]</u>
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

FIRMA DEL EXPOSITOR

FIRMA JEFE DE SSO GADM-CG

UNIDAD DE SEGURIDAD  
Y SALUD OCUPACIONAL  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL CANTÓN GUANO



GOBIERNO  
AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DEL  
CANTÓN GUANO

REGISTRO DE ENTRENAMIENTO Y  
FORMACIÓN DEL PERSONAL

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

CÓDIGO:

UNIDAD DE SEGURIDAD  
Y SALUD OCCUPACIONAL

UNIDAD DE SEGURIDAD  
Y SALUD OCCUPACIONAL

FGSSO-02

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INDUCCIÓN:  REINDUCCIÓN:  CAPACITACIÓN:  OTROS:

TEMAS: Aprobación del MBI - Riego Pecuaria

FECHA: (año/mes/día) 02/02/26 HORA: 8 AM DURACIÓN (minutos): 60 minutos

INSTRUCTOR/ FACILITADOR: Sebastián Xavier Vázquez Ramos

CONTROL DE REGISTRO

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Nº CÉDULA	CARGO/FUNCIÓN	FIRMA
1	Sebastián Caplos	0602451213	AUX ADMINISTRATIVO	[Firma]
2	Yagos Julio	060474615-1	Policia Municipal	[Firma]
3	Furita Hipatia	060348660-6	Asistente Comunal	[Firma]
4	Rodrigo Fajardo	060212867-0	Comunicador Social	[Firma]
5	François Costa	060237554-5	Comunicador Social	[Firma]
6	Saranga Glenda	060286861-4	SSO	[Firma]
7	Fausto Alvarez	060221006-4	TOPOGRAFO	[Firma]
8	Javier Condo	060279842-3	Tecnico	[Firma]
9	Irene Alarcón	060231222-9	Realista	[Firma]
10	Pernicio Luis L.	060278580-1	puñales	[Firma]
11	Romando Galea	060272856-0	puñales	[Firma]
12	Morano Piles Eobhe	060273977	puñales	[Firma]
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

FIRMA DEL EXPOSITOR

FIRMA JEFE DE SSO GADM-CG

UNIDAD DE SEGURIDAD  
Y SALUD OCCUPACIONAL  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL CANTON GUANO

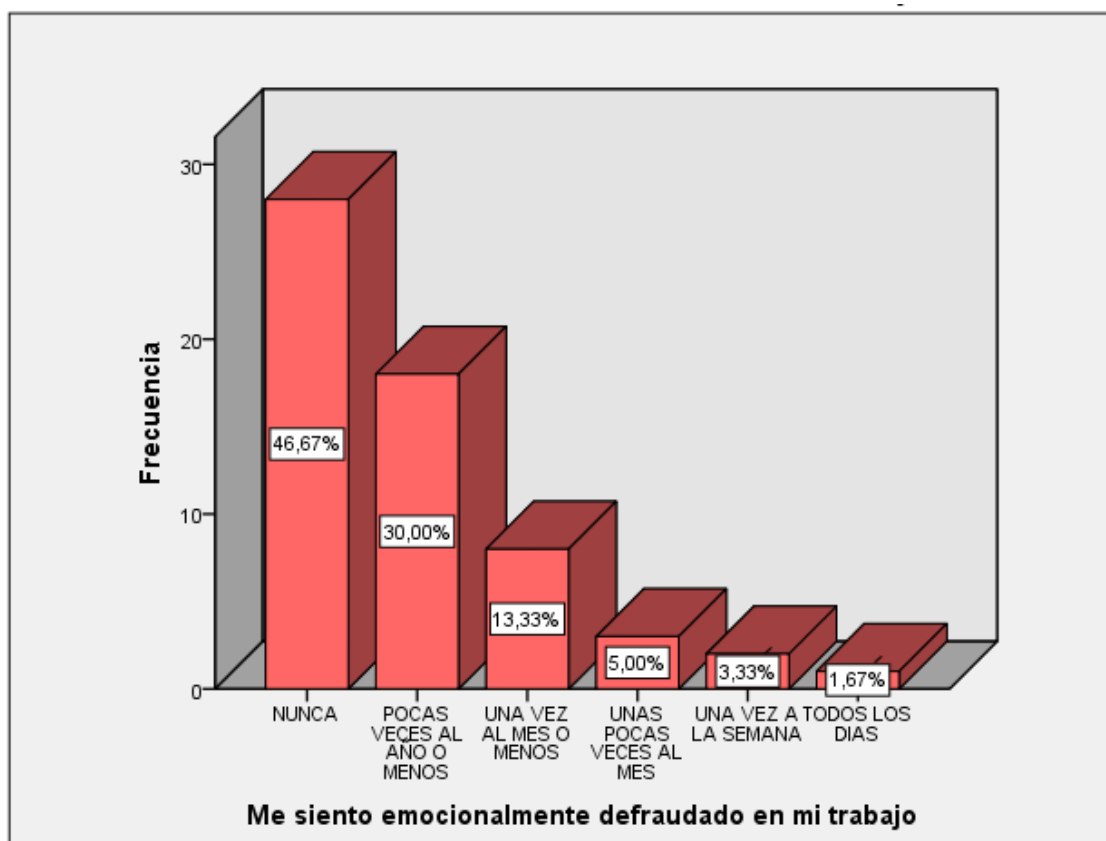
**Anexo 12: Tabulación de los 9 enunciados – Cansancio Emocional – Después de la gestión.**

**Tabla 50: Resultados. Ítem 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	28	46,7	46,7	46,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	18	30,0	30,0	76,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	8	13,3	13,3	90,0
	UNAS POCAS VECES AL MES	3	5,0	5,0	95,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	98,3
	TODOS LOS DIAS	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 41: Resultados. Ítem 1**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



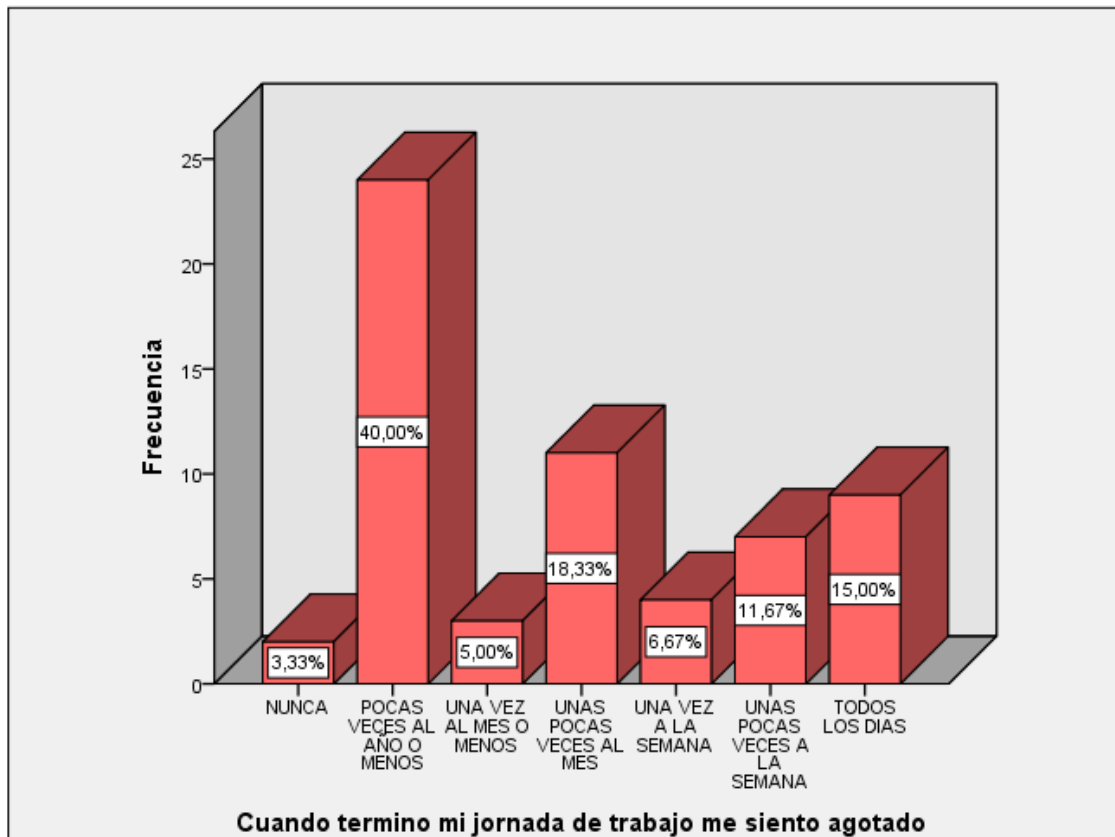
**Tabla 51: Resultados. Ítem 2**

**Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	3,3	3,3	3,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	24	40,0	40,0	43,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	3	5,0	5,0	48,3
	UNAS POCAS VECES AL MES	11	18,3	18,3	66,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	4	6,7	6,7	73,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	7	11,7	11,7	85,0
	TODOS LOS DIAS	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 42: Resultados. Ítem 2**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

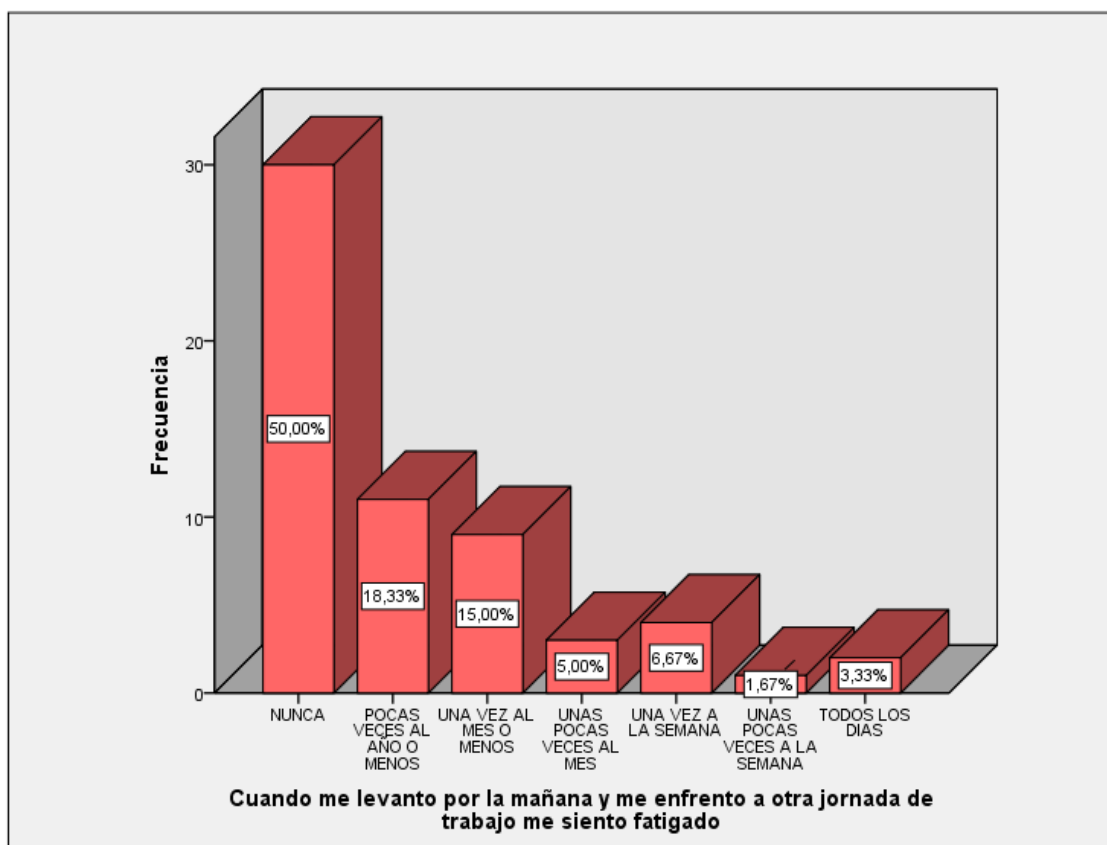
**Tabla 52: Resultados. Ítem 3**

Quando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	30	50,0	50,0	50,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	11	18,3	18,3	68,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	9	15,0	15,0	83,3
	UNAS POCAS VECES AL MES	3	5,0	5,0	88,3
	UNA VEZ A LA SEMANA	4	6,7	6,7	95,0
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	1,7	1,7	96,7
	TODOS LOS DIAS	2	3,3	3,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 43: Resultados. Ítem 3**

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

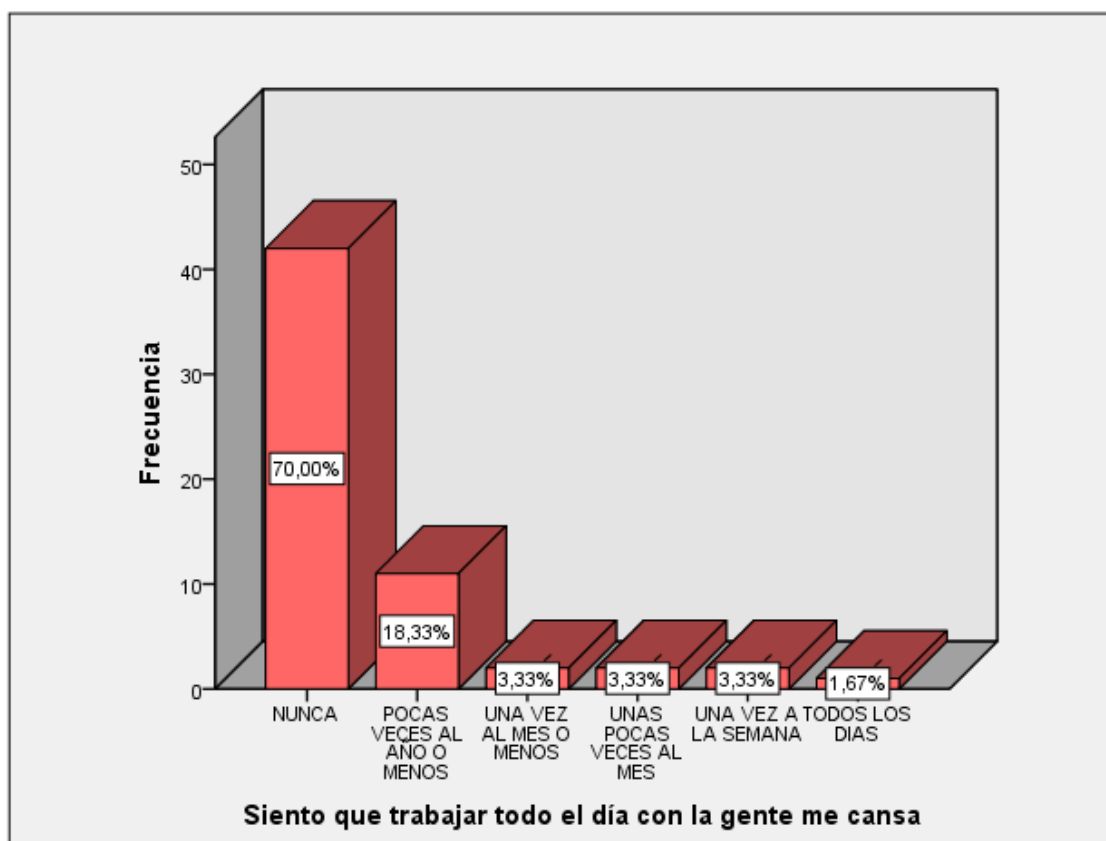
**Tabla 53: Resultados. Ítem 6**

Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	42	70,0	70,0	70,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	11	18,3	18,3	88,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	2	3,3	3,3	91,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	2	3,3	3,3	95,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	98,3
	TODOS LOS DIAS	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 44: Resultados. Ítem 6**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

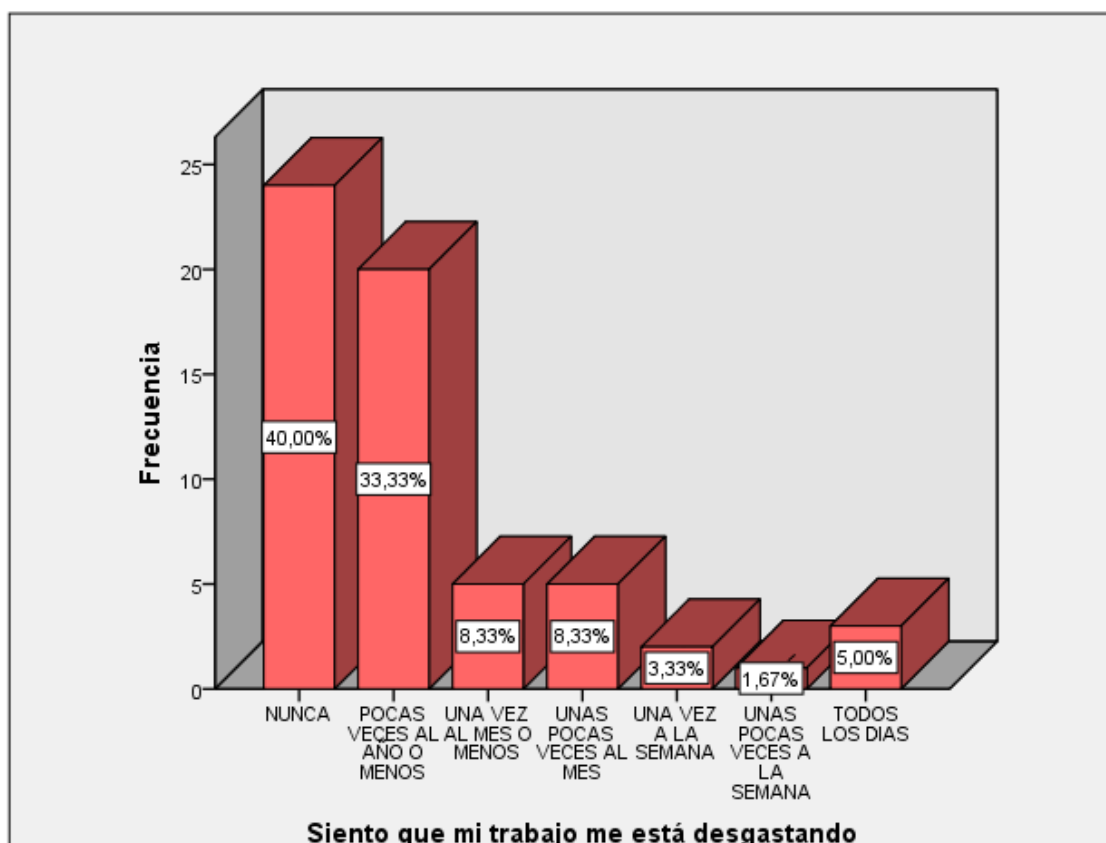
**Tabla 54: Resultados. Ítem 8**

**Siento que mi trabajo me está desgastando**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	24	40,0	40,0	40,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	20	33,3	33,3	73,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	5	8,3	8,3	81,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	5	8,3	8,3	90,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	93,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	1,7	1,7	95,0
	TODOS LOS DIAS	3	5,0	5,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 45: Resultados. Ítem 8**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

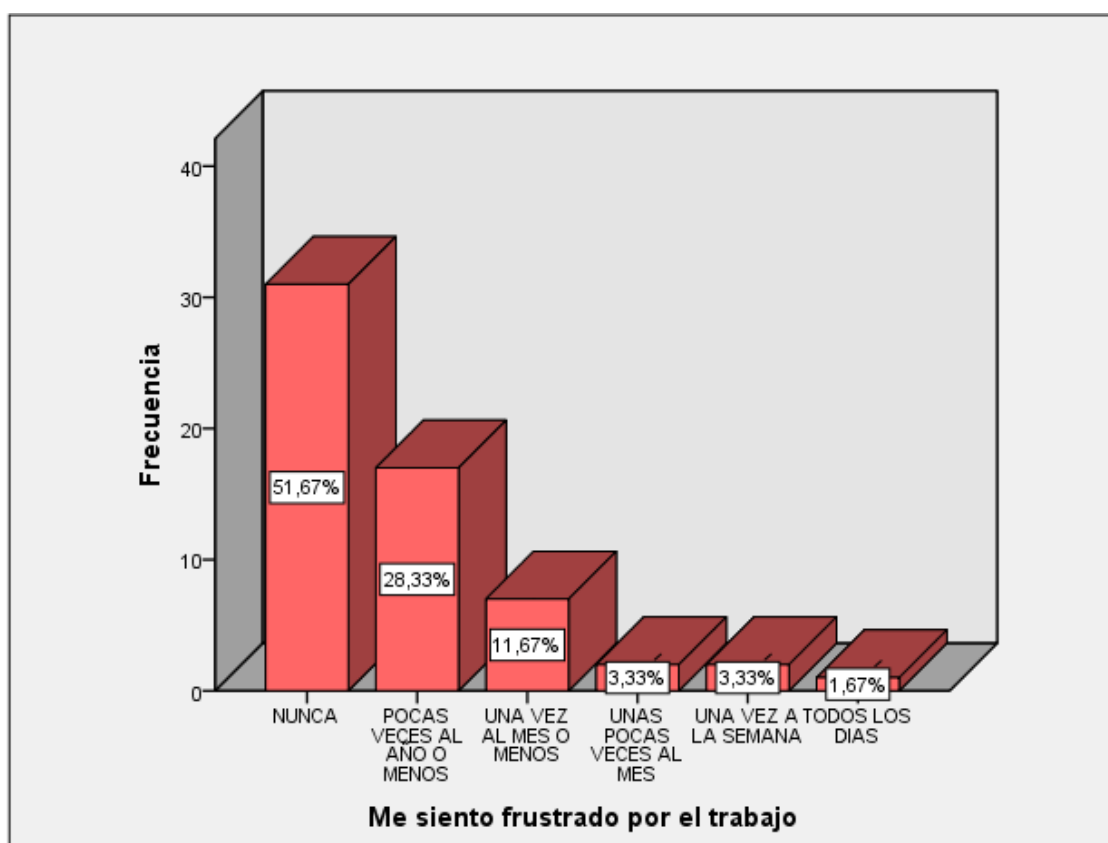
**Tabla 55: Resultados. Ítem 13**

**Me siento frustrado por el trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	31	51,7	51,7	51,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	17	28,3	28,3	80,0
	UNA VEZ AL MES O MENOS	7	11,7	11,7	91,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	2	3,3	3,3	95,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	98,3
	TODOS LOS DIAS	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 46: Resultados. Ítem 13**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

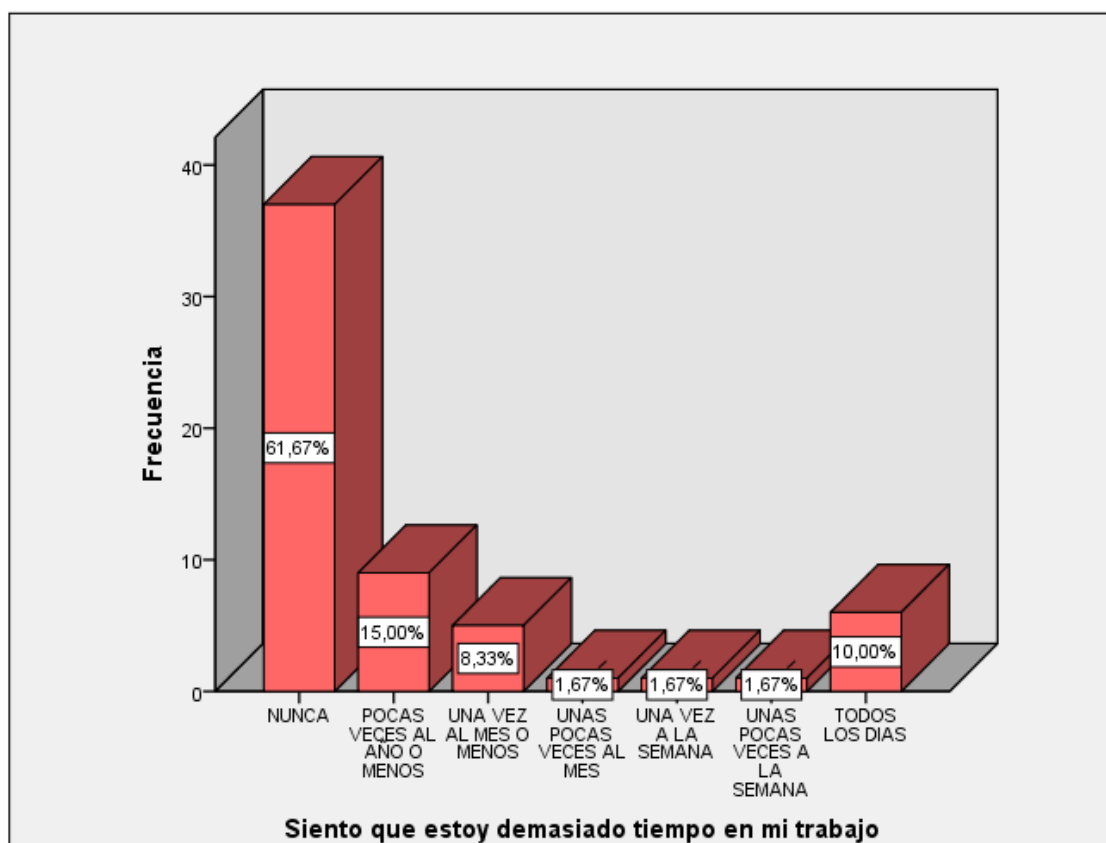
**Tabla 56: Resultados. Ítem 14**

Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	37	61,7	61,7	61,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	9	15,0	15,0	76,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	5	8,3	8,3	85,0
	UNAS POCAS VECES AL MES	1	1,7	1,7	86,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	88,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	1,7	1,7	90,0
	TODOS LOS DIAS	6	10,0	10,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 47: Resultados. Ítem 14**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

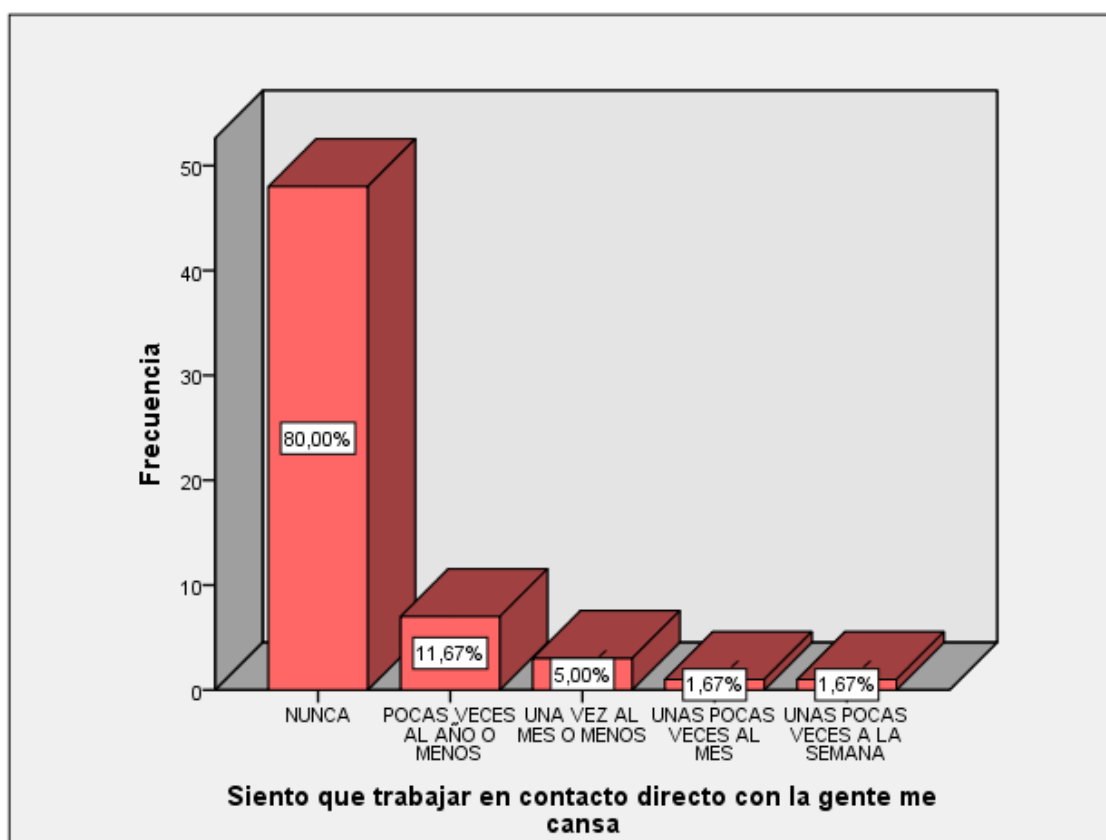
**Tabla 57: Resultados. Ítem 16**

**Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	48	80,0	80,0	80,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	7	11,7	11,7	91,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	3	5,0	5,0	96,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	1	1,7	1,7	98,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 48: Resultados. Ítem 16**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

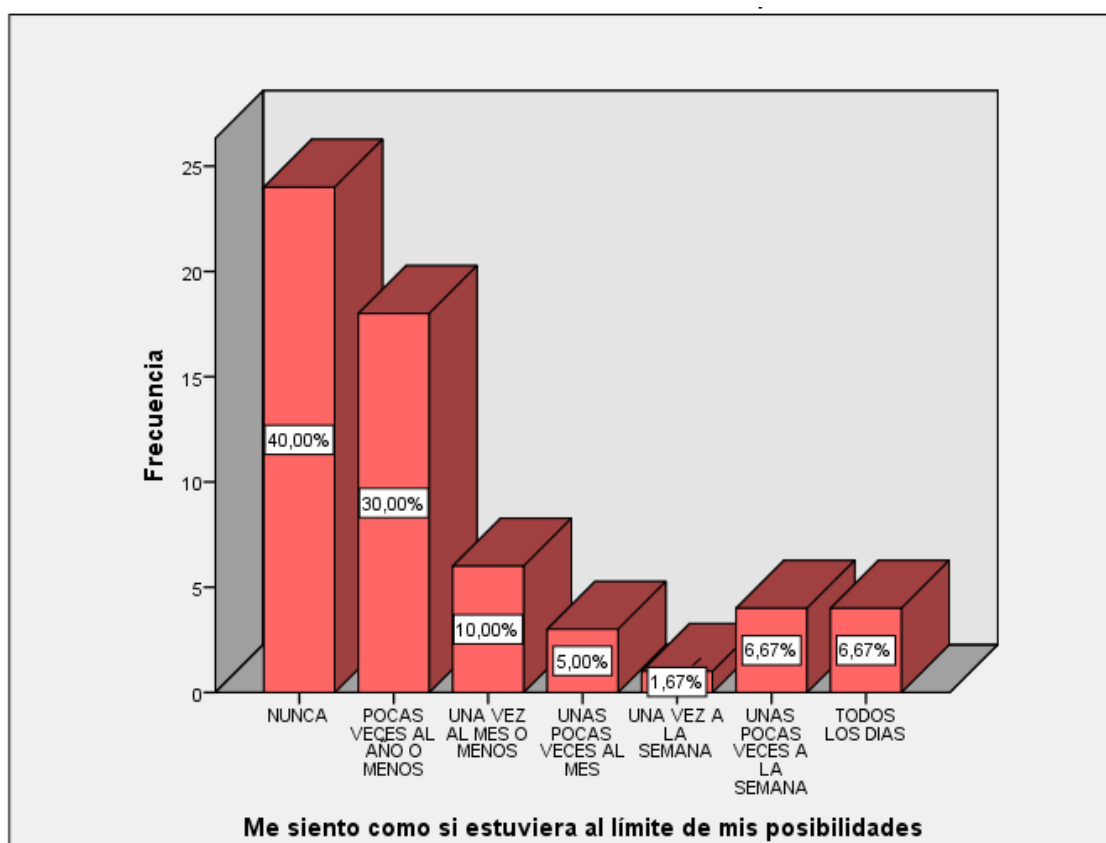
**Tabla 58: Resultados. Ítem 20**

Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	24	40,0	40,0	40,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	18	30,0	30,0	70,0
	UNA VEZ AL MES O MENOS	6	10,0	10,0	80,0
	UNAS POCAS VECES AL MES	3	5,0	5,0	85,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	86,7
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	4	6,7	6,7	93,3
	TODOS LOS DIAS	4	6,7	6,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 49: Resultados. Ítem 20**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Anexo 13: Tabulación de los 5 enunciados – Despersonalización – Después de la gestión.**

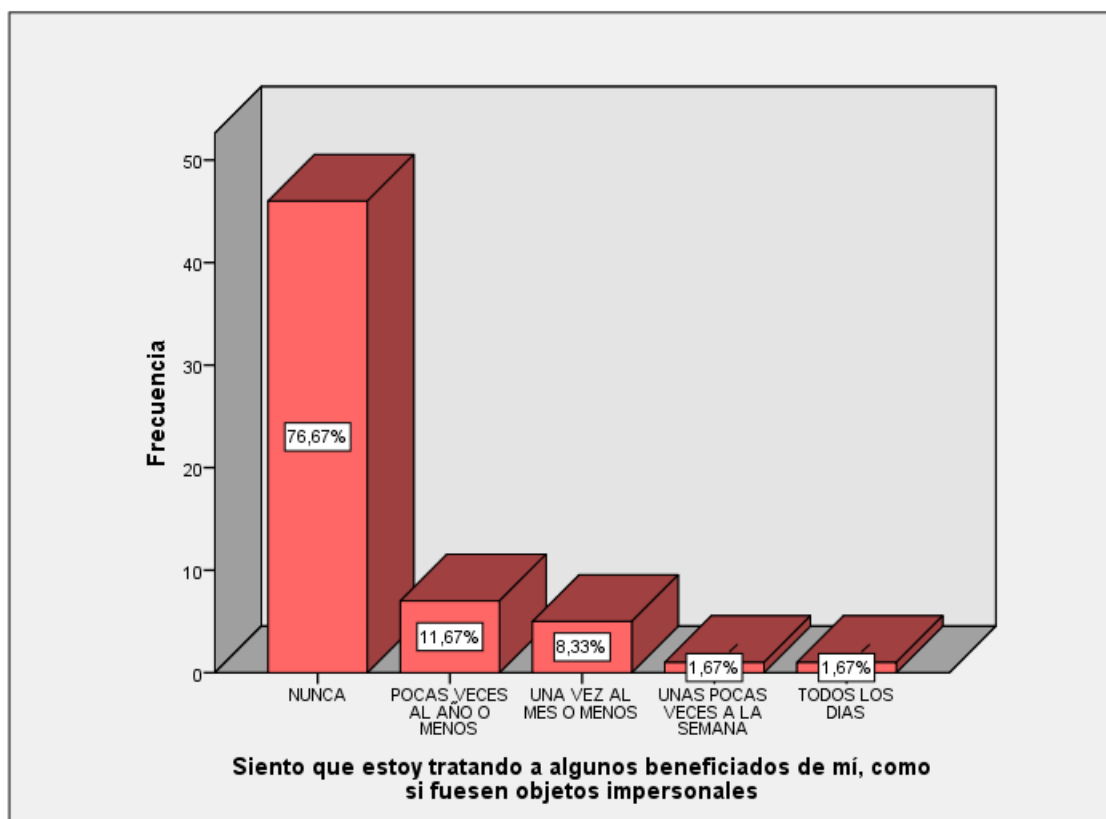
**Tabla 59: Resultados. Ítem 5**

**Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	46	76,7	76,7	76,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	7	11,7	11,7	88,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	5	8,3	8,3	96,7
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	1,7	1,7	98,3
	TODOS LOS DIAS	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 50: Resultados. Ítem 5**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

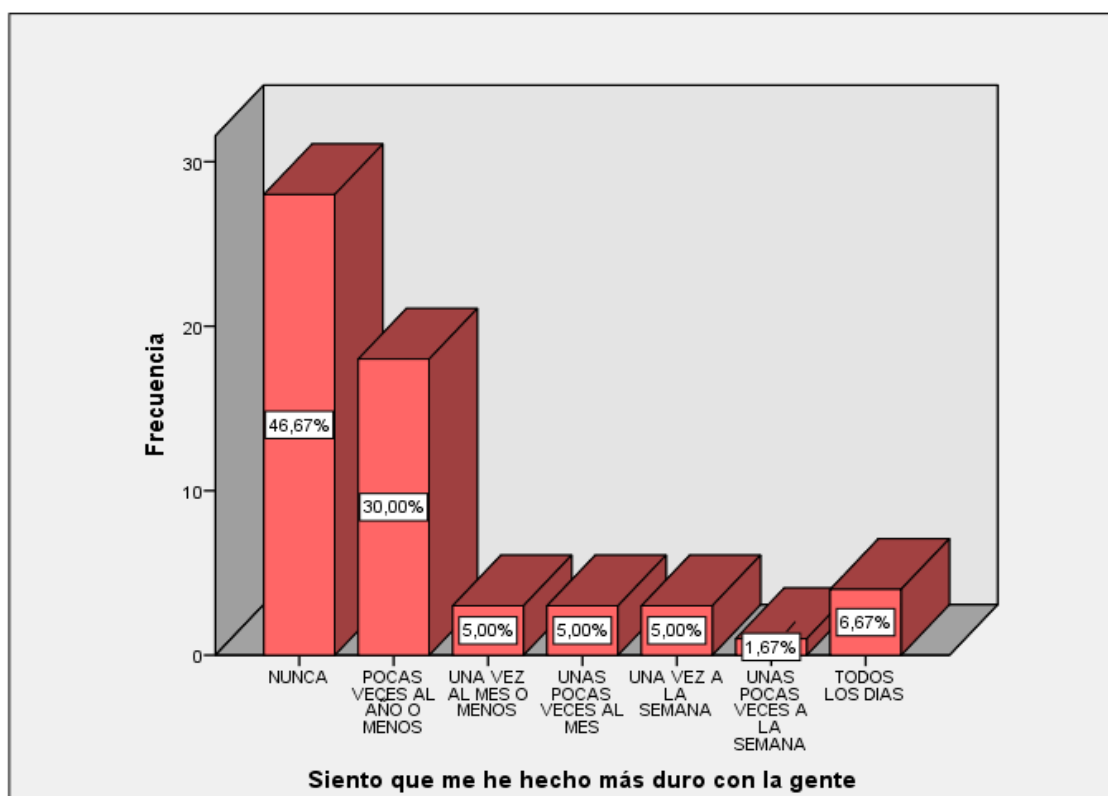
**Tabla 60: Resultados. Ítem 10**

**Siento que me he hecho más duro con la gente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	28	46,7	46,7	46,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	18	30,0	30,0	76,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	3	5,0	5,0	81,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	3	5,0	5,0	86,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	3	5,0	5,0	91,7
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	1,7	1,7	93,3
	TODOS LOS DIAS	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 51: Resultados. Ítem 10**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

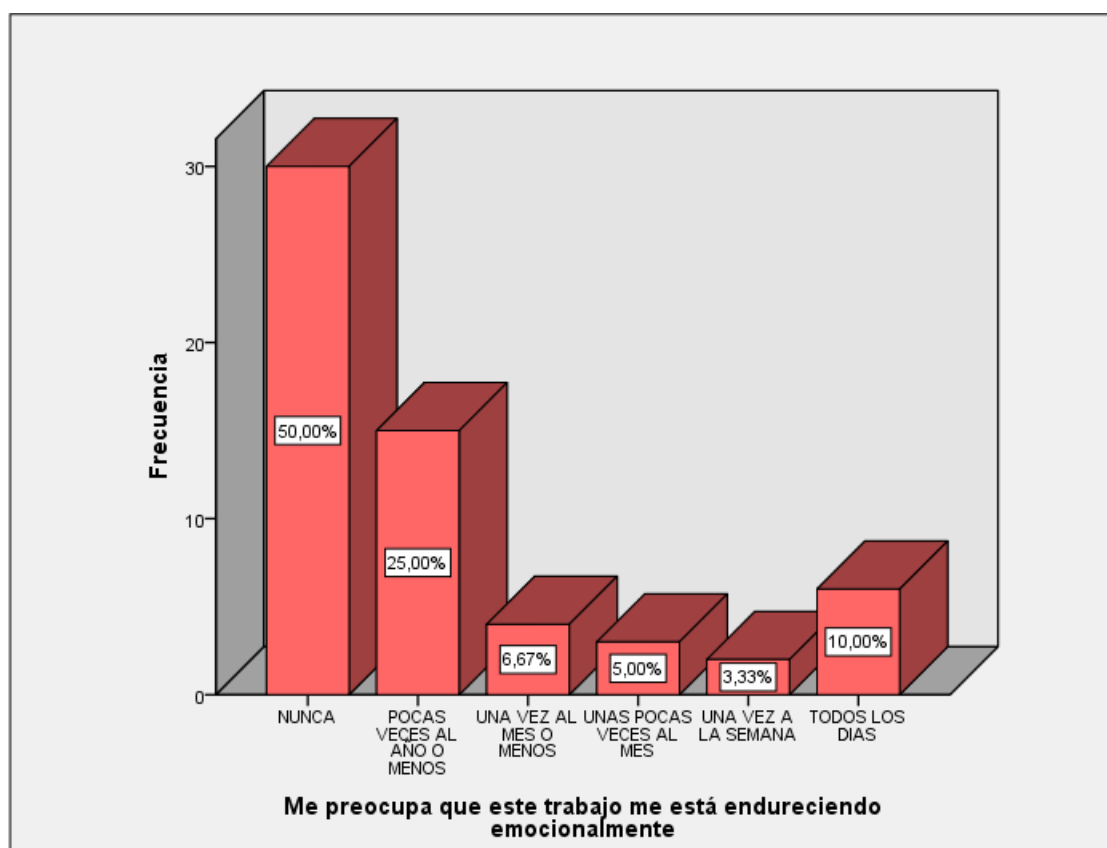
**Tabla 61: Resultados. Ítem 11**

**Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	30	50,0	50,0	50,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	15	25,0	25,0	75,0
	UNA VEZ AL MES O MENOS	4	6,7	6,7	81,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	3	5,0	5,0	86,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	90,0
	TODOS LOS DIAS	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 52: Resultados. Ítem 11**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

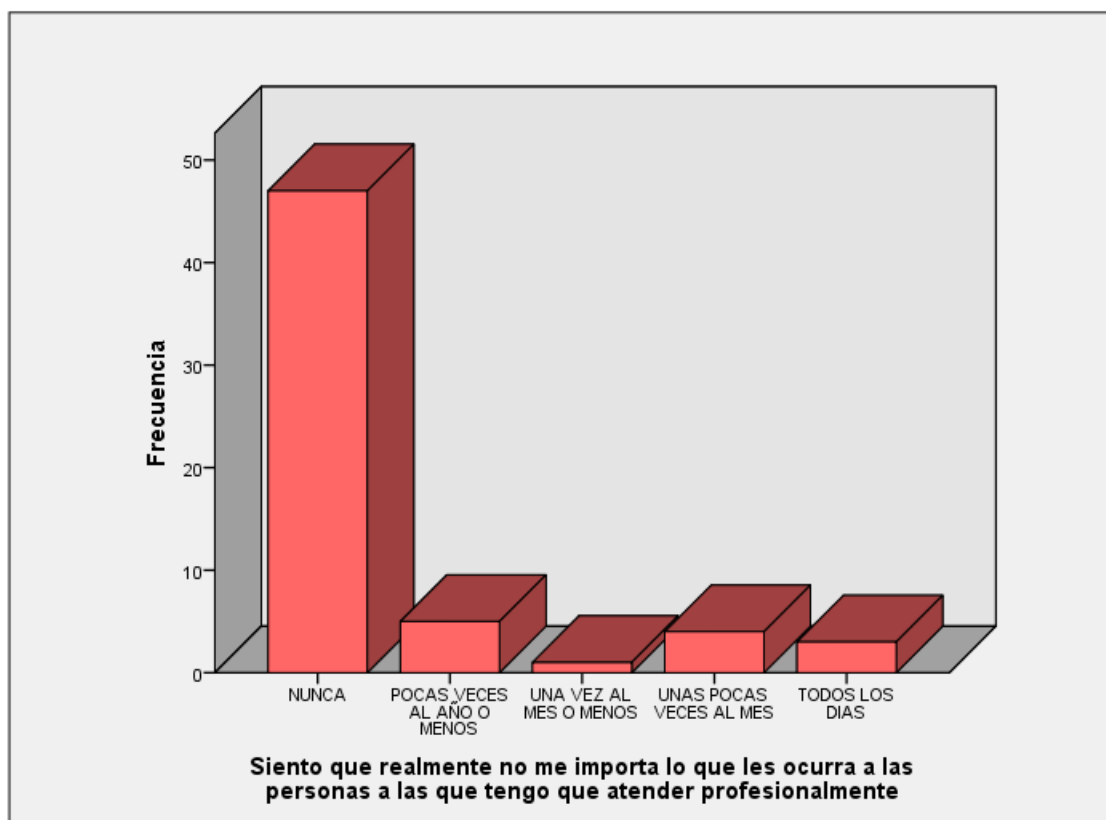
**Tabla 62: Resultados. Ítem 15**

**Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	47	78,3	78,3	78,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	5	8,3	8,3	86,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	1	1,7	1,7	88,3
	UNAS POCAS VECES AL MES	4	6,7	6,7	95,0
	TODOS LOS DIAS	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 53: Resultados. Ítem 15**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

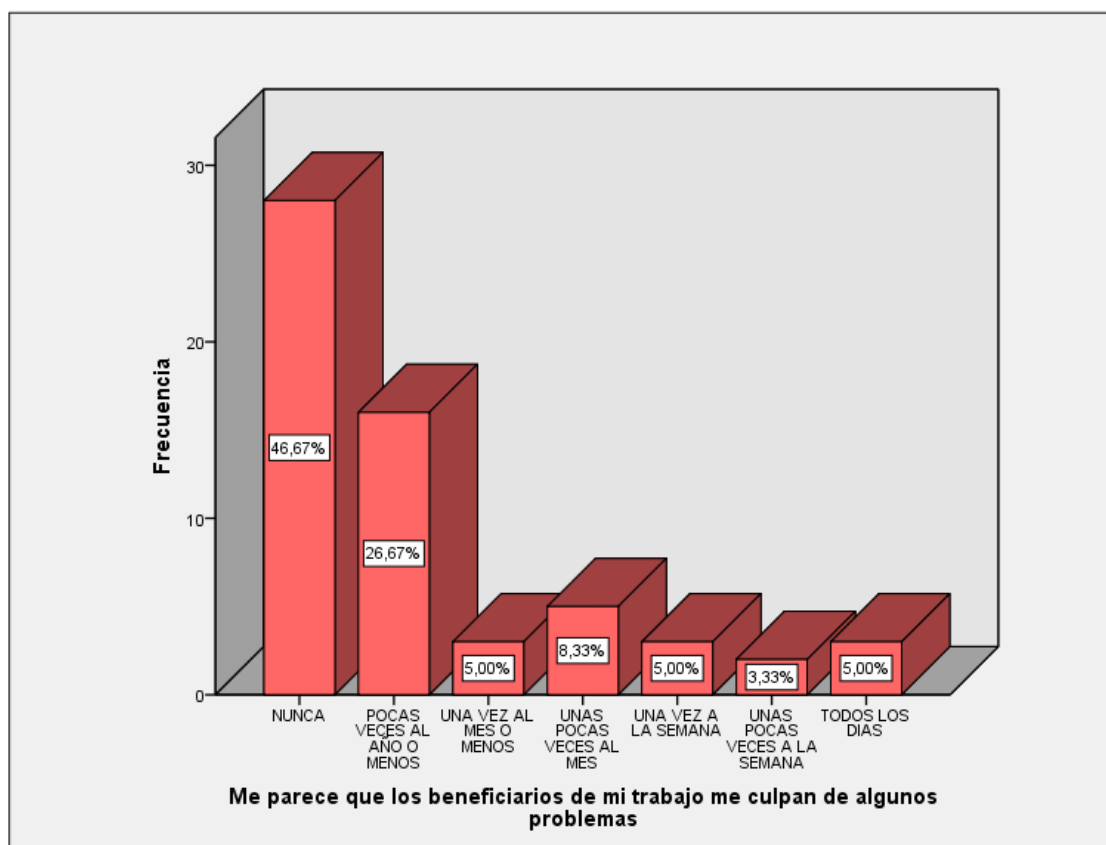
**Tabla 63: Resultados. Ítem 22**

**Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	28	46,7	46,7	46,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	16	26,7	26,7	73,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	3	5,0	5,0	78,3
	UNAS POCAS VECES AL MES	5	8,3	8,3	86,7
	UNA VEZ A LA SEMANA	3	5,0	5,0	91,7
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	2	3,3	3,3	95,0
	TODOS LOS DIAS	3	5,0	5,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 54: Resultados. Ítem 22**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

**Anexo 14: Tabulación de los 8 enunciados – Realización Personal – Después de la gestión.**

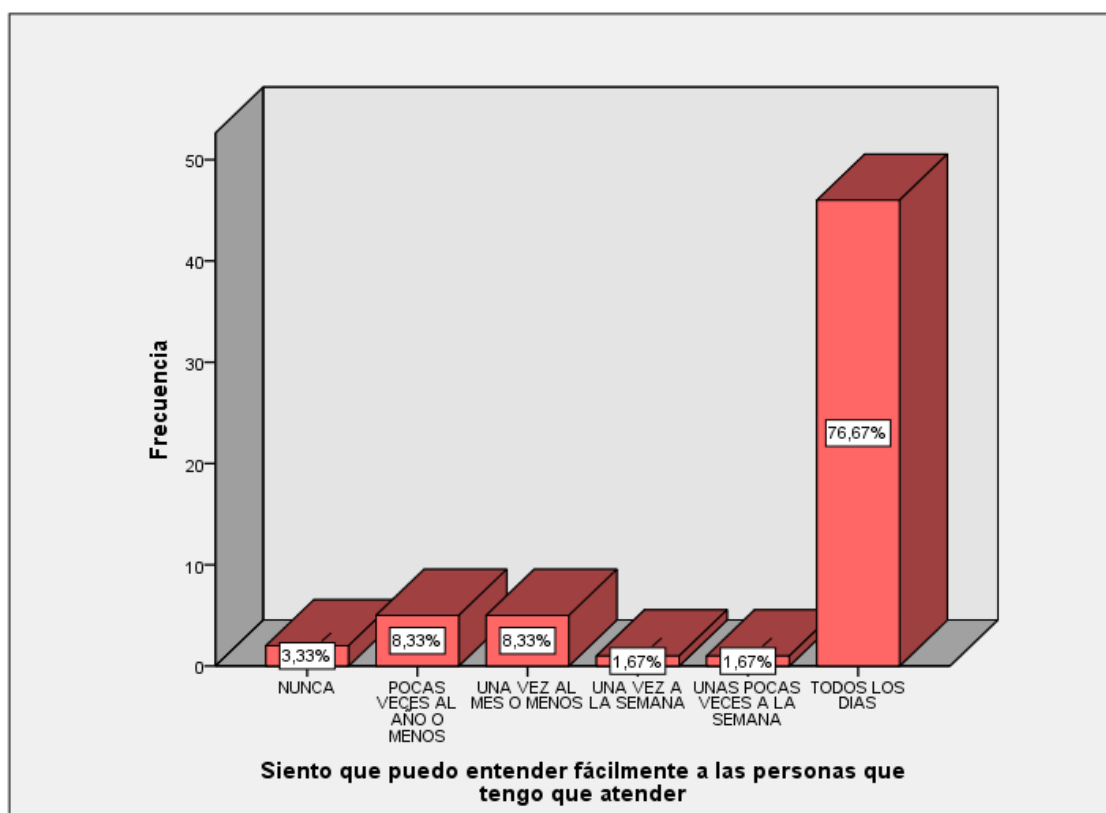
**Tabla 64: Resultados. Ítem 4**

**Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	3,3	3,3	3,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	5	8,3	8,3	11,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	5	8,3	8,3	20,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	21,7
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	1,7	1,7	23,3
	TODOS LOS DIAS	46	76,7	76,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 55: Resultados. Ítem 4**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

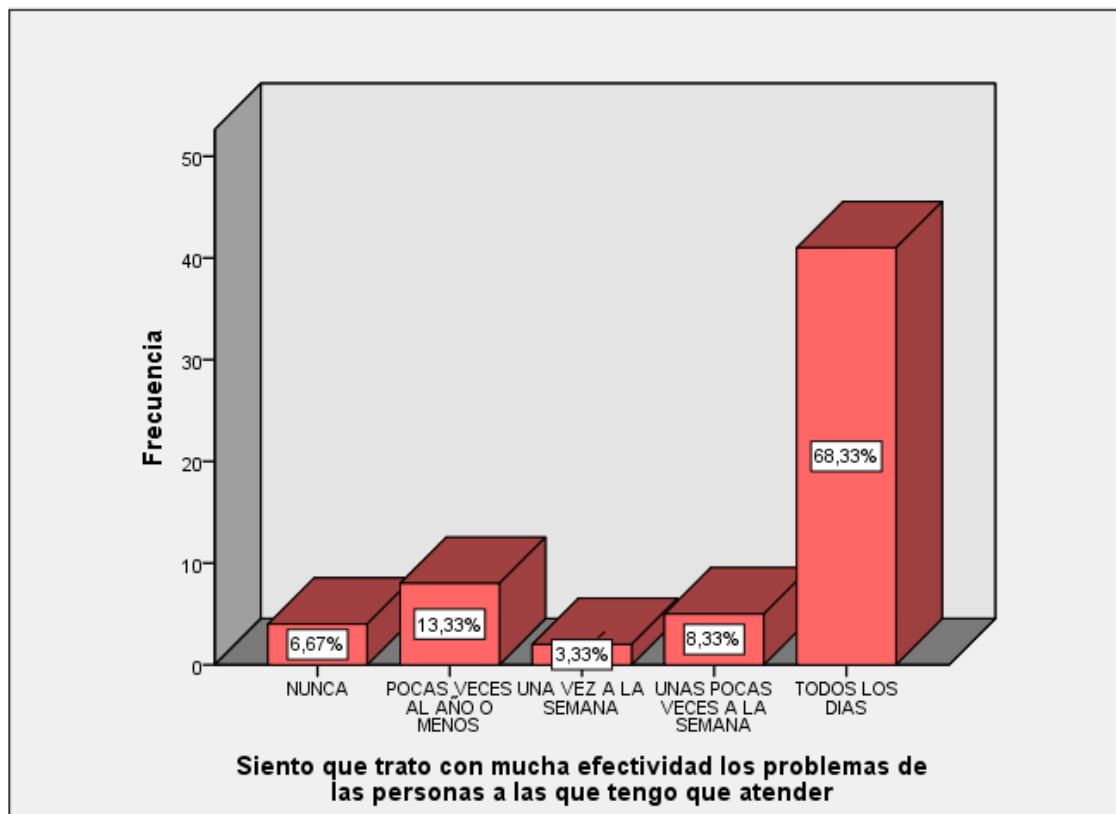
**Tabla 65: Resultados. Ítem 7**

Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	6,7	6,7	6,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	8	13,3	13,3	20,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	23,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	5	8,3	8,3	31,7
	TODOS LOS DIAS	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 56: Resultados. Ítem 7**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

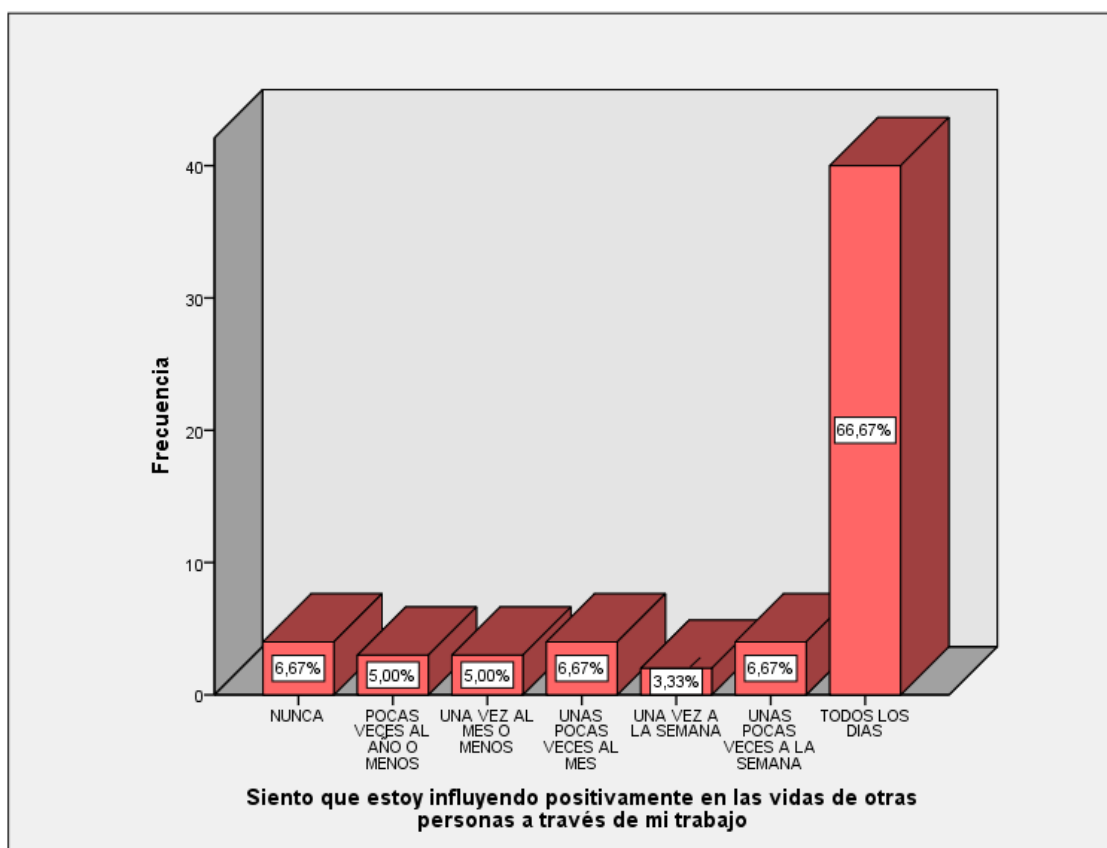
**Tabla 66: Resultados. Ítem 9**

**Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	6,7	6,7	6,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	3	5,0	5,0	11,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	3	5,0	5,0	16,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	4	6,7	6,7	23,3
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	26,7
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	4	6,7	6,7	33,3
	TODOS LOS DIAS	40	66,7	66,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 57: Resultados. Ítem 9**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



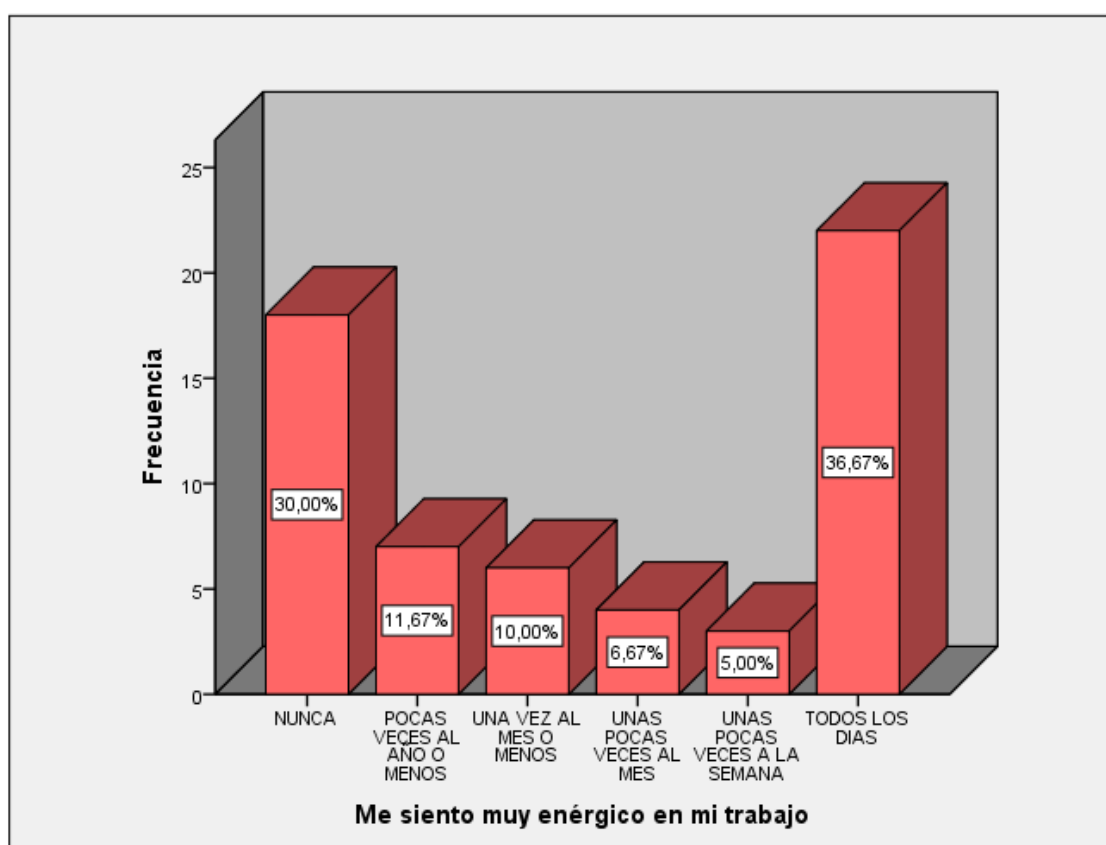
**Tabla 67: Resultados. Ítem 12**

**Me siento muy energético en mi trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	18	30,0	30,0	30,0
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	7	11,7	11,7	41,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	6	10,0	10,0	51,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	4	6,7	6,7	58,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	3	5,0	5,0	63,3
	TODOS LOS DIAS	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 58: Resultados. Ítem 12**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

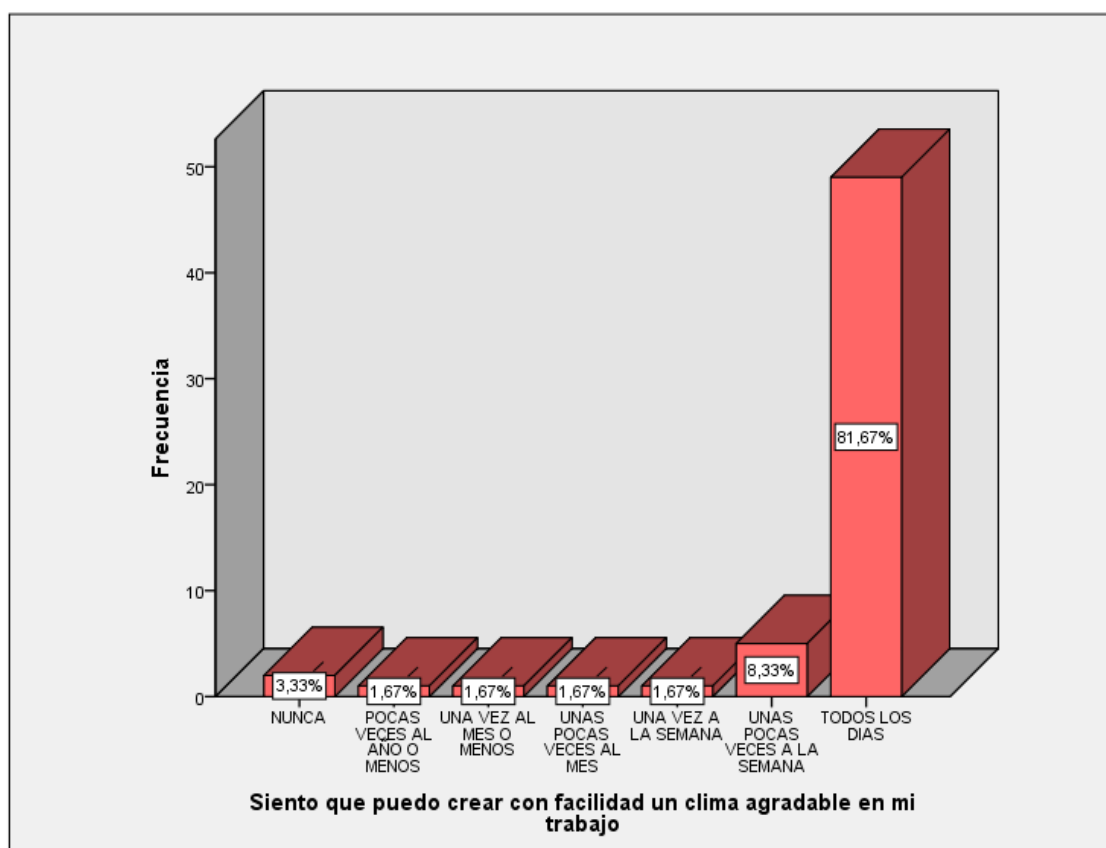
**Tabla 68: Resultados. Ítem 17**

Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	3,3	3,3	3,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	1	1,7	1,7	5,0
	UNA VEZ AL MES O MENOS	1	1,7	1,7	6,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	1	1,7	1,7	8,3
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	10,0
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	5	8,3	8,3	18,3
	TODOS LOS DIAS	49	81,7	81,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 59: Resultados. Ítem 17**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

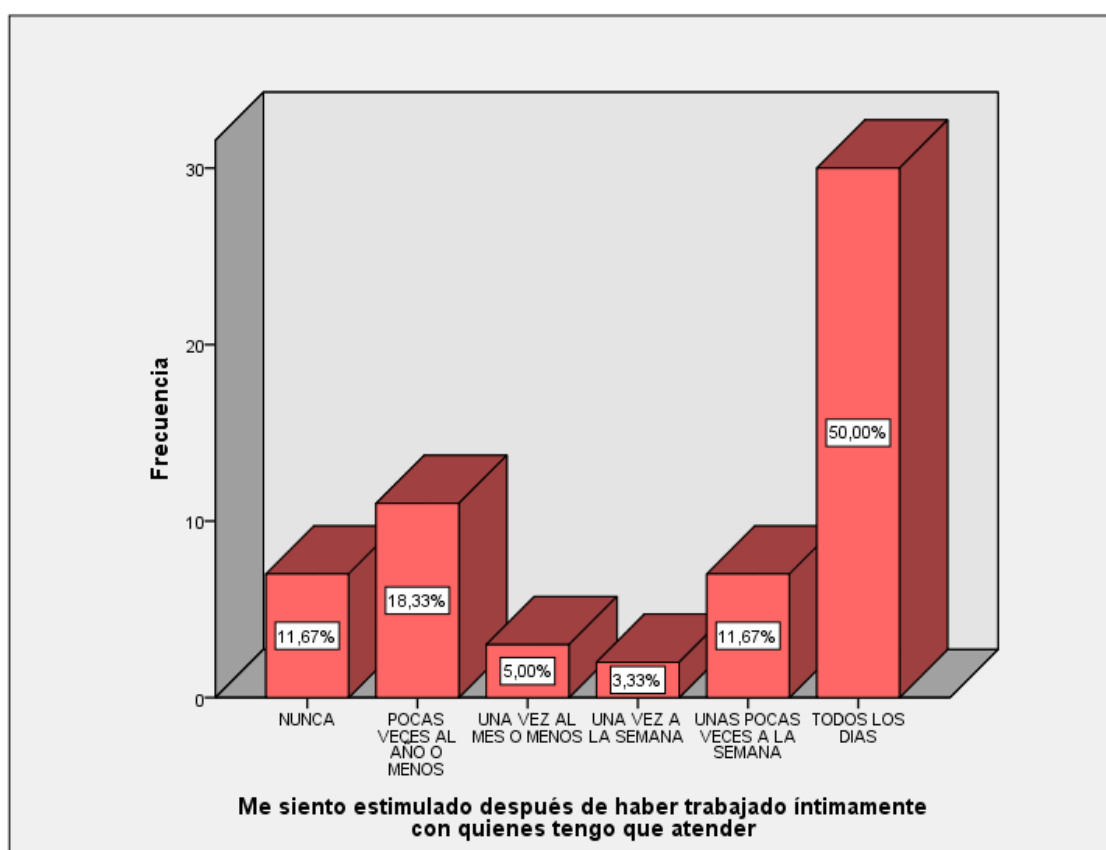
**Tabla 69: Resultados. Ítem 18**

**Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	11,7	11,7	11,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	11	18,3	18,3	30,0
	UNA VEZ AL MES O MENOS	3	5,0	5,0	35,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	2	3,3	3,3	38,3
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	7	11,7	11,7	50,0
	TODOS LOS DIAS	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 60: Resultados. Ítem 18**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

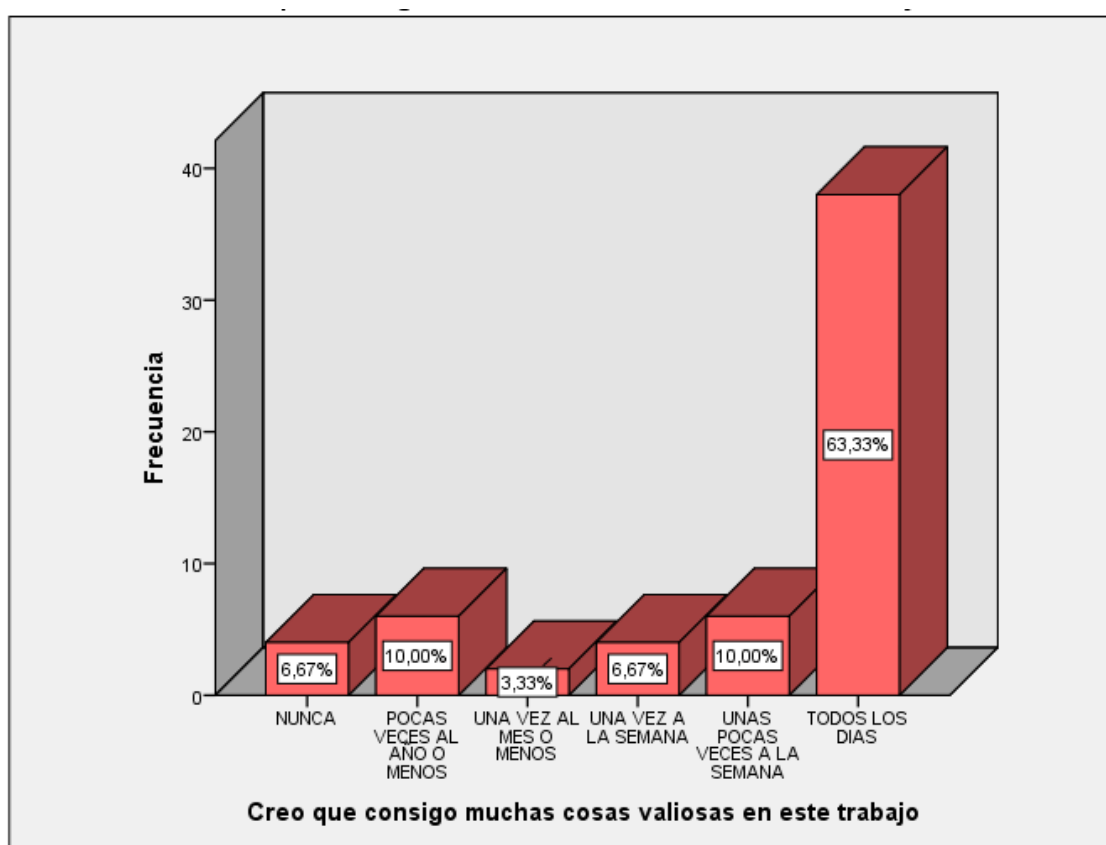
**Tabla 70: Resultados. Ítem 19**

**Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	6,7	6,7	6,7
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	6	10,0	10,0	16,7
	UNA VEZ AL MES O MENOS	2	3,3	3,3	20,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	4	6,7	6,7	26,7
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	6	10,0	10,0	36,7
	TODOS LOS DIAS	38	63,3	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 61: Resultados. Ítem 19**

**Elaborado por:** Autor.

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

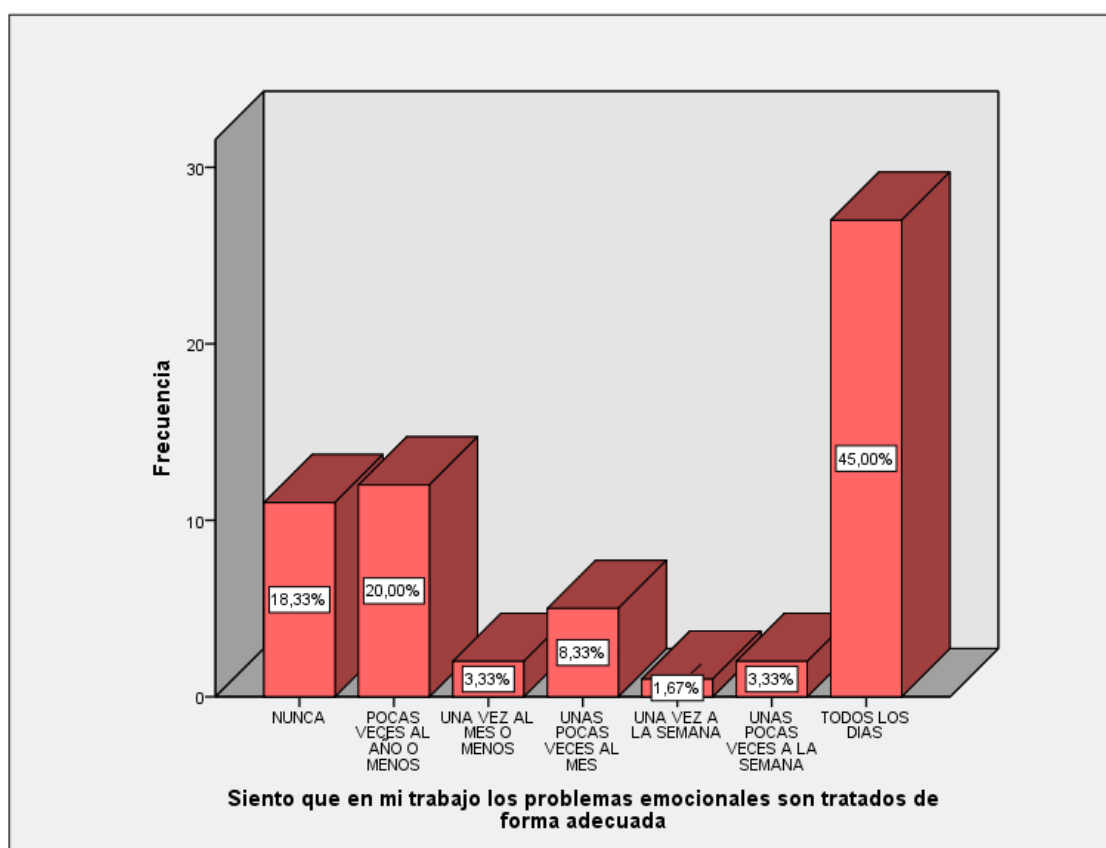
**Tabla 71: Resultados. Ítem 21**

Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	18,3	18,3	18,3
	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	12	20,0	20,0	38,3
	UNA VEZ AL MES O MENOS	2	3,3	3,3	41,7
	UNAS POCAS VECES AL MES	5	8,3	8,3	50,0
	UNA VEZ A LA SEMANA	1	1,7	1,7	51,7
	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	2	3,3	3,3	55,0
	TODOS LOS DIAS	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 62: Resultados. Ítem 21**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

Anexo 15: Solicitudes internas para realizar las actividades planificadas.



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



Guano, 8 de enero del 2018

Ingeniero  
Luis Macas R.  
Director de la gestión administrativa  
Presente.

De mi consideración:

La presente es para comunicarle que dentro del Plan Anual de Seguridad y Salud Ocupacional esta realizar capacitaciones al personal, por tal motivo se solicita convocar a los siguientes empleados de cada una de las unidades a una **CAPACITACIÓN Y SOCIALIZACIÓN** sobre "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SINDROME DE BURNOUT"; que se llevara a cabo los días **MIÉRCOLES 10, JUEVES 11 Y VIERNES 12 DE ENERO** del presente año las 08:00. El personal es el siguiente:

- Unidad de Coactivas
- Unidad de Fiscalización
- Unidad de Turismo y Promoción Turística
- Unidad de Bodega
- Unidad de Proyectos y Cooperación
- Unidad de Activos Fijos
- Unidad de Compras Públicas
- Unidad Tic's
- Unidad de Talento Humano
- Unidad de Gestión de Riesgos

Es necesario mencionar que dicha socialización es obligatoria para el personal convocado. Pedido que se lo realiza en base a las normas de seguridad y salud vigentes. Acto a realizarse en el auditorio de la institución.

  
ING. GLENDA SAAVUNGA S.  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

  
DR. CAMILO TIXI D.  
MÉDICO OCUPACIONAL

  
GADM-CG  
DIRECCIÓN MUNICIPAL DE TRANSITO  
TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL  
RECIBIDO  
Fecha: 12/01/2018  
Hora: 10:00  
FIRMA: Calle



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



Oficio N°. 16-SSO-GADM-CG-18

Guano, 14 de febrero de 2018

Ingeniero  
Luis Macas R.  
**DIRECTOR DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA (E)**  
Presente.

De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo, a la vez deseándole el mejor de los éxitos en sus funciones.

El motivo de la presente es para informarle que dentro del Plan Anual de Seguridad y Salud Ocupacional esta realizar capacitaciones al personal, por tal motivo se solicita convocar a los siguientes empleados de cada una de las unidades a una socialización sobre "PAUSAS ACTIVAS"; el mismo que se llevará a cabo el día viernes 16 de febrero del presente año, a las 08:00. El personal es el siguiente:

Unidad de Talento Humano  
Unidad de Compras Públicas  
Unidad Tic's  
Unidad de Activos Fijos  
Unidad de Bodega  
Unidad de Coactivas  
Unidad de Proyectos y Cooperación  
Unidad de Fiscalización  
Unidad de Turismo y Promoción Turística  
Unidad de Gestión de Riesgos

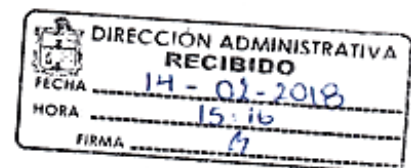
Cabe mencionar que dicha socialización es obligatoria para el personal convocado. Pedido que se lo realiza en base a las normas de seguridad y salud vigentes.

Por la favorable atención que se dé a la presente le anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente,

  
ING. GLENDA SANUNGA S.  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
MUNICIPAL CANTÓN GUANO

  
DR. CAMILO TIXI D.  
MÉDICO OCUPACIONAL





**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**



Oficio N°. 17-SSO-GADM-CG-18

Guano, 14 de febrero de 2018

Ingeniero  
Rafael Domínguez  
**DIRECTOR MUNICIPAL DE TRÁNSITO, TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL**  
Presente.


De mi consideración:

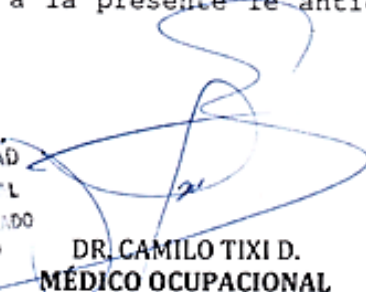
Reciba un cordial y atento saludo, a la vez deseándole el mejor de los éxitos en sus funciones.

El motivo de la presente es para informarle que dentro del Plan Anual de Seguridad y Salud Ocupacional esta realizar capacitaciones al personal, por tal motivo se solicita convocar a su personal a cargo a una socialización sobre "PAUSAS ACTIVAS"; el mismo que se llevará a cabo el día jueves 15 de febrero del presente año, a las 07:30. Cabe mencionar que dicha socialización es obligatoria. Pedido que se lo realiza en base a las normas de seguridad y salud vigentes.

Por la favorable atención que se dé a la presente le anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente,

  
ING. GLENDA SANUNGA S.  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

  
DR. CAMILO TIXI D.  
MÉDICO OCUPACIONAL

**GADM-CG**  
DIRECCIÓN MUNICIPAL DE TRÁNSITO  
TRANSPORTE TERRESTRE Y SEGURIDAD VIAL

RECIBIDO

Fecha: 14/02/18  
Hora: 11:45

FIRMA 



**Anexo 16: Fotografías de Socializaciones.**



**Figura 63: Actividades de Socialización.**



**Figura 64: Actividades de Socialización.**

**Anexo 17: Fotografías de capacitaciones.**



**Figura 65: Actividades de capacitación.**



**Figura 66: Actividades de capacitación.**



**Figura 67: Actividades de capacitación.**



**Figura 68: Actividades de capacitación.**



**Figura 69: Actividades de capacitación.**



**Figura 70: Actividades de capacitación.**



**Figura 71: Actividades de capacitación.**



**Figura 72: Actividades de capacitación.**

**Anexo 18: Fotografías de adiestramiento.**



**Figura 73: Actividades adiestramiento.**



**Figura 74: Actividades adiestramiento.**



**Figura 75: Actividades adiestramiento.**



**Figura 76: Actividades adiestramiento.**



**Figura 77: Actividades adiestramiento.**



**Figura 78: Actividades adiestramiento.**





**Figura 79: Actividades adiestramiento.**



**Figura 80: Actividades adiestramiento.**



**Figura 81: Actividades adiestramiento.**




**Figura 82: Actividades adiestramiento.**



**Figura 83: Actividades adiestramiento.**

## Anexo 19: Tríptico de socialización.

<p><b>Beneficios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Reduce el estrés.</li><li>✓ Mejora la productividad.</li><li>✓ Previene lesiones típicas del trabajo.</li><li>✓ Mejora la calidad de vida física, laboral y psicológica de los participantes.</li><li>✓ Reduce dolores musculares.</li><li>✓ Aumenta la vitalidad.</li><li>✓ Favorece el cambio de la rutina.</li><li>✓ Mejora la capacidad de concentración en el trabajo</li></ul> <p><b>Recomendaciones para la aplicación del Manual de Pausas Activas</b></p> <p>Se establece que las pausas planificadas, su duración y frecuencia, dependerá de las exigencias concretas de cada tarea.</p> <p>Siempre que sea posible las pausas deben permitir relajar la vista, cambiar de postura, dar algunos pasos, etc.</p> <p>A título orientativo, lo más habitual sería establecer pausas de unos 10 ó 15 minutos por cada 90 minutos de trabajo; no obstante en tareas que requieran de una gran atención conviene realizar al menos una pausa de 10 minutos cada 60 minutos.</p> <p>En el extremo contrario, se podría reducir la frecuencia de las pausas, pero sin hacer menos de una cada dos horas de trabajo.</p>	 <p><b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b></p> <hr/> <p><b>GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA PREVENIR EL SÍNDROME DE BURNOUT</b></p>  <p><b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b> <b>UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b></p>
---	--

## Base legal:

- El Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador; Art. 326.
- Normas Comunitarias Andinas: Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Artículo 11 Literal b.
- Convenios Internacionales de OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales.
- Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, publicada en el Registro Oficial del Ecuador, Suplemento 461 de 15 noviembre de 2004.
- MDT-2017-0082 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

## RIESGOS PSICOSOCIALES

- Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directa-mente 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/a.

## Factores Psicosociales

### De Riesgo:

Son considerados factores psicosociales de riesgo los siguientes: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación / supervisión, interés por el trabajador/Compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social. (NTP 926, INSHT, 2012)

### Propuesta:

Se propone el **MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS** para contribuir con una herramienta de trabajo a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano, que proporcionara ejercicios físicos y mentales que realizara un trabajador por corto tiempo durante la jornada laboral con el fin de revitalizar la energía corporal y refrescar la mente para mejorar las condiciones de trabajo del GADM del cantón Guano. Mismo que ayudara en la prevención de enfermedades laborales como lo es el Síndrome Burnout que es en sí, el resultado del estrés laboral.


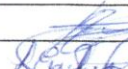








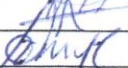
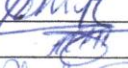





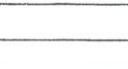
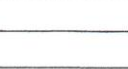
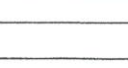
## Pausas activas y en qué consisten.

*Las pausas activas o también llamadas gimnasia laboral, son una forma saludable de aprovechar los descansos. Consiste en realizar ejercicios físicos en un espacio corto de tiempo durante la jornada laboral, con el objetivo de reducir el estrés, la fatiga laboral y prevenir dolencias musculares.*



*Los servidores/ras públicos del GADM Guano cuentan con la capacidad de realizar Pausas Activas en medida de lo que crean posible sin afectar sus actividades laborales, esto está dentro del Plan anual de Prevención de Riesgos.*

**Anexo 20: Listas de asistencia a actividades de capacitación, socialización y adiestramiento.**

 <p>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO</p>	<p>REGISTRO DE ENTRENAMIENTO Y FORMACIÓN DEL PERSONAL</p>		ELABORADO POR:	ING. GLENDA SANJUNGA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
			REVISADO POR:	ING. GLENDA SANJUNGA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
			CÓDIGO:	FGSSO-02
			UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
<p>INDUCCIÓN: <input type="checkbox"/> REINDUCCIÓN: <input type="checkbox"/> CAPACITACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> OTROS: <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>TEMAS: <u>Manual de Pauses Activas para prevenir el Síndrome de Burnout</u></p> <p>FECHA: (año/mm/dd) <u>2018/02/15</u> HORA: <u>7:30 AM 8:30 AM</u> DURACIÓN (minutos): <u>1 Hora</u></p> <p>INSTRUCTOR/ FACILITADOR: <u>Sebastián Xavier Váscquez Ramos</u></p>				
CONTROL DE REGISTRO				
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Nº CÉDULA	CARGO/FUNCIÓN	FIRMA
1	Burgos Espinoza	060192440	Secretaría	
2	Espinosa Jigla	060248772-3	Secretaría	
3	Raúl Morocho	060364589-6	Contable General	
4	XAVIER VINCENIA	060326087-8	DELEGADO 1	
5	Sebastián Ramos	0602214017	CHOFER	
6	Julián Cedón	060224477-5	CHOFER	
7	Sharon Burgos	06047316-6	Asistente a Jefe	
8	Jessy Gallegos	060151545-5	Asistente a Jefe	
9	Hermano Oregón P.	060235873-1	Asistente a Jefe	
10	Flavio Viquez Edición	0602220527	CHOFER	
11	MARCO MONTANO	0602434491	CHOFER	
12	MOSL UNDENON	0603772889	SECRETARÍA	
13	Franklin Orozco	0603436080	Tec. Informatic	
14	Ilonice Orozco Tocabuena	060286889-0	Secretaría	
15	Alan Alvarado Cultura	060428609-6	Secretaría	
16	Patricia Vaca Corrala	060220362-0	secretaria	
17	José Paguay	060707436-0	Maquinaria	
18	Rodrigo Sánchez	1802729127	Maquinaria	
19	José Tenemaza	0603592734	Sonidero	
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

  
FIRMA DEL EXPOSITOR

  
UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
FIRMA JEFE DE SSO GADM-CG  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO



GOBIERNO  
AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DEL  
CANTÓN GUANO

REGISTRO DE ENTRENAMIENTO Y  
FORMACIÓN DEL PERSONAL

ELABORADO POR: ING. GLENDA SANJUNTA  
REVISADO POR: ING. GLENDA SANJUNTA  
CÓDIGO: FGSS-02  
UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INDUCCIÓN:  REINDUCCIÓN  CAPACITACIÓN:  OTROS:

TEMAS: Manual de Pausas Activas para Prevenir el síndrome de Burnout.

FECHA: (año/mm/dd) 2018 Febrero 16 HORA: 8:40 DURACIÓN (minutos): 210 m.

INSTRUCTOR/ FACILITADOR: St. Sebastián Vasconez

CONTROL DE REGISTRO

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Nº CÉDULA	CARGO/FUNCIÓN	FIRMA
1	Coba Mayquea Franklin	060237554-5	Comunicación	[Firma]
2	Temambí Arriola Andrey	060406341-2	Proyectos	[Firma]
3	Montero Páezho Harrold Ximera	060249737-2	Proyectos	[Firma]
4	Noriega Jurado Johana Belén	06035654-8	Proyectos	[Firma]
5	Zala Arriola Nancy Guadalupe	060326246-0	TECNICA PROYECTOS	[Firma]
6	Barrero Ramos Diana Carolina	060403952-9	Técnica Proyectos	[Firma]
7	Obos Valencia José Fernando	060371324-9	Técnico Proyectos	[Firma]
8	Juan Estrada Prossered	060733452-3	JEFE DE PROYECTOS	[Firma]
9	VARGAS TORALANTA FABRIZO P.	060239217-6	Asesoría Riesgos	[Firma]
10	José Armando Álvarez E.	060249448-0	COORDINADOR	[Firma]
11	Deysi Tuonne Guillemi Guilan	060278943-2	Sistema Fijos	[Firma]
12	Silvia Piedad Arenas Guadalupe	060298765-3	Operativa	[Firma]
13	JOHNNY MARCELO TOLU FERNANDEZ	060377531-5	FISCALIZADOR	[Firma]
14	Cristina Pamaris Cacha Sánchez	060357432-8	Técnico Obras Públicas	[Firma]
15	Allanca Cruz José Luis	060300578-6	Jefe de Fiscalización	[Firma]
16	Alvarez Escudero Jorge Enrique	060155100-5	Analista II	[Firma]
17	Carrillo Palomino Andrea Izeth	060406927-0	Técnico Obras Públicas	[Firma]
18	JUAN CARLOS SCHÖRZANG CHEEZEZ	060245121-3	C. Promoción y Atención Fin.	[Firma]
19	José Fernando Villalaz V.	060335467-1	A.J. m.	[Firma]
20	MAYRA VALDIVIESO G.	060248031-1	GUARDALMACÉN	[Firma]
21	FRANCISCO LEMA C.	060140559-0	GT. H.U.	[Firma]
22	DANILO EDONZALEZ F.	060227445-8	SECRETARIO	[Firma]
23	Hernández Burgos	0601926947	SECRETARIO	[Firma]
24	José Miguel Maigob	060467479-6	TECNICO	[Firma]
25	LORRA GUILLOTTI	060322151-6	TECNICO	[Firma]
26	Paco Borrero	060236737-4	Jefe de Oficina	[Firma]
27	José Maías	060246110-5	Jefe Administrativo	[Firma]
28	Monica Sanjunta C.	060424279-2	Técnico Turismo	[Firma]
29	Patricio Soto	060347190-5	Asesoría Gestión Pública	[Firma]
30				



GOBIERNO  
AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DEL  
CANTÓN GUANO

REGISTRO DE ENTRENAMIENTO Y  
FORMACIÓN DEL PERSONAL

ELABORADO POR: ING. GLENDA SANJUNGA  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
REVISADO POR: ING. GLENDA SANJUNGA  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
CÓDIGO: FGSSO-02  
UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INDUCCIÓN:  REINDUCCIÓN:  CAPACITACIÓN:  OTROS:

TEMAS: *Manual de Pausas "Activos" para Prevenir el Síndrome de Burnout*

FECHA: (año/mm/dd) *2018 - Febrero 15* HORA: *7:30 H - 8:30* DURACIÓN (minutos): *1 Hora*

INSTRUCTOR/FACILITADOR: *Sr. Sebastián Vascones*







CONTROL DE REGISTRO

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Nº CÉDULA	CARGO/FUNCIÓN	FIRMA
1	<i>Orlando Velastegui</i>	<i>060277417-6</i>	<i>Policia Municipal</i>	<i>[Signature]</i>
2	<i>Bonilla Wilfray</i>	<i>0605113885</i>	<i>Analista de Tránsito</i>	<i>[Signature]</i>
3	<i>Mauricio Galán Ortega</i>	<i>180332886-1</i>	<i>Asesor Jurídico</i>	<i>[Signature]</i>
4	<i>Valdivieso Medina Oscar D.</i>	<i>060303304-4</i>	<i>Revisor Técnico</i>	<i>[Signature]</i>
5	<i>Sepeda Montenegro Walter</i>	<i>0602382767</i>	<i>Digitador</i>	<i>[Signature]</i>
6	<i>Ruanoa Rocio</i>	<i>060230871-4</i>	<i>Secretaria</i>	<i>[Signature]</i>
7	<i>Mauricio Esteban Méndez</i>	<i>0604099515</i>	<i>TECNICO</i>	<i>[Signature]</i>
8	<i>Victor Rafael Dominguez Cevallos</i>	<i>0601135418</i>	<i>Director</i>	<i>[Signature]</i>
9	<i>Sebastián Patricia Lucía Tapan</i>	<i>0604262423</i>	<i>Digitador</i>	<i>[Signature]</i>
10	<i>Raúl D. Padilla N</i>	<i>060244393-4</i>	<i>Digitador</i>	<i>[Signature]</i>
11	<i>XAVIER VASCAL</i>	<i>060326087-8</i>	<i>DIGITADOR</i>	<i>[Signature]</i>
12	<i>Franklin Orozco</i>	<i>060342608-0</i>	<i>TECNICO</i>	<i>[Signature]</i>
13	<i>Angel Raul Curicama Gabay</i>	<i>060413790-1</i>	<i>JEFE MATRICULACION</i>	<i>[Signature]</i>
14	<i>DIEGO PAUTECO</i>	<i>060361493-4</i>	<i>REVISOR VETERINARIO</i>	<i>[Signature]</i>
15	<i>Cabriela Petrade Allauca</i>	<i>0604813162</i>	<i>Técnico</i>	<i>[Signature]</i>
16	<i>Sandra Bravo Nabea</i>	<i>060275193-2</i>	<i>enfermera</i>	<i>[Signature]</i>
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

*[Signature]*  
FIRMA DEL EXPOSITOR

*[Signature]*  
FIRMA JEFE DE SSO GADM-CG  
UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO



 <p>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO</p>	<p>REGISTRO DE ENTRENAMIENTO Y FORMACIÓN DEL PERSONAL</p>	ELABORADO POR:	ING. GLENDA SANUNGA	
		REVISADO POR:	ING. GLENDA SANUNGA	
		CÓDIGO:	FGSSO-02	
		UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
<p>INDUCCIÓN: <input type="checkbox"/> REINDUCCIÓN: <input type="checkbox"/> CAPACITACIÓN: <input type="checkbox"/> OTROS: <input type="checkbox"/></p> <p>TEMAS: <u>Manual de Pausas Activas para prevenir el síndrome de Burnout.</u></p> <p>FECHA: (año/mm/dd) <u>2019 Feb. 16</u> HORA: <u>8:00 a 8:40</u> DURACIÓN (minutos): <u>40 m.</u></p> <p>INSTRUCTOR/FACILITADOR: <u>St. Sebastian Vazquez</u></p>				
<b>CONTROL DE REGISTRO</b>				
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Nº CÉDULA	CARGO/FUNCIÓN	FIRMA
1	<u>Tingo Anqui Yolanda Mercado</u>	<u>0603164294</u>	<u>Secretaria</u>	
2	<u>MARCO PIÑERIS G</u>	<u>0602300352</u>	<u>T.T.H.H</u>	
3	<u>Jenny Jerovi</u>	<u>0604609360</u>	<u>T.T.H.H</u>	
4	<u>CAROLINA AMBEL</u>	<u>0603232869</u>	<u>T.T.H.H</u>	
5	<u>JUAN JUNA</u>	<u>171888191-2</u>	<u>Compras Públicas</u>	
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

  
FIRMA DEL EXPOSITOR

  
FIRMA JEFE DE SSO  
UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL CANTÓN GUANO

## Anexo 21: Modelo de encuesta para comprobación de hipótesis.

### Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano



-----

*Esta encuesta tiene el objetivo determinar e nivel de satisfacción de la gestión de riesgos psicosociales realizada en el GADM –CG.*

*Instrucción: para responder las preguntas de esta encuesta tachar o marcar una opción con la que usted este de acuerdo.*

-----

Desarrollo

**1.- ¿Cómo califica la identificación de riegos psicosociales en el GADM del cantón Guano?**

Deficiente  Regular  Buena  Excelente

**2.- ¿Qué impacto tuvo la evaluación del Síndrome Burnout, mediante la aplicación del Instrumento - Maslach Burnout Inventory en el GADM del cantón Guano?**

Deficiente  Regular  Buena  Excelente

**3.- ¿Cómo considera el manual de Pausas Activas proporcionado a los servidores públicos del GADM del cantón Guano?**

Deficiente  Regular  Buena  Excelente

**4.- ¿Cómo considera el impacto generado por las actividades de capacitación, socialización y adiestramiento con temáticas de riesgos psicosociales, síndrome de burnout y manual de pausas activas en el GADM del cantón Guano?**

Deficiente  Regular  Buena  Excelente

-----

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**Anexo 22: Tabulación de las encuestas para comprobar hipótesis.**

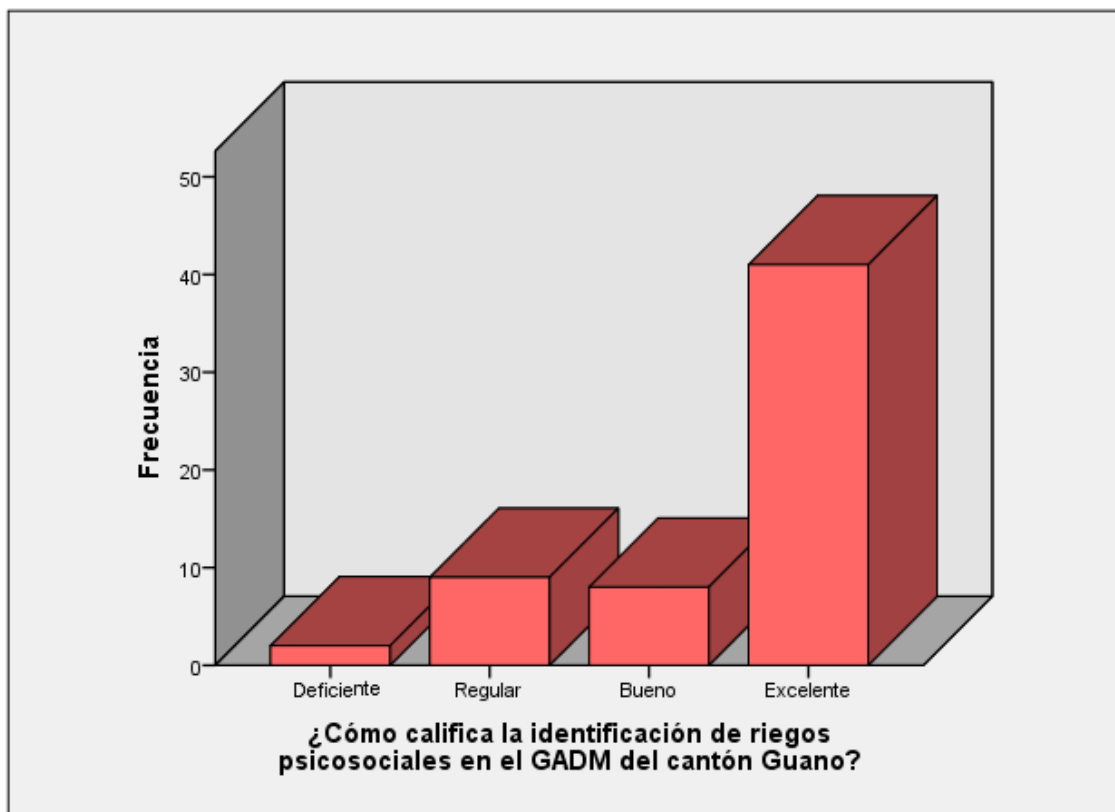
**Tabla 72: Resultados. Pregunta 1**

**¿Cómo califica la identificación de riesgos psicosociales en el GADM del cantón Guano?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	3,3	3,3	3,3
	Regular	9	15,0	15,0	18,3
	Bueno	8	13,3	13,3	31,7
	Excelente	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 84: Resultados. Pregunta 1.**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

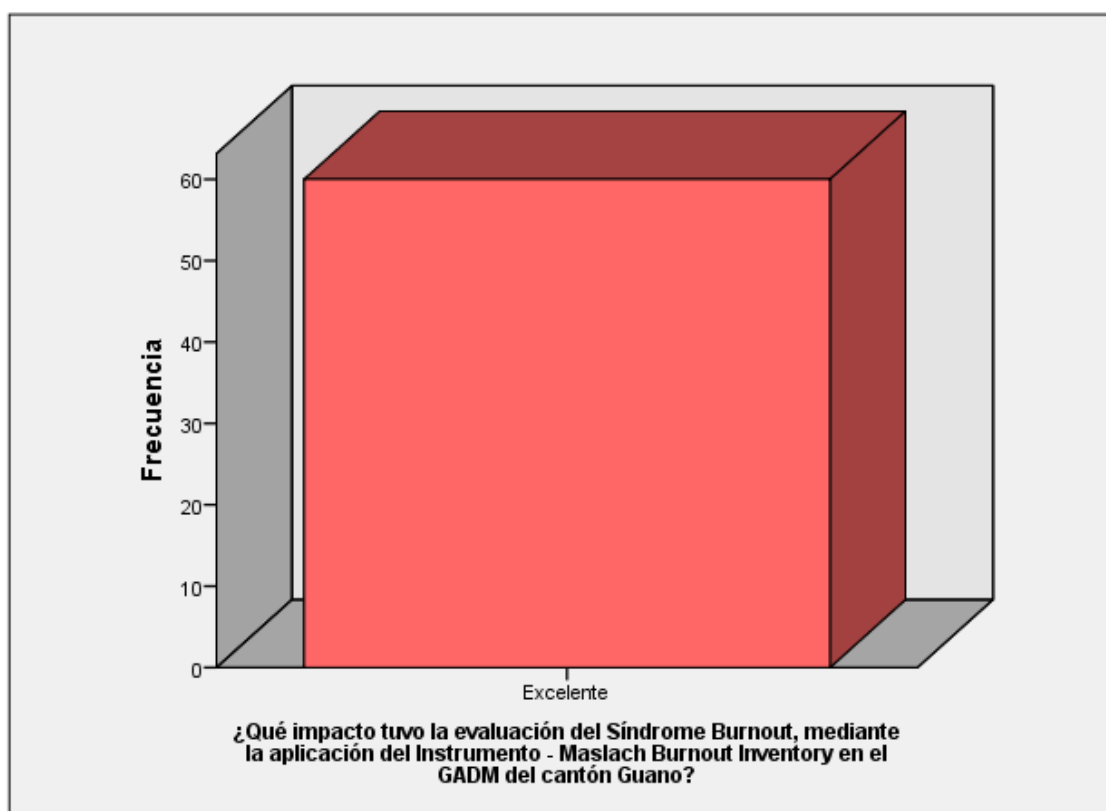
**Tabla 73: Resultados. Pregunta 2**

¿Qué impacto tuvo la evaluación del Síndrome Burnout, mediante la aplicación del Instrumento - Maslach Burnout Inventory en el GADM del cantón Guano?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	60	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 85: Resultados. Pregunta 2.**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

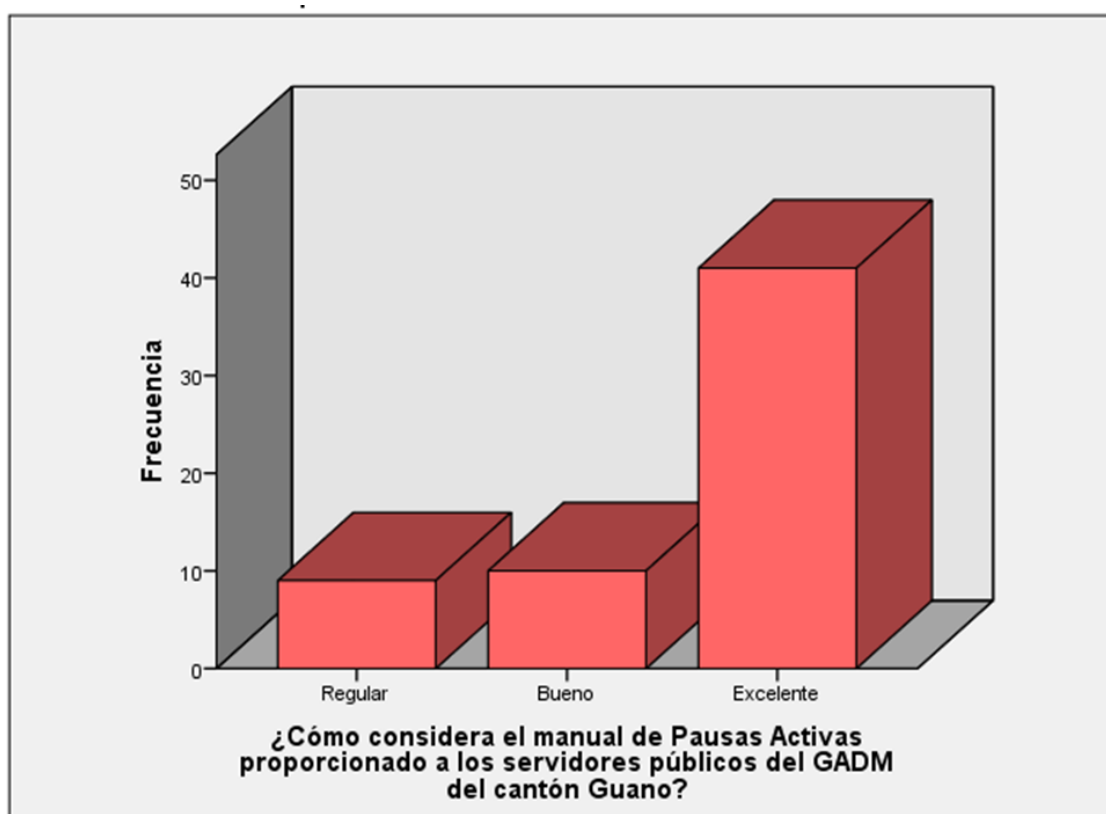
**Tabla 74: Resultados. Pregunta 3**

¿Cómo considera el manual de Pausas Activas proporcionado a los servidores públicos del GADM del cantón Guano?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	15,0	15,0	15,0
	Bueno	10	16,7	16,7	31,7
	Excelente	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.



**Figura 86: Resultados. Pregunta 3.**

Elaborado por: Autor.

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics.

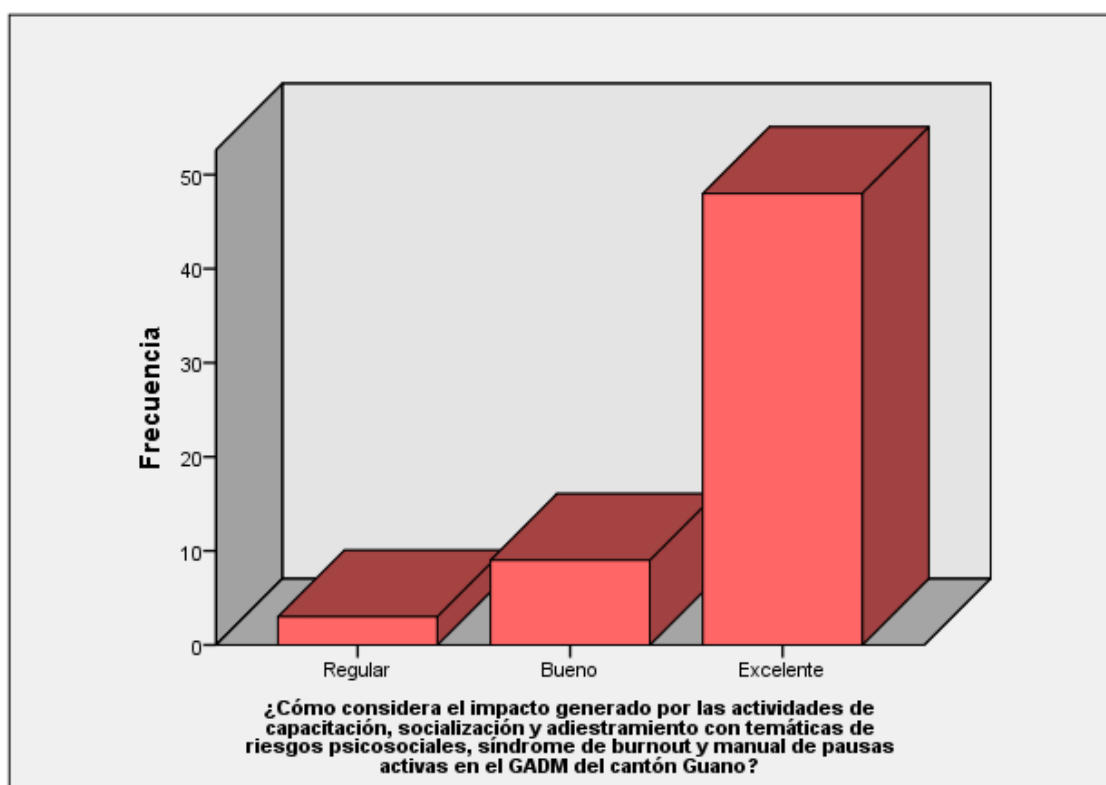
**Tabla 75: Resultados. Pregunta 4**

**¿Cómo considera el impacto generado por las actividades de capacitación, socialización y adiestramiento con temáticas de riesgos psicosociales, síndrome de burnout y manual de pausas activas en el GADM del cantón Guano?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	5,0	5,0	5,0
	Bueno	9	15,0	15,0	20,0
	Excelente	48	80,0	80,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Autor

**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.




**Figura 87: Resultados. Pregunta 4.**

**Elaborado por:** Autor.


**Fuente:** Programa IBM SPSS Statistics.

**Anexo 23: Manual de Pausas Activas aprobado por el Lic. Oswaldo Estrada**



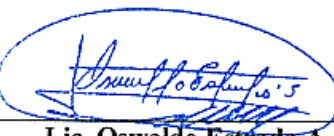
 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15 <b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 1 de 28

# MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS



 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 2 de 28


### MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
<b>Firma</b>			
<b>Nombre</b>	<b>Sebastián Vásquez Ramos.</b>	<b>Ing. Glenda Sanunga S.</b>	<b>Lic. Oswaldo Estrada A.</b>
<b>Función</b>	<b>Tesista de Ingeniería Industrial UNACH</b>	<b>Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional GADM Guano</b>	<b>Alcalde GADM Guano</b>

### HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS


FECHA DEL CAMBIO (año/mm/día)	VERSIÓN DEL DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO REALIZADO
2018-01-15	00	Versión original del documento



 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 3 de 28

Contenido

1. Alcance.
2. Introducción.
3. Objetivo.
4. Fundamentación técnica.
5. Fundamentación legal.
6. Descripción de la propuesta.
7. Estructura Organizacional.
8. Definiciones.
9. Procedimiento para realización de Pausas Activas.
10. Diagrama de flujo.
11. Pausas Activas.
11. Recomendaciones generales.
12. Bibliografía.

 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 4 de 28

### 1. Alcance.

El manual de Pausas Activas está dirigido a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano con enfoque preventivo para fomentar bienestar físico, mental y social en los espacios de las y los trabajadores.

### 2. Introducción.

Este Manual es contribuir con una herramienta de trabajo a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano, que proporcionara ejercicios físicos y mentales que realizara un trabajador por corto tiempo durante la jornada laboral con el fin de revitalizar la energía corporal y refrescar la mente para mejorar las condiciones de trabajo del GADM del cantón Guano. Mismo que ayudara en la prevención de enfermedades laborales como lo es el Síndrome Burnout que es en sí, el resultado del estrés laboral.

### 3. Objetivo.


Elaborar procedimientos para la realización de pausas activas por los servidores públicos del GADM Guano con miras a fortalecer la seguridad y salud ocupacional de la institución para la prevención principalmente de estrés laboral.

### 4. Fundamentación técnica.

En el medio actual en el que las instituciones e industrias despeñan sus actividades a seguridad y salud en el trabajo tiene por mucho un papel fundamental para empresarios, directivos y trabajadores. La normativa legal ecuatoriana en materia de Prevención de Riesgos Laborales, es asegurar condiciones seguras de trabajo que no presenten ningún riesgo tanto para la seguridad y salud de los trabajadores, con el fin de mejorar los escenarios de trabajo.

Por dicha razón el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano interesado en el bienestar de sus servidores públicos pretende contribuir a la prevención de riesgos psicosociales con una medida viable como lo son las pausas activas.

Enfocamos en los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los servidores públicos del GADM Guano como lo son: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social. Dichos factores se reflejan en el ambiente laboral donde los trabajadores desempeñan sus funciones, por

 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15 <b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 5 de 28

resultado la exposición a estos factores de riesgos psicosociales pueden generar enfermedades laborales afectando así a toda la institución.

## **5. Fundamentación legal.**

### **5.1. Constitución Del Ecuador.**

En la Sección séptima Salud, Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)


En la sección octava Trabajo y Seguridad Social, Art 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En el capítulo séptimo sobre administración pública en la sección primera, Sector público, Art. 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

### **5.2. Consejo Directivo Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social**

Considerando:

Capítulo I: Generalidades sobre el seguro de riesgos del trabajo.

 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15 <b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 6 de 28

Art. 12. Factores De Riesgo. Se consideran factores de riesgo específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: mecánico, químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.

Art. 14. Parámetros Técnicos Para La Evaluación De Factores De Riesgo. Las unidades del Seguro General de Riesgos del Trabajo utilizarán estándares y procedimientos ambientales y/o biológicos de los factores de riesgo contenidos en la ley, en los convenios internacionales suscritos por el Ecuador y en las normas técnicas nacionales o de entidades de reconocido prestigio internacional.

Art. 15. Monitoreo Y Análisis. La unidad correspondiente del Seguro General de Riesgos del Trabajo, por sí misma o a pedido de empleadores o trabajadores, de forma directa o a través de sus organizaciones, podrá monitorear el ambiente laboral y analizar las condiciones de trabajo de cualquier empresa. Estos análisis servirán para la prevención de riesgos y como uno de los criterios para establecer una relación causal de enfermedad profesional.

#### Capítulo VI: Prevención de riesgos del trabajo


Art. 50. Cumplimiento De Normas. Las empresas sujetas al régimen de regulación y control del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, deberán cumplir las normas dictadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medidas de Prevención de Riesgos del Trabajo establecidas en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, Ley de seguridad Social, Código del Trabajo, Reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo.

### **5.3. Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.**

#### Título I: Disposiciones generales

Art. 1. **ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Art. 5.- **DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL.** El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por intermedio de las dependencias de Riesgos del Trabajo,

 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15 <b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 7 de 28

tendrá funciones generales; numeral 3. Realizar estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral.

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes: 1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos. 2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad

#### **6. Descripción de la propuesta.**

El presente manual contiene procedimientos y estrategias apropiadas que tendrán que ser ejecutadas por los miembros de las unidades del GADM Guano con miras al cuidado de la Salud y seguridad Ocupacional de la institución.


#### **7. Estructura Organizacional.**

##### **7.1. Misión.**

Planificar, implementar y desarrollar las acciones del gobierno municipal; ejecutando los proyectos de obras y servicios con calidad y oportunidad, que aseguren el desarrollo social y económico de la población, con la participación directa y efectiva de los diferentes actores sociales con eficiencia y eficacia dentro de un marco de transparencia y aprovechamiento de los recursos humanos.

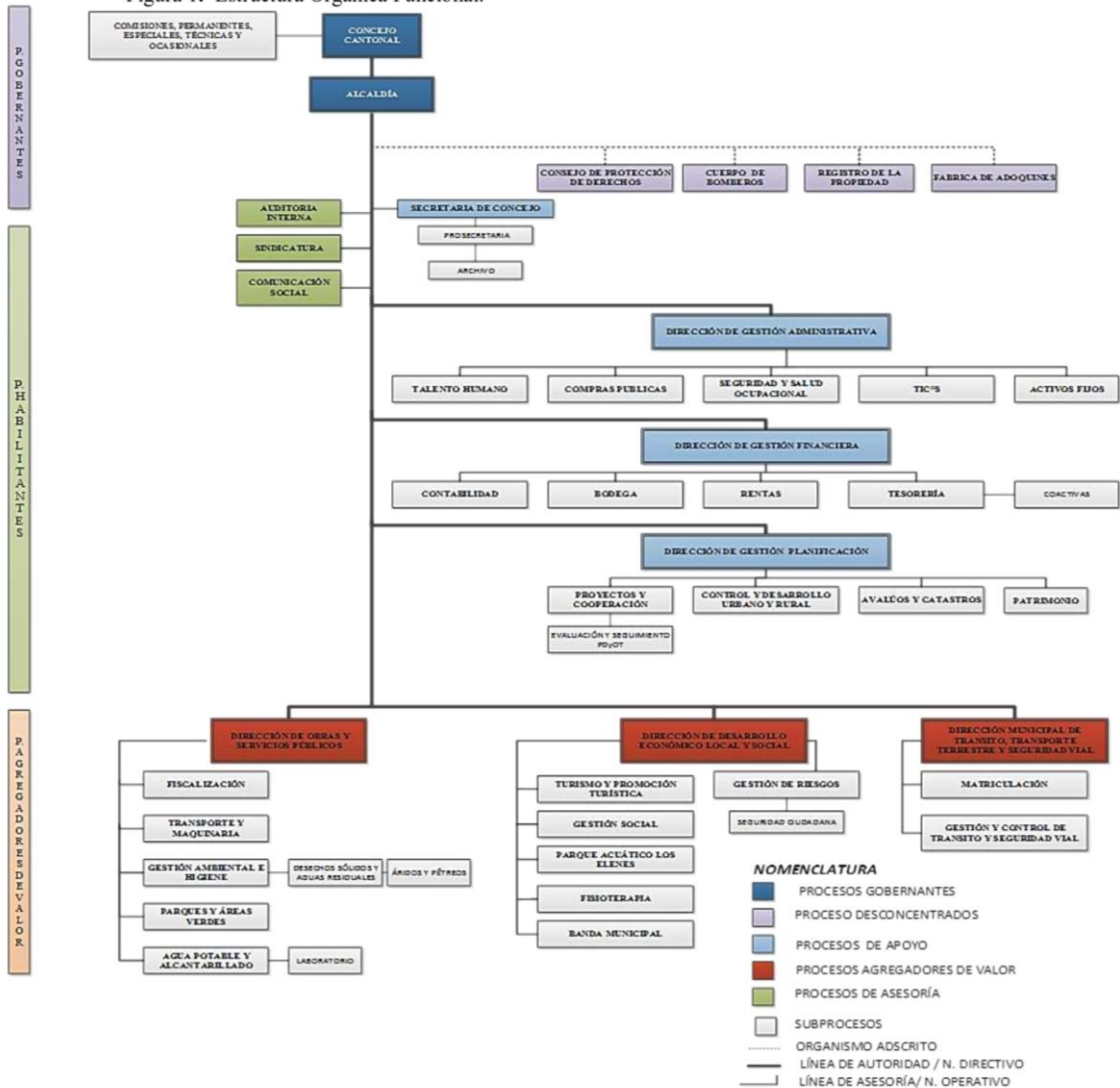
##### **7.2. Visión.**

El Gobierno Municipal se constituirá en un modelo de gestión e impulsor del desarrollo y contara con una sólida organización interna que el 2020 se constituya en un municipio ecológico, descentralizado, autónomo y profundamente humanista, ofertando productos y servicios compatibles con la demanda de la sociedad y capaz de asumir las competencias vinculadas al desarrollo económico legal.

 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15
		<b>Revisión:</b> 00
		<b>Página</b> 8 de 28

### 7.3. Estructura Orgánica Funcional.

Figura 1. Estructura Orgánica Funcional.




Fuente: Unidad de Talento Humano GADM Guano.

## 8. Definiciones.

### 8.1 Gestión de Riesgos.

La Gestión del Riesgo es la capacidad de la sociedad y de sus actores para modificar las condiciones de riesgo existentes, actuando prioritariamente sobre las causas que lo producen. Incluye las medidas y formas de intervención que tienden a reducir, mitigar o prevenir los

 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15 <b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 9 de 28

desastres; en otras palabras, es una intervención destinada a modificar las condiciones generadoras del riesgo con el fin de reducir los niveles del mismo y eliminarlo hasta donde sea posible. (Comunidad Andina, 2008).

### **8.2. Trabajador.**

Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas. (Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo, 2004).

### **8.3. Riesgos Laborales.**

Son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad, los riesgos del trabajo pueden generar accidentes y enfermedades ocupacionales. (Código del Trabajo, Art. 347)

Los riesgos del trabajo se manifiestan de dos formas: los accidentes y las enfermedades profesionales, que generan situaciones de invalidez temporal o permanente, sus consecuencias pueden variar entre la curación, la huella de alguna secuela e inclusive la posibilidad de que la víctima muera.

### **8.4. Accidente Laboral.**


Todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. (Colegio de Ingenieros Industriales de Chimborazo (CIICH))

### **8.5. Enfermedad Profesional.**

Según, (Código de Trabajo, 2013), Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

### **8.6. Factor de Riesgos.**

Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. Entre los factores de riesgo más importantes cabe citar la insuficiencia ponderal, las prácticas sexuales de riesgo, la hipertensión, el consumo de tabaco y alcohol, el agua insalubre, las deficiencias del saneamiento y la falta de higiene. (Organización Mundial de la Salud, 2012)

 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 10 de 28

### 8.7. Factores de riesgo psicosocial.

Se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España)

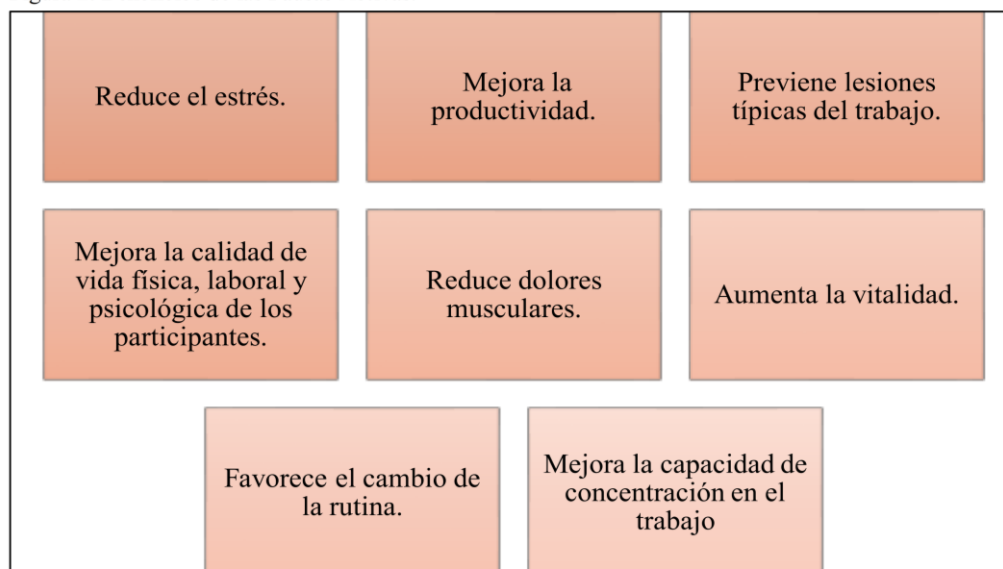
## 9. Procedimiento para realización de Pausas Activas.

### 9.1. Pausas activas y en qué consisten.

Las pausas activas o también llamadas gimnasia laboral, son una forma saludable de aprovechar los descansos. Consiste en realizar ejercicios físicos en un espacio corto de tiempo durante la jornada laboral, con el objetivo de reducir el estrés, la fatiga laboral y prevenir dolencias musculares.


### 9.2. Beneficios de las Pausas Activas.

Figura 2. Beneficios de las Pausas Activas.



Fuente: Elaborado por el investigador.




 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15  <b>Revisión:</b> 00  <b>Página</b> 11 de 28

### 9.3. Guía.

Las pausas activas pueden realizarse varias veces al día por aproximadamente 10 minutos cada vez. Estos ejercicios te permitirán descansar los músculos que más usas, dependiendo de la actividad que realices, así mismo, podrás evitar enfermedades como el estrés, la fatiga visual, los dolores de espalda, el túnel carpiano entre otros.

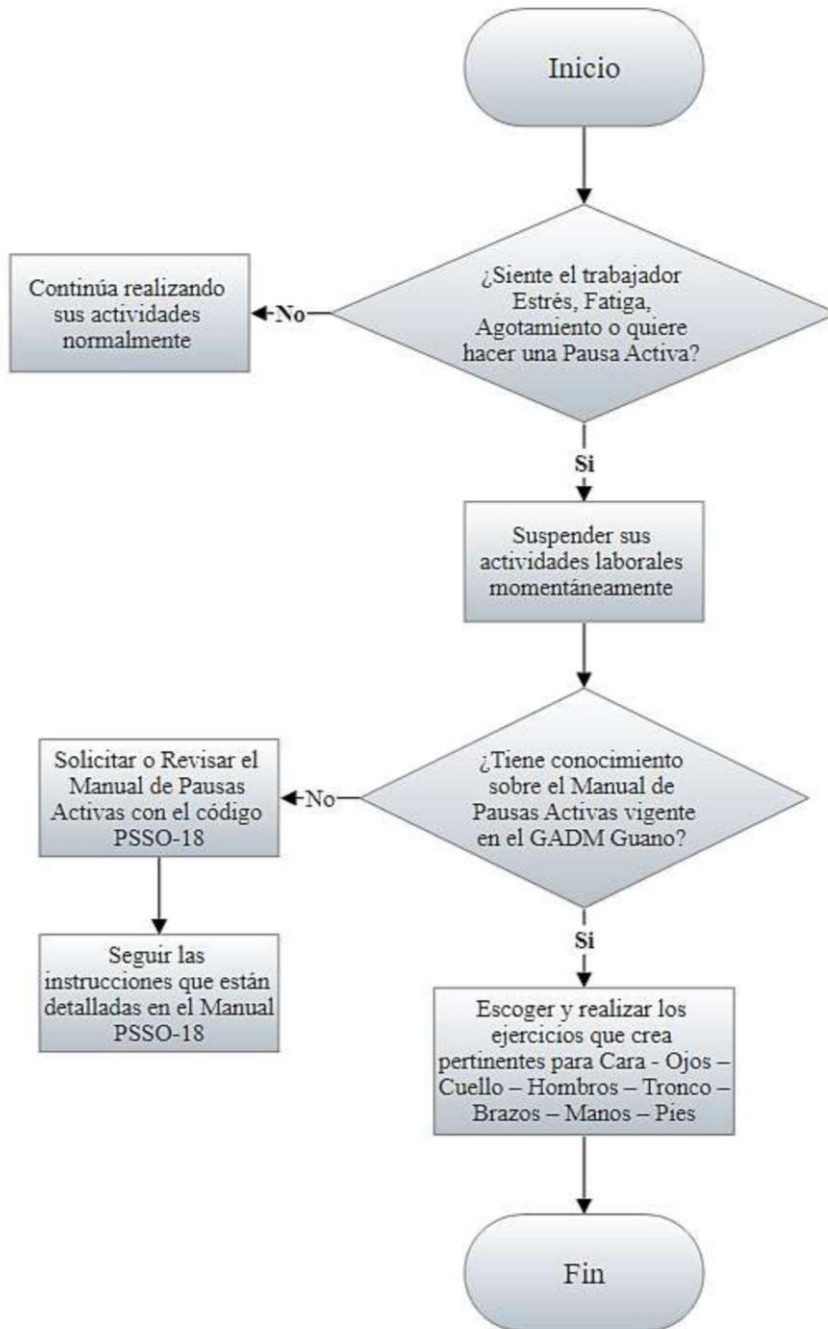
- A título orientativo, lo más habitual sería establecer pausas de unos 10 ó 15 minutos por cada 90 minutos de trabajo; no obstante en tareas que requieran de una gran atención conviene realizar al menos una pausa de 10 minutos cada 60 minutos. En el extremo contrario, se podría reducir la frecuencia de las pausas, pero sin hacer menos de una cada dos horas de trabajo.
- Respecto a la naturaleza de las pausas y de los cambios de actividad, se establece que las pausas planificadas, su duración y frecuencia, dependerá de las exigencias concretas de cada tarea.
- Las pausas deberán ser introducidas antes de que sobrevenga la fatiga.
- El tiempo de las pausas no debe ser recuperado aumentando, por ejemplo el ritmo de trabajo durante los periodos de actividad.
- Resultan más eficaces las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas. Por ejemplo es preferible 10 minutos cada hora que 20 minutos cada dos horas de trabajo continuo.
- Siempre que sea posible las pausas deben hacerse en lo posible apartados del lugar de trabajo y deben permitir relajar la vista, cambiar de postura, dar algunos pasos, etc.

(Nota técnica de prevención 916, 2011, pág. 8)


 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 12 de 28

### 10. Diagrama de Flujo.

Figura 3. Diagrama de flujo.



Fuente: Elaborado por el investigador.

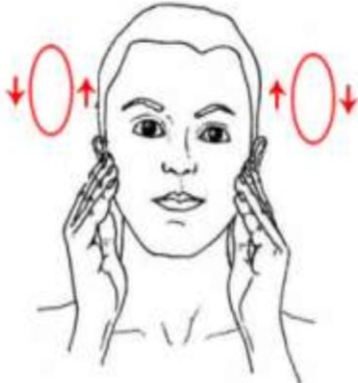
 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 13 de 28

## 11. Pausas Activas.


A continuación se detallaran una serie de ejercicios corporales, los mismos que serán ejecutados por las y los trabajadores de las Unidades del GADM GUANO, cuando estos crean que sea necesario su uso o aplicación. Como parte de la gestión de riesgos laborales con esta serie de ejercicios se pretende prevenir accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores por consecuencia de factores de riesgos psicosociales, los mismos que son actualmente una realidad en toda institución pública o privada.

### 11.1. Ejercicios para la zona de Cara – Cuello - Hombros.


#### 11.1.1. Ejercicio N°1.

<p>Figura 4. Ejercicio N°1</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cerrar los ojos, relaja los músculos de la cara y afloja la mandíbula.</li> <li>• Juntar los dedos y apoya las yemas en la frente; realiza lentos movimientos circulares alrededor de los ojos.</li> <li>• Repetir varias veces en un sentido y luego en el otro.</li> <li>• Ahora apoyar las yemas de los dedos en la frente y date un masaje suave en las sienes.</li> </ul>
--	---

Fuente: Elaborado por el investigador.

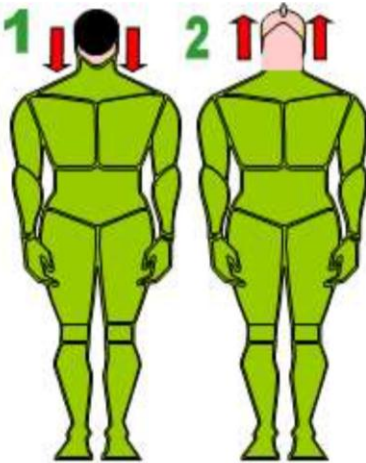
 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 14 de 28

### 11.1.2. Ejercicio N° 2.


<p>Figura 5. Ejercicio N°2</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con la ayuda de la mano lleve la cabeza hacia un lado como si se tocara el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión.</li> <li>• Sostenga durante 10 segundos y realícelo hacia el otro lado.</li> <li>• Coloque su brazo derecho sobre la cabeza apoyando la mano sobre la oreja izquierda.</li> <li>• Lleve su cabeza hacia el lado derecho, hasta sentir una leve tensión.</li> <li>• Sostenga esa posición por cinco segundos, Vuelva al centro y cambie hacia el lado izquierdo.</li> <li>• Repita tres veces hacia cada lado.</li> </ul>
---	---

Fuente: Elaborado por el investigador.


### 11.1.3. Ejercicio N° 3.

<p>Figura 6. Ejercicio N°3</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lleve su cabeza hacia atrás, como si tratara de mirar el cielo, sostenga esa posición por 5 segundos.</li> <li>• Vuelva la cabeza al centro.</li> <li>• Baje lentamente la cabeza como si tratara de mirar el suelo sostenga por 5 segundos.</li> <li>• Realice tres repeticiones hacia cada lado.</li> </ul>
--	--

Fuente: Elaborado por el investigador.


 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 15 de 28

#### 11.1.4. Ejercicio N° 4.


<p>Figura 7. Ejercicio N°4</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostenga esta posición durante 15 segundos. Póngase de pie.</li> <li>• Coloque las manos en la cintura</li> <li>• Gire su cabeza a la derecha como si tratara de mirar su espalda y sostenga esa posición por 3 segundos. Vuelva la cabeza al centro.</li> <li>• Ahora repita el ejercicio, girando la cabeza hacia el lado izquierdo. Repita el ejercicio 10 veces de cada lado.</li> </ul>
---	---

Fuente: Elaborado por el investigador.


#### 11.1.5. Ejercicio N° 5.

<p>Figura 8. Ejercicio N°5</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lleve el brazo derecho por atrás de la cabeza y toque la espalda con su mano.</li> <li>• Coloque el brazo izquierdo sobre el codo realizando presión hacia abajo por 5 segundos.</li> <li>• Cambie hacia el lado opuesto.</li> <li>• Realice 3 repeticiones de cada lado.</li> </ul>
--	---

Fuente: Elaborado por el investigador.


 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 16 de 28

### 11.1.6. Ejercicio N° 6.

<p>Figura 9. Ejercicio N°6</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pase los brazos por detrás de la espalda, con la mano derecha tome la muñeca izquierda y tire suavemente hacia abajo.</li> <li>• Incline la cabeza hacia el hombro derecho.</li> <li>• Sostenga por 10 segundos.</li> <li>• Cambie de lado, realice tres repeticiones.</li> </ul>
--	--

Fuente: Elaborado por el investigador.


### 11.1.7. Ejercicio N° 7.

<p>Figura 10. Ejercicio N°7</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suba los hombros hacia las orejas.</li> <li>• Mantenga esa posición por diez segundos.</li> <li>• Regréselos a su posición rápidamente.</li> <li>• Repita por tres veces.</li> </ul>
---	---


Fuente: Elaborado por el investigador.

## 11.2. Ejercicios para la zona del Tronco.


### 11.2.1. Ejercicio N°1.

<p>Figura 11. Ejercicio N°1</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con los dedos entrelazados tras la cabeza.</li> <li>• Mantenga los codos estirados hacia el exterior con la parte superior del cuerpo erguida.</li> <li>• En lo posible trate de acercar los omoplatos uno contra el otro.</li> <li>• Sostenga durante 10 segundos.</li> <li>• Repita tres veces.</li> </ul>
---	---

Fuente: Elaborado por el investigador.


 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15 <b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 17 de 28

### 11.2.2. Ejercicio N°2.


<p>Figura 12. Ejercicio N°2</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Con las piernas separadas, y rodillas ligeramente dobladas, lleve la cintura hacia atrás y hacia adelante, hacia la izquierda y hacia la derecha, alternativamente.</li> <li>• Repita tres veces.</li> <li>• Ahora realice círculos con la cadera, hacia el lado derecho y hacia el izquierdo, repita tres veces.</li> </ul>
--	--

Fuente: Elaborado por el investigador.

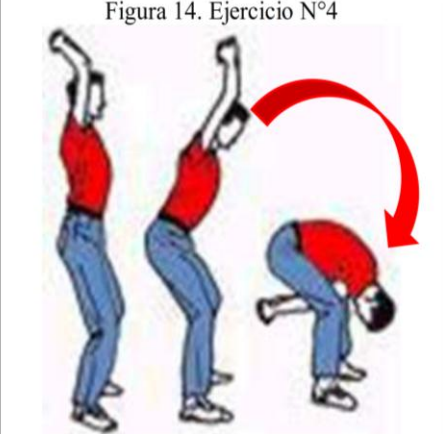
### 11.2.3. Ejercicio N°3.

<p>Figura 13. Ejercicio N°3</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Separar ligeramente las piernas.</li> <li>• Colocar los brazos detrás de la nuca.</li> <li>• Girar el torso hacia un lado y luego hacia el otro.</li> <li>• Repetir tres veces.</li> </ul>
---	--

Fuente: Elaborado por el investigador.

 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15 <b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 18 de 28

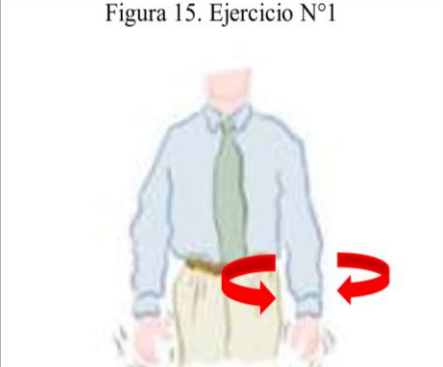
#### 11.2.4. Ejercicio 4.

<p>Figura 14. Ejercicio N°4</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Extender hacia arriba, las rodillas separadas y ligeramente flexionadas.</li> <li>• Contraer el abdomen y llevar los brazos por entre las piernas hacia atrás, contar diez segundos y volver a la posición inicial.</li> </ul>
---	--

Fuente: Elaborado por el investigador.


#### 11.3. Ejercicios para zona de las Brazos.

##### 11.3.1. Ejercicio N°1.


<p>Figura 15. Ejercicio N°1</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sacuda los brazos y manos a los lados del cuerpo durante 10 segundos, dejando que los hombros vayan colgando a medida que disminuye la tensión.</li> </ul>
---	---

Fuente: Elaborado por el investigador.




 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 19 de 28

### 11.3.2. Ejercicio N°2.


<p>Figura 16. Ejercicio N°2</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Con los brazos extendidos hacia arriba y los dedos entrelazados.</li> <li>• Girar las palmas por encima de la cabeza a la vez que estira los brazos.</li> <li>• Sostener por 10 segundos y volver a la posición inicial.</li> <li>• Repetir tres veces.</li> </ul>
--	--

Fuente: Elaborado por el investigador.


### 11.3.3. Ejercicio N° 3.

<p>Figura 17. Ejercicio N°3</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Con los brazos extendidos y las manos entrelazadas, elevarlas hacia el lado derecho a la altura de los hombros</li> <li>• Sostener por 5 segundos y cambiar hacia el otro lado.</li> <li>• Repetir tres veces</li> </ul>
---	--

Fuente: Elaborado por el investigador.


 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15 <b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 20 de 28

#### 11.3.4. Ejercicio N°4.

<p>Figura 18. Ejercicio N°4</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Levante los brazos estirándolos hacia los lados.</li> <li>• Toque las palmas de las manos arriba de la cabeza.</li> <li>• Regrese a la posición inicial.</li> <li>• Repita tres veces.</li> </ul>
---	---

Fuente: Elaborado por el investigador.


#### 11.3.5. Ejercicio N°5.

<p>Figura 19. Ejercicio N°5</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Coloque el brazo izquierdo delante de la cintura.</li> <li>• Lleve el brazo derecho extendido al lado hacia arriba.</li> <li>• Flexione ligeramente el tronco hacia el lado izquierdo mantenga por 10 segundos,</li> <li>• Regrese a la posición inicial y cambie de lado.</li> </ul>
---	---


Fuente: Elaborado por el investigador.

### 11.4. Ejercicios para zona de las Manos.


#### 11.4.1. Ejercicio N°1.

<p>Figura 20. Ejercicio N°1</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abra y cierre las manos.</li> <li>• Con el dedo pulgar hacia fuera de su puño.</li> <li>• Flexione los dedos.</li> <li>• Repita 5 veces.</li> </ul>
---	--

Fuente: Elaborado por el investigador.

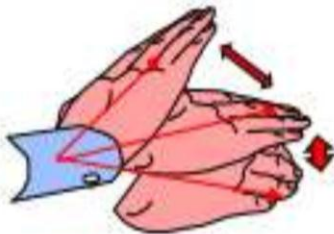
 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15 <b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 21 de 28

#### 11.4.2. Ejercicio N°2.

<p>Figura 21. Ejercicio N°2</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haga puño con sus manos.</li> <li>• Realice círculos con las manos en forma de puño, hacia un lado y luego al otro.</li> <li>• Repita 5 veces en cada lado.</li> </ul>
---	---


Fuente: Elaborado por el investigador.

#### 11.4.3. Ejercicio N°3.


<p>Figura 22. Ejercicio N°3</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mueva la mano hacia el lado externo (lado izquierdo y lado derecho) tratando de llevarla hasta donde alcance.</li> </ul>
--	---

Fuente: Elaborado por el investigador.

#### 11.4.4. Ejercicio N°4.

<p>Figura 23. Ejercicio N°4</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juntar las palmas de las manos, frente al tórax.</li> <li>• Realizar movimientos hacia abajo, arriba y lateralmente, manteniendo las palmas unidas</li> <li>• Realiza el estiramiento durante 10 segundos.</li> </ul>
---	--

Fuente: Elaborado por el investigador.

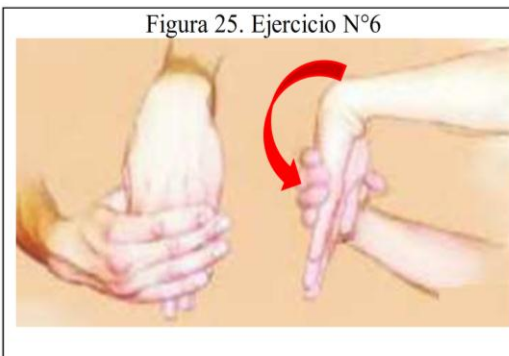
 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 22 de 28

#### 11.4.5. Ejercicio N°5.

<p>Figura 24. Ejercicio N°5</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrelazar los dedos, realizar rotaciones de muñecas, hacia un lado y luego hacia el otro.</li> <li>• Repetir 3 rotaciones a cada sentido.</li> </ul>
---	--


Fuente: Elaborado por el investigador.

#### 11.4.6. Ejercicio N°6.


<p>Figura 25. Ejercicio N°6</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estirar las manos hacia al frente.</li> <li>• Coger los nudillos y parte de los dedos con la mano contraria.</li> <li>• Forzarlos a estirar suavemente hacia abajo por 5 segundos.</li> </ul>
--	--

Fuente: Elaborado por el investigador.

#### 11.4.7. Ejercicio N°8.


<p>Figura 26. Ejercicio N°7</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para es necesario una pelota blanda de goma, caucho, o espuma que presente cierta resistencia al ser empuñada o apretada.</li> <li>• Apriete y suelte varias veces el objeto mencionado.</li> </ul>
---	--

Fuente: Elaborado por el investigador.

 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 23 de 28


## 11.5. Ejercicios para la zona de las Piernas - Pies.

### 11.5.1. Ejercicio N°1.


<p>Figura 27. Ejercicio N°1</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Eleve la rodilla hasta donde le sea posible y sostenga esta posición durante 10 segundos.</li> <li>• Mantenga recta la espalda y la pierna de apoyo. (Se recomienda sostenerse).</li> <li>• Repita el ejercicio con la otra pierna.</li> </ul>
---	--

Fuente: Elaborado por el investigador.


### 11.5.2. Ejercicio N°2.

<p>Figura 28. Ejercicio N°2</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Dar un paso al frente</li> <li>• Apoyar el talón en el piso.</li> <li>• Llevar la punta del pie hacia el cuerpo.</li> <li>• Mantenga durante 10 segundos y repita el ejercicio con el otro pie.</li> </ul>
---	--

Fuente: Elaborado por el investigador.

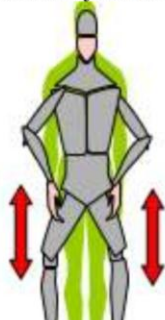
 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 24 de 28

### 11.5.3. Ejercicio N°3.

<p>Figura 29. Ejercicio N°3</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Extender sus brazos hacia al frente y flexionar las piernas. (simulando que se sienta en el aire)</li> <li>• Mantener esa posición durante 15 segundos.</li> </ul>
---	--

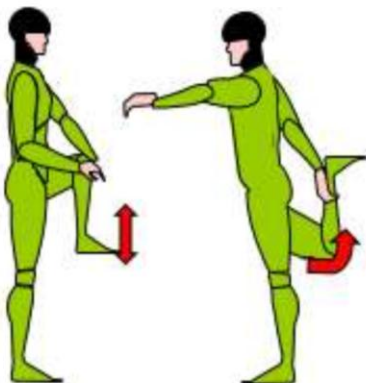
Fuente: Elaborado por el investigador.

### 11.5.4. Ejercicio N°4.


<p>Figura 30. Ejercicio N°4</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Separar y luego doblar ligeramente las piernas y rodillas.</li> <li>• Realizar un descenso donde resista.</li> <li>• Repita tres veces.</li> </ul>
---	--

Fuente: Elaborado por el investigador.

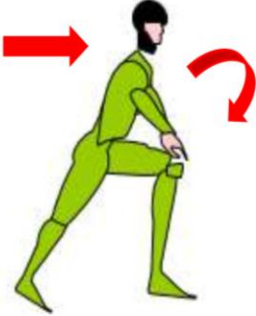
### 11.5.5. Ejercicio N°5.

<p>Figura 31. Ejercicio N°5</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Elevar la rodilla derecha al pecho, sostener por 10 segundos con las manos y cambiar de pierna.</li> <li>• Ahora, lleve la pierna derecha hacia atrás sostenida por la mano derecha, tratando de tocar el glúteo derecho, por 10 segundos.</li> <li>• Repita tres veces.</li> </ul>
---	---

Fuente: Elaborado por el investigador.


 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Emisión:</b> 2018-01-15 <b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 25 de 28

### 11.5.6. Ejercicio N°6.


<p>Figura 32. Ejercicio N°6</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Flexionar la rodilla derecha (aprox. 90°)</li> <li>• Extender la pierna izquierda atrás manteniéndola recta.</li> <li>• Apoyando todo el peso sobre la pierna flexionada.</li> <li>• Sostener por 10 segundos y cambiar de lado.</li> </ul>
---	---

Fuente: Elaborado por el investigador.

### 11.5.7. Ejercicio N°7.


<p>Figura 33. Ejercicio N°7</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En posición de pie.</li> <li>• Sin apoyar el pie sobre el piso.</li> <li>• Realizar rotaciones de tobillo hacia la izquierda y hacia la derecha, con cada pie por 5 segundos.</li> </ul>
---	---

Fuente: Elaborado por el investigador.

 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 26 de 28


## 11.6. Ejercicios para los Ojos.

### 11.6.1. Ejercicio N°1.

<p>Figura 34. Ejercicio N°1</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con el cuello recto mirar hacia arriba, hacia la derecha, hacia la izquierda y hacia abajo repetidamente.</li> <li>• Repetir durante 10 segundos.</li> </ul>
---	---


Fuente: Elaborado por el investigador.

### 11.6.2. Ejercicio N°2.

<p>Figura 35. Ejercicio N°2</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con el cuello recto Realizar movimientos circulares con los ojos hacia el lado derecho y luego hacia el lado izquierdo.</li> <li>• Repetir durante 10 segundos.</li> </ul>
---	---


Fuente: Elaborado por el investigador.

### 11.6.3. Ejercicio N°3.


<p>Figura 36. Ejercicio N°3</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alejar y acercar el dedo índice hacia su nariz, siguiéndolo con sus ojos.</li> <li>• Repetir durante 10 segundos.</li> </ul>
---	---

Fuente: Elaborado por el investigador.




 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 27 de 28

#### 11.6.4. Ejercicio N°4.

<p>Figura 37. Ejercicio N°4</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cubrir sus ojos con sus manos sin hacer presión y teniendo abiertos sus ojos gírelos en todas las direcciones.</li> <li>• Repetir durante 10 segundos</li> </ul>
---	---

Fuente: Elaborado por el investigador.


#### 11.6.5. Ejercicio N°5.

<p>Figura 38. Ejercicio N°5</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cerrar los ojos durante 30 segundos, respire profundo y piense en algo POSITIVO.</li> </ul>
---	--

Fuente: Elaborado por el investigador.

### 12. Recomendaciones generales.

- La respiración durante las pausas activas debe ser lo más profunda y rítmica posible.
- Relájese.
- Concéntrese en los músculos y articulaciones que va a estirar.
- Sienta el estiramiento.
- No debe existir dolor
- Realice los ejercicios de manera adecuada.
- Mentalícese en un pensamiento Positivo todo el tiempo.

 <b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> PSSO-18 <b>Emisión:</b> 2018-01-15
	<b>MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>Revisión:</b> 00 <b>Página</b> 28 de 28

### 13. Bibliografía.

Código del Trabajo

Colegio de Ingenieros Industriales de Chimborazo (CIICH)

Comunidad Andina, 2008

Consejo Directivo Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social

Constitución de la República del Ecuador, 2008

Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España

Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo, 2004

Nota técnica de prevención 916, 2011, pág. 8

Organización Mundial de la Salud, 2012