



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN LA SECRETARÍA TÉCNICA DE GESTIÓN INMOBILIARIA DEL
SECTOR PÚBLICO

Línea de Investigación:

GESTIÓN INTEGRADA DE ORGANIZACIONES Y COMPETITIVIDAD
SOSTENIBLE

Campo amplio de conocimiento:

ADMINISTRACIÓN

Autor/a:

PATRICIO DAVID CHUQUÍN SUÁREZ

Tutor/a:

HECTOR SEBASTIÁN PÉREZ MANOSALVAS

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Héctor Sebastián Pérez Manosalvas** con C.I: **1721529186** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Elaboración de un programa de prevención de riesgos psicosociales en la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público.**

Elaborado por: **Patricio David Chuquín Suárez** de C.I: **1719365593** estudiante de la Maestría: Gestión del Talento Humano de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 09 de marzo de 2024



Firmado electrónicamente por:
**HECTOR SEBASTIAN
PEREZ MANOSALVAS**

Mg. Sebastián Pérez M.

CI: 172152918-6

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **Patricio David Chuquín Suárez** con C.I: **1719365593**, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Elaboración de un programa de prevención de riesgos psicosociales en la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público**. Previo a la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 09 de marzo de 2024



Firmado electrónicamente por:
**PATRICIO DAVID
CHUQUIN SUAREZ**

Firma

TABLA DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iii
INFORMACIÓN GENERAL.....	1
Contextualización del tema	1
Objetivo general	2
Objetivos específicos	2
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos	2
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	4
1.1. Contextualización general del estado del arte	4
1.2. Factores de Riesgos Psicosociales	6
1.2.1. Burnout	7
1.2.2. Estrés Laboral	7
1.2.3. Acoso Laboral (Mobbing)	8
1.3. Proceso investigativo metodológico.....	9
1.3.1. Enfoque de la investigación	9
1.3.2. Método Cualitativo	9
1.3.3. Método Cuantitativo	10
1.4. Tipo de investigación	11
1.5. Población.....	11
1.6. Métodos, técnicas e instrumentos.....	12
1.6.1. Diseño del Cuestionario	12
1.7. Análisis de resultados.....	16
1.7.1. Análisis de resultados del cuestionario sobre la percepción de los factores de riesgos psicosociales.....	16
1.7.2. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.....	23
CAPÍTULO II: PROPUESTA	74

2.1. Fundamentos teóricos aplicados.....	74
2.2. Descripción de la propuesta	78
2.3. Validación de la propuesta	88
2.4. Matriz de articulación de la propuesta	89
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES.....	92
BIBLIOGRAFÍA	93
ANEXOS	96
ANEXO 1.....	96
ANEXO 2.....	96
ANEXO 3.....	96
ANEXO 4.....	97
ANEXO 5.....	98
ANEXO 6.....	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuestionario sobre la percepción de los factores de riesgos psicosociales .	10
Tabla 2. Opciones de respuesta del cuadro de evaluación de riesgos psicosociales.	12
Tabla 3. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgos.....	13
Tabla 4. Distribución de las dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales por pregunta.	14
Tabla 5. Nivel de riesgo por dimensión.....	15
Tabla 6. Nivel de riesgo general	16
Tabla 7. Resultado por dimensiones del área de Despacho.....	30
Tabla 8. Resultado por dimensiones de la Coordinación General Administrativa Financiera.....	31
Tabla 9. Resultado por dimensiones de la Dirección Administrativa.....	32
Tabla 10. Resultado por dimensiones de la Dirección de Administración del Talento Humano.....	34
Tabla 11. Resultado por dimensiones de la Dirección Financiera.....	35
Tabla 12. Resultado por dimensiones de la Coordinación General de Asesoría Jurídica.	37
Tabla 13. Resultado por dimensiones de la Dirección de Patrocinio y Contratación.	38
Tabla 14. Resultado por dimensiones de la Dirección de Desarrollo Normativo.....	40
Tabla 15. Resultado por dimensiones de la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica	41
Tabla 16. Resultado por dimensiones de la Dirección de Planificación, Inversión y Seguimiento	43

Tabla 17. Resultado por dimensiones de la Dirección de Servicios, Procesos y Gestión del Cambio.....	44
Tabla 18. Resultado por dimensiones de la Dirección Tecnologías de la Información y Comunicación	46
Tabla 19. Resultado por dimensiones de la Subsecretaría de Administración de Bienes.	47
Tabla 20. Resultado por dimensiones de la Dirección de Bienes Inmuebles en Depósito	49
Tabla 21. Resultado por dimensiones de la Dirección de Bienes Muebles en Depósito	50
Tabla 22. Resultado por dimensiones de la Dirección de Administración de Bienes Permanentes.....	52
Tabla 23. Resultado por dimensiones de la Dirección de Administración de Bienes Transitorios.....	53
Tabla 24. Resultado por dimensiones de la Subsecretaría de Infraestructura Inmobiliaria.....	55
Tabla 25. Resultado por dimensiones de la Dirección de Análisis y Uso de Bienes.	56
Tabla 26. Resultado por dimensiones de la Dirección de Estudios y Obras de Infraestructuras.....	58
Tabla 27. Resultado por dimensiones de la Dirección de Catastro y Valoración de Bienes.....	59
Tabla 28. Resultado por dimensiones de la Subsecretaría de Regularización y Comercialización de Bienes.....	61
Tabla 29. Resultado por dimensiones de la Dirección de Legalización y Litigios....	62
Tabla 30. Resultado por dimensiones de la Dirección de Enajenación y Comercialización de Bienes.....	64

Tabla 31. Resultado por dimensiones de la Dirección de Comunicación Social.	65
Tabla 32. Resultado por dimensiones de la Dirección de Auditoría Interna.	67
Tabla 33. Resultado por dimensiones de la Dirección Zonal 4.	68
Tabla 34. Resultado por dimensiones de la Dirección Zonal 6	70
Tabla 35. Resultado por dimensiones de la Dirección Zonal 8.	71
Tabla 36. Resultado por dimensiones de la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público	73
Tabla 37. Opciones de respuesta del cuadro de evaluación de riesgos psicosociales.	75
Tabla 38. Nivel de riesgo por dimensión.....	75
Tabla 39. Nivel de riesgo general	76
Tabla 40. Actividades del programa de prevención de riesgos psicosociales.	81
Tabla 41. Indicadores.....	87
Tabla 42. Matriz de articulación	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Considera que se encuentra expuesto a factores de riesgos psicosociales?	17
Figura 2. ¿Usted ha sido testigo o víctima de maltratos, burlas, abuso de poder, acoso laboral en la empresa?.....	17
Figura 3. ¿Las actividades laborales que usted ejecuta le causan estrés?.....	18
Figura 4. ¿Si tuviera la oportunidad de cambiarse de trabajo, lo haría?.....	19
Figura 5. ¿Realiza jornadas de trabajo extendidas frecuentemente?	20
Figura 6. ¿Considera que los problemas en el trabajo le están afectando en su entorno social y familiar?.....	20
Figura 7. ¿Considera que la institución realiza acciones para prevenir los riesgos psicosociales?.....	21
Figura 8. ¿Le parece importante que se implemente un programa de prevención de riesgos psicosociales?	22
Figura 9. Provincias en donde se encuentran los funcionarios.	23
Figura 10. Ciudades en donde se encuentran los funcionarios.	23
Figura 11. Funcionarios administrativos y operativos.....	24
Figura 12. Áreas de trabajo en donde se encuentra los funcionarios.....	25
Figura 13. Nivel de instrucción de los funcionarios.	26
Figura 14. Antigüedad de los funcionarios en la institución.	26
Figura 15. Edad de los funcionarios de la institución.....	27
Figura 16. Auto identificación étnica de los funcionarios de la institución.	27
Figura 17. Sexo de los funcionarios de la institución.	28
Figura 18. Figura de resultado por dimensión del área de Despacho.	30

Figura 19. Figura de resultado por dimensión de la Coordinación General Administrativa Financiera.....	31
Figura 20. Figura de resultado por dimensión de la Dirección Administrativa.....	33
Figura 21. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Administración del Talento Humano.	34
Figura 22. Figura de resultado por dimensión de la Dirección Financiera.....	36
Figura 23. Figura de resultado por dimensión de la Coordinación General de Asesoría Jurídica.....	38
Figura 24. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Patrocinio y Contratación.....	39
Figura 25. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Desarrollo Normativo.	40
Figura 26. Figura de resultado por dimensión de la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica.	42
Figura 27. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Planificación, Inversión y Seguimiento.	43
Figura 28. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Servicios, Procesos y Gestión del Cambio.	45
Figura 29. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación.	47
Figura 30. Figura de resultado por dimensión de la Subsecretaría de Administración de Bienes.....	48
Figura 31. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Bienes Inmuebles en Depósito.....	49
Figura 32. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Bienes Muebles en Depósito.....	51

Figura 33. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Bienes Permanentes.	52
Figura 34. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Administración de Bienes Transitorios.	54
Figura 35. Figura de resultado por dimensión de la Subsecretaría de Infraestructura Inmobiliaria.....	56
Figura 36. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Análisis y Uso de Bienes.....	57
Figura 37. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Estudios y obras de Infraestructuras.	58
Figura 38. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Catastro y Valoración de Bienes.....	60
Figura 39. Figura de resultado por dimensión de la Subsecretaría de Regularización y Comercialización de Bienes.....	62
Figura 40. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Legalización y Litigios.	63
Figura 41. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Enajenación y Comercialización de Bienes.....	65
Figura 42. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Comunicación Social.	66
Figura 43. Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Auditoría Interna.	67
Figura 44. Figura de resultado por dimensión de la Dirección Zonal 4.	69
Figura 45. Figura de resultado por dimensión de la Dirección Zonal 6.	70
Figura 46. Figura de resultado por dimensión de la Dirección Zonal 8.	72
Figura 47. Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público.	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Espina de pescado, importancia de la implementación de un programa de prevención de riesgos psicosociales.	1
Gráfico 2. Estructura Orgánica Institucional de la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público.	29

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

En base a lo estipulado por la Organización Mundial de la Salud, define a la salud mental como: “un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad.”

(Organización Mundial de la Salud, 2022)

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). (Organización Internacional del Trabajo, 2013)

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que los riesgos psicosociales se desglosan “de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión” (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019).

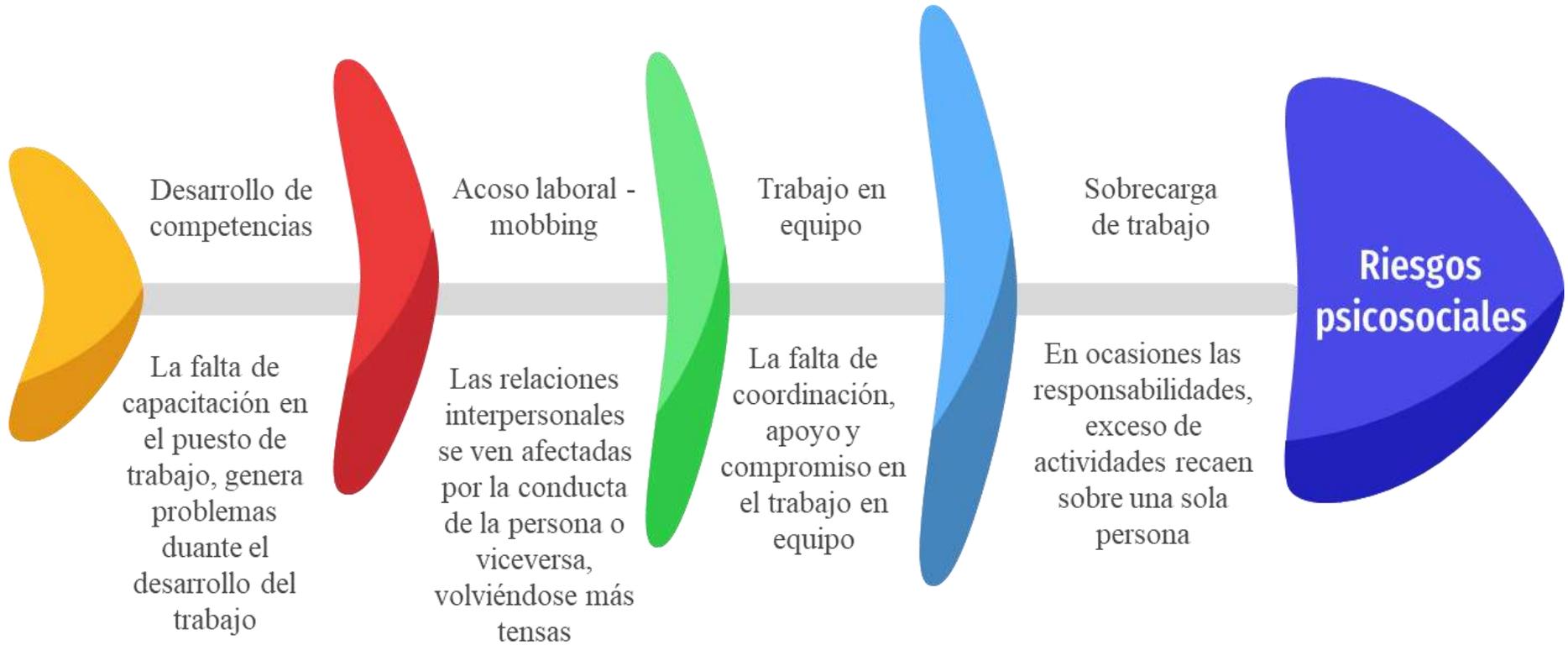
Actualmente, en las organizaciones se encuentra generando un incremento en la importancia de los riesgos psicosociales, debido a que estos guardan relación con la salud mental de los trabajadores y su intervención desde el ámbito del desempeño laboral; dentro de las consecuencias de los factores de riesgos psicosociales las organizaciones pueden verse afectadas por el ausentismo y presentismo del personal, lo que desencadena una baja en el nivel de satisfacción, estimulación y compromiso que tienen los trabajadores hacia las tareas encomendadas, lo que repercutiría en los trabajadores.

Para Richard Lazarus, “Estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquél como amenazantes, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar” (Cólica, 2019) , por lo tanto, se debe tomar en cuenta que los trabajadores no reaccionamos por igual frente a escenarios que se nos presente en el

lugar de trabajo, social y familiar, desencadenando que cada persona tome sus decisiones conforme lo considere de mejor manera.

Gráfico 1

Espina de pescado, importancia de la implementación de un programa de prevención de riesgos psicosociales.



Nota. Elaborado por el autor

Problema de investigación

¿Cuáles son las consecuencias de no implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales?

En Ecuador, la realidad nacional referente a los riesgos psicosociales está conexas con el bienestar de los trabajadores, cuyo objetivo es buscar la mejora de la calidad de vida de los ecuatorianos, la misma que se encuentra encaminada en la información y capacitación constante de la población trabajadora, en temas relacionados a la prevención de su salud mental derivada de la exposición a agentes estresores.

El Ministerio del Trabajo, como ente rector en la materia laboral ha expedido el Acuerdo Ministerial MDT-2017-082 “Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral”, la misma que en su artículo 9, sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales, establece que: *“En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que 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, por medio del sistema que se determine para el efecto.”* (Ministerio del Trabajo, 2017)

Por lo tanto, en cumplimiento a lo establecido en la normativa legal vigente, se determina la importancia de contar con el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, el mismo que es de cumplimiento obligatorio a todas las empresas e instituciones que cuenten con más de 10 trabajadores; de igual manera, la aplicación de mencionado programa será controlada por el Ministerio del Trabajo a través de medios digitales o inspecciones presenciales en el lugar de trabajo, el incumplimiento del mismo será sancionada en virtud a la gravedad de que determine el Inspector de Trabajo.

La SETEGISP, actualmente no cuenta el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, por lo que su implementación es indispensable para evitar sanciones emitidas por el Ente Rector del Trabajo y de igual manera, la misma contribuiría de manera positiva en la prevención de la salud mental de los servidores y trabajadores de la Institución.

A través de la aplicación del programa de prevención de riesgos psicosociales, se pretende establecer las medidas de prevención de los riesgos psicosociales evaluados, y así mejorar el bienestar integral de los servidores y trabajadores. Cabe destacar que la eliminación o disminuir los riesgos psicosociales cuenta con varios beneficios, entre los cuales consideramos el incremento de productividad, disminución del ausentismo y presentismo laboral.

Como eje fundamental para la ejecución del programa de prevención de riesgos psicosociales, se plantea ejecutar un diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales, a través del “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales”, metodología implementada por el MDT, el mismo que analiza 7 dimensiones psicosociales y consta de 58 preguntas de opción múltiple y una opción para que se coloque observaciones y comentarios.

Cabe destacar, que mencionado estudio generaría un gran impacto en la institución, debido a la implementación de un programa de prevención de riesgos psicosociales se generarían espacios de trabajo seguros y saludables.

Objetivo general

Elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales a los servidores en la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos de los factores de riesgos psicosociales y su impacto en la institución.
- Diagnosticar mediante la aplicación de metodologías cuantitativas y cualitativas los factores de riesgos psicosociales.
- Elaborar un plan de acción para la prevención de los factores de riesgos psicosociales.
- Validar mediante criterio de especialistas la importancia de la implementación de medidas de prevención ante los riesgos psicosociales existentes en la institución.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos

Los factores de riesgos psicosocial son condiciones presentes en los lugares de trabajo, los mismos que influyen de manera negativa el personal, dependiendo estos de

la exposición, nivel de riesgo y percepción personal, causando el inicio del estrés en el trabajo que repercute negativamente en la salud de las personas, lo mismo que ha generado el aumento de la prevalencia en este grupo de personas; en este sentido, el Estado a través del Ente Rector del Trabajo ha implementado el A.M. MDT-2017-082 referente a la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, en el cual establece que todas las empresas que cuenten con más de 10 trabajadores deben implementar el manera obligatoria el programa de prevención de riesgos psicosociales, y una de sus actividades consiste el realizar la identificación, evaluación y prevención riesgos psicosociales a través de la aplicación de instrumentos establecidos para este fin.

La SETEGISP actualmente, no cuenta con el programa de prevención de riesgos psicosociales, por lo cual surge la necesidad de su implementación, para así dar cumplimiento a lo establecido por el ente rector del trabajo, sin dejar atrás el principio fundamental que es el velar por el bienestar integral de los servidores y trabajadores de la institución.

El presente estudio, tiene como finalidad el determinar los factores de riesgos psicosociales que afectan al grupo laboral de la institución, evaluar cada uno de las dimensiones psicosociales y establecer mecanismos de prevención que beneficien a los trabajadores desde el ámbito de la salud física, social y psicológica, partiendo del principio que el talento humano de la organización es el eje fundamental del desarrollo.

El beneficiario directo de la ejecución de la investigación son todos los servidores y trabajadores que forman parte de la SETEGISP, debido a que a través de esta investigación se brindará información importante sobre las medidas de acción que permitirán mejorar el clima laboral de la institución y más importante mejorar el bienestar del personal.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

El marco legislativo nos proporciona las bases legales en las cuales una sociedad se construye, esta es la razón por lo cual las leyes surgieron para que de esta manera se limite el comportamiento de las personas, razón por la cual este estudio se basa tanto en legislación nacional e internacional que proporciona la base jurídica para otorgar una mejor prevención de riesgos laborales y de esta manera generar un ambiente laboral propicio para los trabajadores, conservando su salud integral.

El desarrollo de la normativa legal sobre los riesgos laborales es considerado, tanto de manera general como global, lo que ha originado la toma de decisiones favorables en beneficio de la población trabajadora y empleadora, preservando de esta manera una sociedad laboral equitativa.

En este sentido, se detalla la normativa legal vigente en la cual se sustenta el presente estudio:

El artículo 326, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Constituyente, 2008).

El artículo 11 de la Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, indica 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. (Comunidad Andina de Naciones, 2004).

En la decisión citada anteriormente, establece en su artículo 26 que:

El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias (Comunidad Andina de Naciones, 2004).

El artículo 4 de la Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, determina que:

El Servicio de Salud en el Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria. Brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa en los siguientes rubros:

a) Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes; b) Adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud físico y mental. (Comunidad Andina de Naciones, 2008).

El artículo 11, numeral 2 del Decreto Ejecutivo 2393, estipula: “Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad” (Presidente Constitucional de la República, 1986).

A través de Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-082 expedido por el Ente Rector del Trabajo, en su artículo 9 determina que los empresas con más de 10 trabajadores se encuentra en la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2017).

El Ministerio del Trabajo mediante A.M. No. MDT-2020-244, expide el “Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo.” (Ministerio del Trabajo, 2020).

A través del artículo 55 de la Resolución CD 513 - Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, estipula que:

“Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o

reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye: Acción Técnica: Identificación de peligros y factores de riesgo, Medición de factores de riesgo, Evaluación de factores de riesgo, Control operativo integral, Vigilancia ambiental laboral y de la salud, Evaluaciones periódicas.” (IESS, 2017).

A través de la Resolución SETEGISP-ST-2021-0011, expedida el 21 de julio de 2021 y suscrita mediante Registro Oficial Suplemento 526 de 30 de agosto de 2021, se expide el Estatuto por Proceso de la SETEGISP, en el cual establece que su misión es “Gestionar estratégica y eficientemente los bienes y dotar de infraestructura adecuada a las instituciones de la administración pública central, empresas públicas y otras, para garantizar la calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.” (Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público, 2021).

1.2. Factores de Riesgos Psicosociales

La OIT establece que:

“Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo).” (OIT, 2021).

De igual manera, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), determina que los factores de riesgos psicosociales son:

“Aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alineación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.” (ISTAS, 2019).

1.2.1. Burnout

El burnout es conocido como el síndrome del hombre quemado, era considerado en la antigüedad como el término de un deportista que ya no se encontraba en capacidad de alcanzar los resultados esperados; tomando como referencia este punto de partida, con el paso del tiempo fue adaptándose para hacer de referencia a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

Por ello el término burnout expresa “estar quemado” y “se refiere a un síndrome que se presenta específicamente en el ambiente laboral, con el cual se identifica a los trabajadores que presentan altos niveles de atención, frustración personal y que tienen actitudes inadecuadas para poder enfrentar situaciones conflictivas” (Bermudez Burbano, 2020).

El síndrome del hombre quemado, como cualquier otro factor de riesgo psicosociales, cuenta con etapas, las mismas que se detallan a continuación:

- **Fase inicial de entusiasmo:** Es la etapa inicial, donde al trabajador empieza en un nuevo puesto, nuevo trabajo en el cual sus expectativas son positivas.
- **Fase de estancamiento:** Las expectativas laborales no cumplen con los objetivos del trabajador, por lo cual el mismo se siente incapaz de actuar eficientemente frente a las actividades encomendadas.
- **Fase de frustración:** Es el inicio para la aparición de afectaciones a la salud, entre ellas emocionales, conductuales y fisiológicas, el trabajador siente que el trabajo que realiza carece de sentido.
- **Fase de apatía:** Presentan las conductas y actitudes negativas hacia el trabajo, compañeros y jefes
- **Fase de quemado:** Se trata del colapso emocional y cognitivo del trabajador, derivado de la insatisfacción y frustración en el trabajo.

1.2.2. Estrés Laboral

El estrés es considerado el factor de riesgo psicosocial más frecuente que se encuentra en el trabajo y el mismo va en aumento exponencialmente, debido a que las exigencias laborales cada vez exigen al personal ser más competitivos, eficientes y eficaces.

En este sentido, se considera al estrés como “Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo” (OIT, 2021).

Cabe mencionar que existen varios tipos de estrés, y que los mismos no necesariamente son perjudiciales para los trabajadores, entre ellos se encuentra el: eustrés, considerado como el estrés bueno, ya que la demanda de la tarea no tan alta y la misma no repercute con la salud mental del trabajador; mientras que el distrés, considerado como el estrés negativo en la que el cuerpo humano no actúa adecuadamente debido a que estas pueden ser de alta complejidad, sin tiempos adecuados para su ejecución o simplemente el desconocimiento de la tarea, esta reacción repercute en la salud mental de los trabajadores ya que el tiempo de recuperación es menor a la exigencia de la tarea.

1.2.3. Acoso Laboral (Mobbing)

“Se refiere a las acciones y comportamientos hostiles, violentos y abusivos, en todas sus diferentes formas, de una o varias personas hacia otra (la víctima), ya sea de forma ascendente, descendente u horizontal en un entorno laboral.” (Nava, Reyes Escalante, Nava González, & Cobos Floriano, 2020).

El Código de Trabajo determina el acoso laboral que es:

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o el cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tengan como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. (Comisión de Legislación y Codificación, 2005).

De igual manera, el mobbing es considerado uno de los factores de riesgo más comunes en el lugar de trabajo, en el cual se ejercen tratos lesivos hacia la víctima, las fases del moobing son las siguientes:

- **Fase de conflicto:** Se genera porque existe una relación entre el acosado y el acosador donde se generan conflictos o malos entendidos por la prepotencia o abuso de poder jerárquico.

- **Fase de estigmatización:** Las conductas del acosador son inapropiadas y buscan causar daño a la víctima.
- **Fase de intervención:** La empresa se percató que existe un acoso hacia un trabajador y se toman las acciones correctivas inmediatas para evitar la vulneración de derechos del acosado.
- **Fase de ayuda:** La víctima busca ayuda y apoyo emocional a través de profesionales de la salud mental, pudiendo estas repercutir de manera positiva o negativa en el trabajador.
- **Fase de exclusión laboral:** El trabajador puede llegar a ser desvinculado de la empresa por problemas en la productividad o por el ausentismo o absentismo laboral.

1.3. Proceso investigativo metodológico

1.3.1. Enfoque de la investigación

En el presente proyecto se plantea ejecutar el enfoque de investigación cualitativo y cuantitativo, el mismo que arrojará datos relevantes, que permitan determinar las acciones a tomar para prevenir a los trabajadores de los factores de riesgos psicosociales.

1.3.2. Método Cualitativo

Tomando como punto de partida el método cualitativo para llevar a cabo el programa de prevención de riesgos psicosociales, se determina que según (Páramo Morales et al., 2020):

La investigación cualitativa, en síntesis, obedece a una concepción del mundo en la que sus complejidades se explican desde el interior del investigador y su vasta capacidad de comprensión de las realidades sociales estudiadas. Su función esencial es descubrir lo inexplicable de los comportamientos humanos enmarcados en determinado contexto, que no solo le da sentido a lo que como miembros hacen sino que le proporciona al investigador los elementos de información para dimensionarlos en su justa extensión. (p. 25)

En este sentido, se aplicó una entrevista con 3 expertos en el tema de riesgos psicosociales, los cuales han aportado su conocimiento y dan su punto de vista de cómo

se debe aplicar metodologías que ayuden a identificar, evaluar, controlar o eliminar los factores de riesgos psicosociales. (Ver anexo 1-2-3).

1.3.3. Método Cuantitativo

La metodología cuantitativa, según (Santa Gadea, Gadea, & Sara Vera, 2020): Consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis sugeridas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

Referente a la aplicación del método cuantitativo, en la SETEGISP, se aplicaron dos métodos; el primer método un cuestionario sobre la percepción de los factores de riesgos psicosociales, el mismo que se detalla a continuación:

Tabla 1

Cuestionario sobre la percepción de los factores de riesgos psicosociales

PREGUNTA	RESPUESTA				
	Nunca	Casi nunca	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre
¿Considera que se encuentra expuesto a factores de riesgos psicosociales?					
¿Usted ha sido testigo o víctima de maltratos, burlas, abuso de poder, acoso laboral en la empresa?					
¿Las actividades laborales que usted ejecuta le causan estrés?					
¿Si tuviera la oportunidad de cambiarse de trabajo, lo haría?					
¿Realiza jornadas de trabajo extendidas frecuentemente (más de 2 veces a la semana)?					

¿Considera que los problemas en el trabajo le están afectando en su entorno social y familiar?					
¿Considera que la empresa realiza acciones para prevenir los riesgos psicosociales?					
¿Le parece importante que se implemente un programa de prevención de riesgos psicosociales?					

Nota. Cuestionario realizado por el Autor.

El segundo método cuantitativo para ejecutar la aplicación del Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en la SETEGISP, es la herramienta elaborada por el Ministerio del Trabajo.

Para el desarrollo del estudio de investigación de riesgos psicosociales, se plantea utilizar el “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales”, metodología implementada por el Ministerio del Trabajo, el mismo que analiza 7 dimensiones psicosociales y consta de 58 preguntas de opción múltiple y una opción para que se coloque observaciones y comentarios.

1.4. Tipo de investigación

En la presente investigación, se aplicará el tipo de investigación empírica que según (Del Pozo Franco et al., 2022), establece que, “La investigación empírica implica el estudio de las instituciones, las normas, los procedimientos y el personal del derecho, mediante métodos directos y no mediante fuentes secundarias, con el fin de comprender como funcionan y qué efectos tienen.” (p. 168). Por lo tanto, a través de la investigación se extraerá conclusiones en base a los resultados concretos y verificables del estudio realizado.

1.5. Población

El estudio se realizará a los servidores/as y trabajadores/as que forman parte de la SETEGISP a nivel nacional, el mismo que está conformada por 608 personas, las cuales se encuentran ubicados en 31 centros de trabajo a nivel nacional.

Para el análisis de la muestra se aplicará la fórmula finita de muestreo aleatorio, aunque se espera que el 100% de la población trabajadora realice los cuestionarios cuantitativos.

Al iniciar el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, se solicitará al trabajador se completen los datos referentes a:

- Provincia
- Ciudad
- Área de Trabajo
- Tipo de actividad (administrativa / operativa)
- Nivel de instrucción
- Tiempo de antigüedad en el trabajo
- Edad del encuestado
- Género (Masculino / Femenino)

1.6. Métodos, técnicas e instrumentos

Como instrumento para la recopilación de la información necesaria para llevar a cabo el estudio del caso, referente a la exposición de factores de riesgos psicosociales se ejecutará dos cuestionarios, que permitirá determinar si los servidores y trabajadores se encuentran expuestos a dichos factores de riesgos, y el otro cuestionario evaluará el nivel de riesgo al personal expuesto a factores de psicosociales según la escala de Likert.

1.6.1. Diseño del Cuestionario

El cuestionario se encuentra formulado en un léxico conciso y sencillo, cuyas respuestas se formularon en una escala de Likert, la cual consta de 4 opciones de respuestas y se les ha asignado una ponderación de 1 a 4:

Tabla 2

Opciones de respuesta del cuadro de evaluación de riesgos psicosociales.

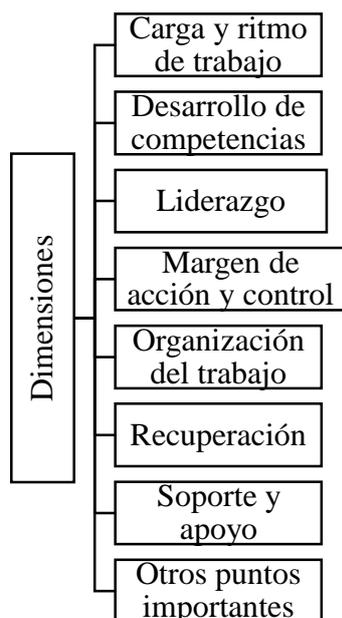
Opciones de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Nota. Realizado por el Ministerio del Trabajo en donde se detalla las opciones de respuesta.

El cuestionario consta de 58 ítems, el mismo que se agrupa en 8 dimensiones, conformadas de la siguiente manera:

Tabla 3

Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgos



Nota. Realizado por el Ministerio del Trabajo en donde se da a conocer las 8 dimensiones que se evaluarán en el cuestionario.

Tabla 4

Distribución de las dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales por pregunta.

Opciones de respuesta	Número total de ítems	Número de ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5, 6, 7, 8
Liderazgo	6	9, 10, 11, 12, 13, 14
Margen de acción y control	4	15, 16, 17, 18
Organización del trabajo	6	19, 20, 21, 22, 23, 24
Recuperación	5	25, 26, 27, 28, 29
Soporte y apoyo	5	30, 31, 32, 33, 34
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55, 57
Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52, 54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

Nota. Realizado por el Ministerio del Trabajo en donde se desglosa las dimensiones psicosociales del cuestionario.

Al cuestionario de evaluación se le incluyó secciones como: instrucciones para llenarlo, fecha de aplicación, provincia, ciudad y área en donde trabaja el servidor, nivel de instrucción académica más alta lograda, tiempo de experiencia en la institución, edad del servidor, auto identificación étnica y sexo; posteriormente a ellos se encuentran los ítems que se deben contestar. Cabe destacar que la aplicación del cuestionario es de carácter confidencial, por lo que no se solicita nombre, cédula, número telefónico o ningún dato que pueda dar a entender quién es el participante.

El nivel de riesgo se evaluará por cada dimensión, para ello se realizará una sumatorio simple en cada puntuación obtenida y el resultado se cotejarán en base a los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tabla 5

Nivel de riesgo por dimensión

Opciones de respuesta	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota. Realizado por el Ministerio del Trabajo en donde se detalla los niveles de riesgos por cada dimensión.

Para determinar el nivel de riesgo obtenido, se deberá realizar una suma simple de los valores obtenidos en cada dimensión y compararlo con la siguiente tabla:

Tabla 6*Nivel de riesgo general*

Nivel de riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Nota. Realizado por el Ministerio del Trabajo en donde se detalla el nivel de riesgo general.

1.7. Análisis de resultados

1.7.1. Análisis de resultados del cuestionario sobre la percepción de los factores de riesgos psicosociales

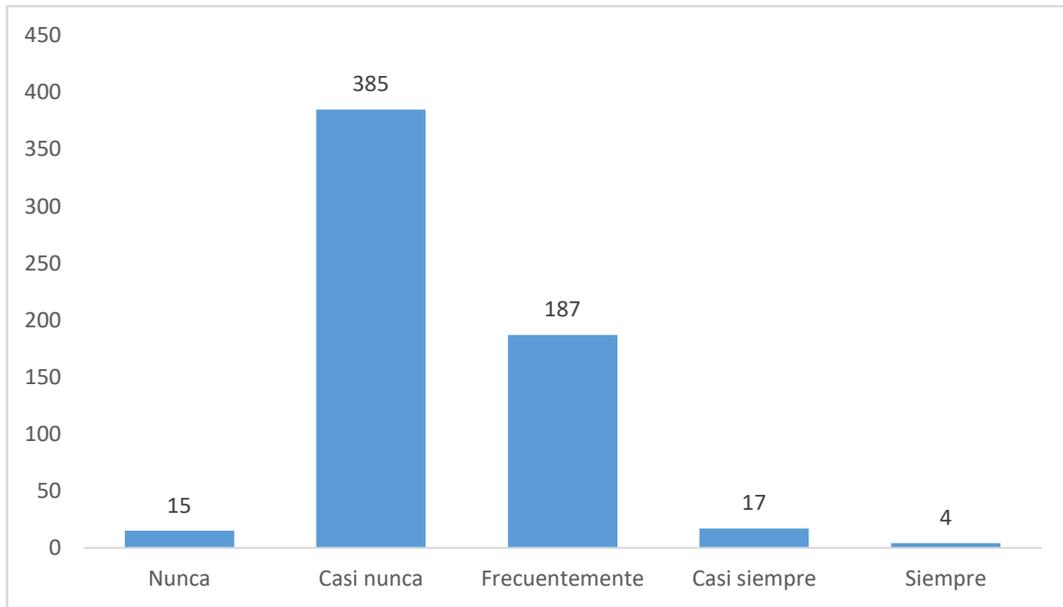
El cuestionario de percepción fue aplicado a 608 servidores/as y trabajadores/as de la SETEGISP, el mismo que consta de 8 preguntas de opción múltiple con 5 opciones de respuesta, que nos darán una percepción primaria sobre la exposición a factores de riesgos psicosociales.

1.7.1.1. Análisis de resultados

a) ¿Considera que se encuentra expuesto a factores de riesgos psicosociales?

Figura 1

¿Considera que se encuentra expuesto a factores de riesgos psicosociales?



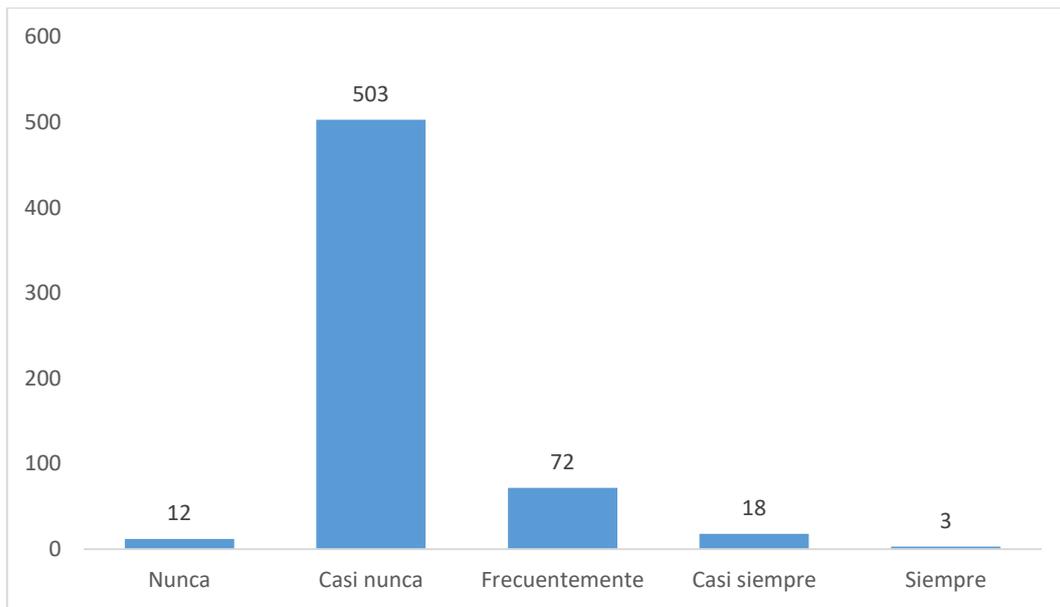
Nota. La figura muestra las cifras del personal que considera estar expuesto a factores de riesgos psicosociales.

En base a los valores obtenidos, se determina que 15 funcionarios indican que nunca se han encontrado expuestos a factores de riesgos psicosociales (2,46% de la población), 385 casi nunca (63,32% de la población), 187 frecuentemente (30,75% de la población), 17 casi siempre (2,79% de la población) y 4 siempre (0,65% de la población).

b) ¿Usted ha sido testigo o víctima de maltratos, burlas, abuso de poder, acoso laboral en la empresa?

Figura 2

¿Usted ha sido testigo o víctima de maltratos, burlas, abuso de poder, acoso laboral en la empresa?



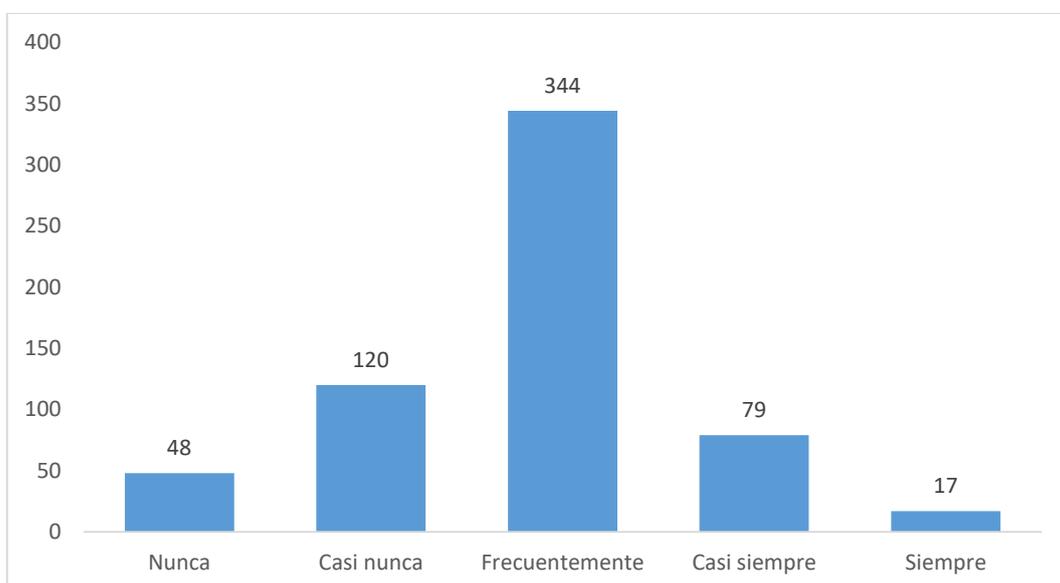
Nota. La figura muestra las cifras del personal que ha sido testigo o víctima de maltratos, burlas, abuso de poder y acoso en el trabajo.

En base a los valores obtenidos, se determina que 12 funcionarios indican que nunca han sido testigos o víctimas de maltratos, burlas, abuso de poder y acoso en la empresa (1,97% de la población), 503 casi nunca (82,73% de la población), 72 frecuentemente (11,84% de la población), 18 casi siempre (2,96% de la población) y 3 siempre (0,49% de la población).

c) ¿Las actividades laborales que usted ejecuta le causan estrés?

Figura 3

¿Las actividades laborales que usted ejecuta le causan estrés?



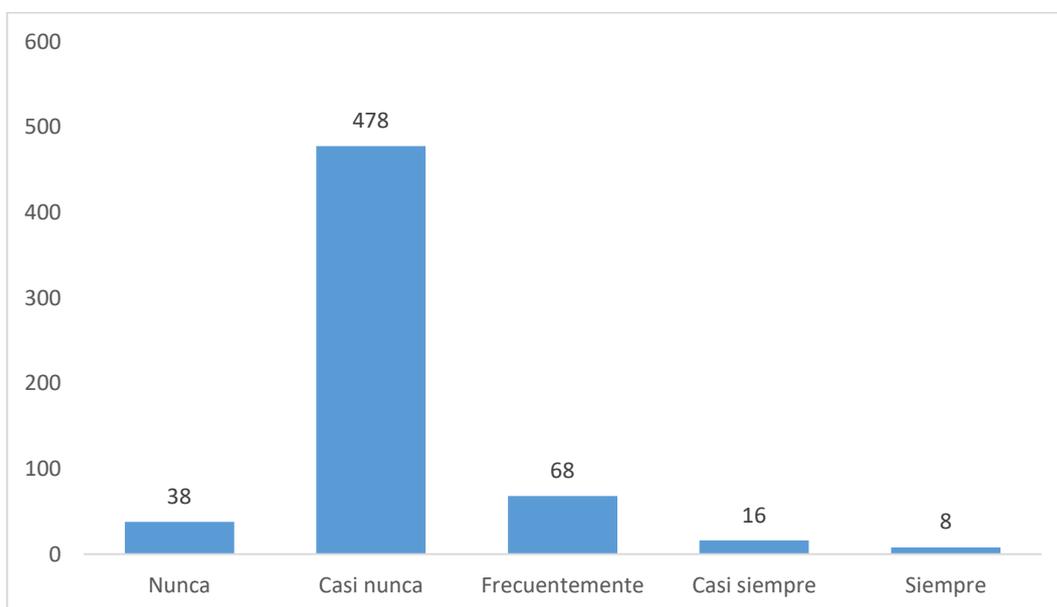
Nota. La figura muestra las cifras del personal que indica que las actividades laborales le causan estrés.

En base a los valores obtenidos, se determina que 48 funcionarios indican que las actividades laborales nunca les causa estrés (7,89% de la población), 120 casi nunca (19,73% de la población), 344 frecuentemente (56,57% de la población), 79 casi siempre (12,99% de la población) y 17 siempre (2,79% de la población).

d) ¿Si tuviera la oportunidad de cambiarse de trabajo, lo haría?

Figura 4

¿Si tuviera la oportunidad de cambiarse de trabajo, lo haría?



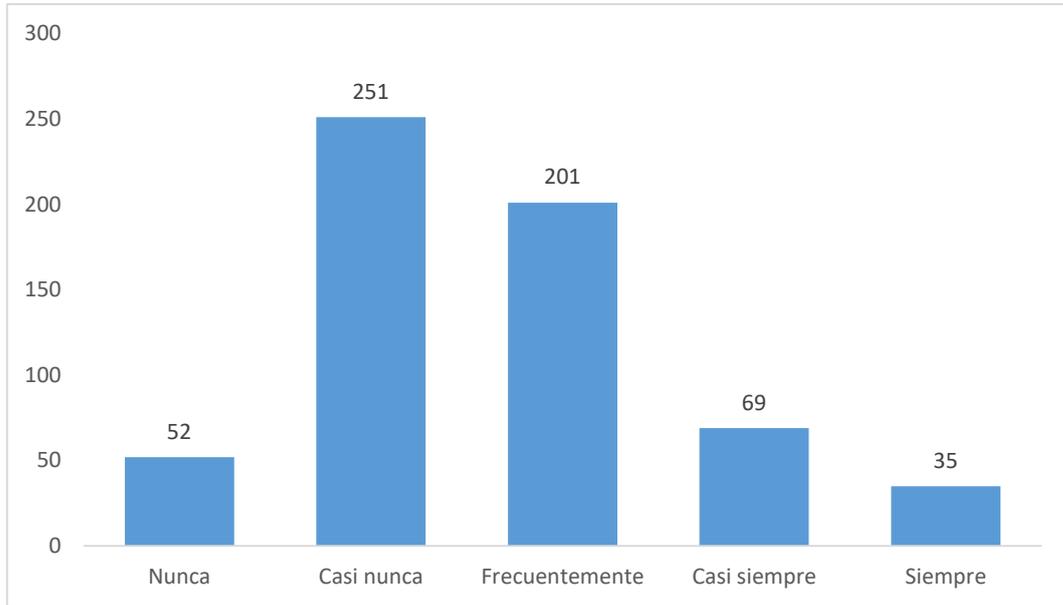
Nota. La figura muestra las cifras del personal que indican si tuvieran la oportunidad de cambiarse de trabajo lo harían.

En base a los valores obtenidos, se determina que 38 funcionarios indican que nunca se cambiarían de trabajo si tuvieran la oportunidad (6,25% de la población), 478 casi nunca (78,61% de la población), 68 frecuentemente (11,18% de la población), 16 casi siempre (2,63% de la población) y 8 siempre (1,31% de la población).

e) ¿Realiza jornadas de trabajo extendidas frecuentemente (más de 2 veces a la semana)?

Figura 5

¿Realiza jornadas de trabajo extendidas frecuentemente?



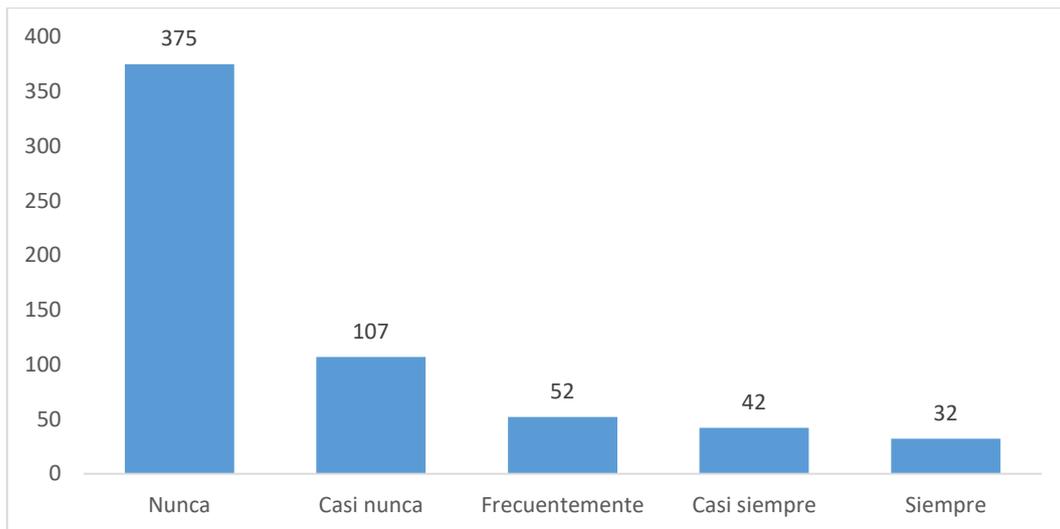
Nota. La figura muestra las cifras del personal que indican si tiene jornadas de trabajo extendidas.

En base a los valores obtenidos, se determina que 52 funcionarios indican que nunca realizan jornadas de trabajo extendidas (8,55% de la población), 251 casi nunca (41,28% de la población), 201 frecuentemente (33,05% de la población), 69 casi siempre (11,34% de la población) y 35 siempre (5,75% de la población).

f) ¿Considera que los problemas en el trabajo le están afectando en su entorno social y familiar?

Figura 6

¿Considera que los problemas en el trabajo le están afectando en su entorno social y familiar?



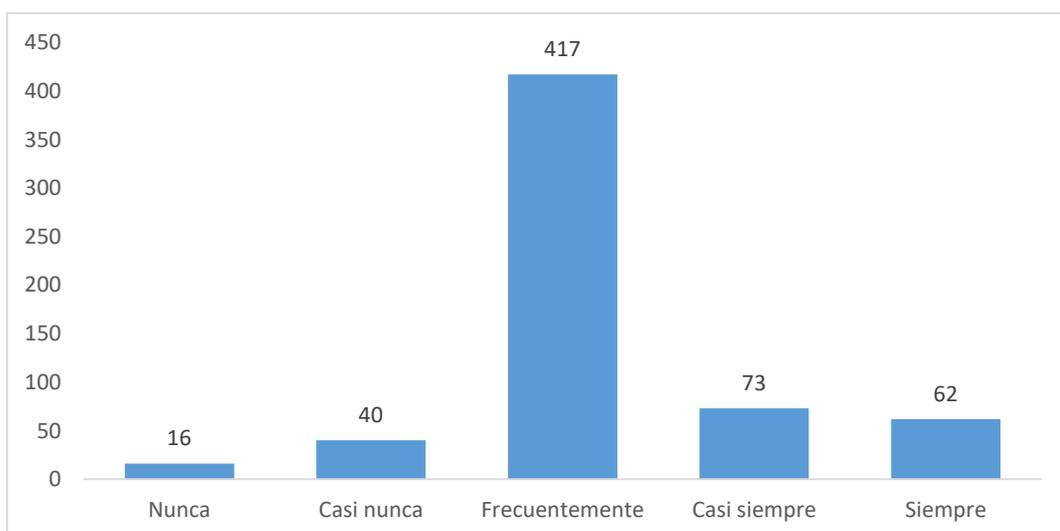
Nota. La figura muestra las cifras del personal que considera que tiene problemas en el trabajo que afectan al entorno social y familiar.

En base a los valores obtenidos, se determina que 375 funcionarios indican que nunca el trabajo les afecta en el entorno familiar y social (61,67% de la población), 107 casi nunca (17,59% de la población), 52 frecuentemente (8,55% de la población), 42 casi siempre (6,90% de la población) y 32 siempre (5,26% de la población).

g) ¿Considera que la institución realiza acciones para prevenir los riesgos psicosociales?

Figura 7

¿Considera que la institución realiza acciones para prevenir los riesgos psicosociales?



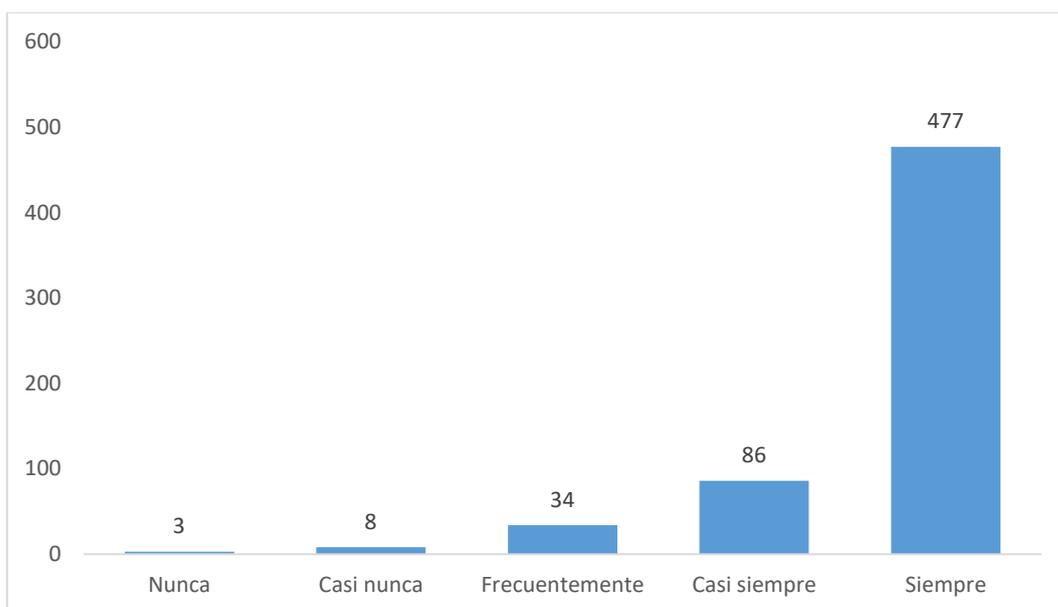
Nota. La figura muestra las cifras del personal que considera que la institución realiza acciones para prevenir los riesgos psicosociales.

En base a los valores obtenidos, se determina que 16 funcionarios indican que la empresa nunca realiza acciones para prevenir los riesgos psicosociales (2,63% de la población), 40 casi nunca (6,57% de la población), 417 frecuentemente (68,58% de la población), 73 casi siempre (12,00% de la población) y 62 siempre (10,19% de la población).

h) ¿Le parece importante que se implemente un programa de prevención de riesgos psicosociales?

Figura 8

¿Le parece importante que se implemente un programa de prevención de riesgos psicosociales?



Nota. La figura muestra las cifras del personal que considera importante implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales.

En base a los valores obtenidos, se determina que 3 funcionarios indican que nunca les parece importante implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales (0,49% de la población), 8 casi nunca (1,31% de la población), 34 frecuentemente (5,59% de la población), 86 casi siempre (14,14% de la población) y 477 siempre (78,45% de la población).

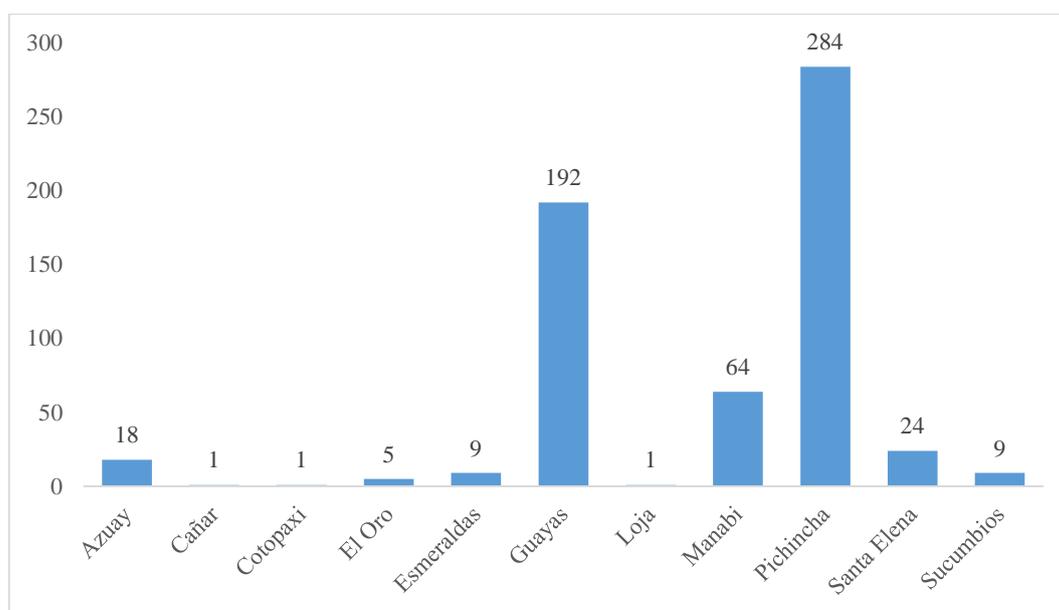
1.7.2. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

1.7.2.1. Análisis de resultados de datos generales

a) Provincia

Figura 9

Provincias en donde se encuentran los funcionarios.



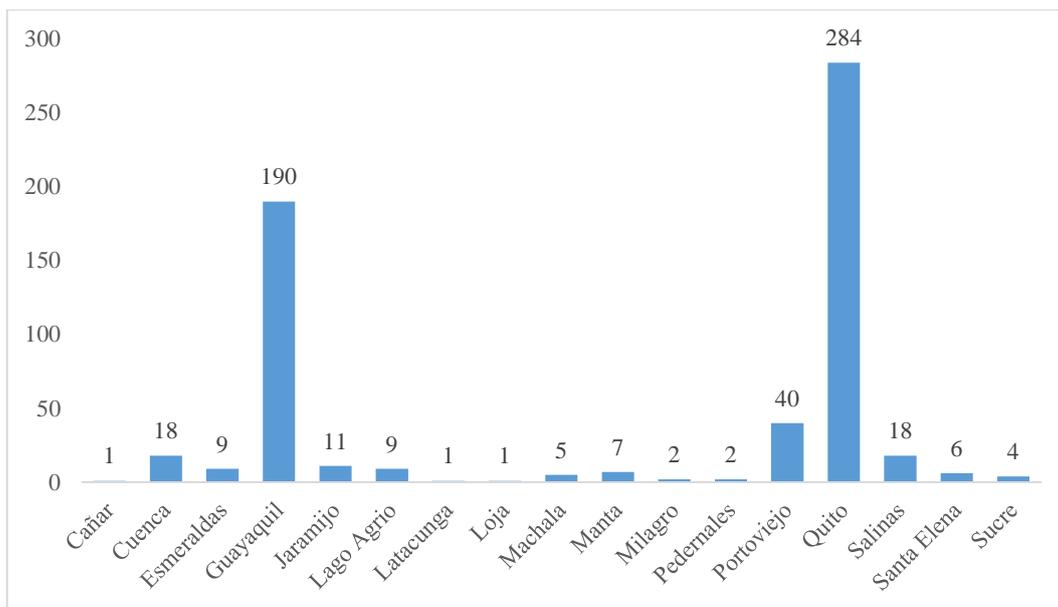
Nota. La figura muestra el número de funcionarios en cada provincia.

En base a los datos obtenidos, se determina que 284 funcionarios (46,71% de la población) son de la provincia de Pichincha, 192 funcionarios (31,57% de la población) son de la provincia de Guayas, 64 funcionarios (10,52% de la población) son de la provincia de Manabí y 68 funcionarios (11,18% de la población) de las otras provincias.

b) Ciudad

Figura 10

Ciudades en donde se encuentran los funcionarios.



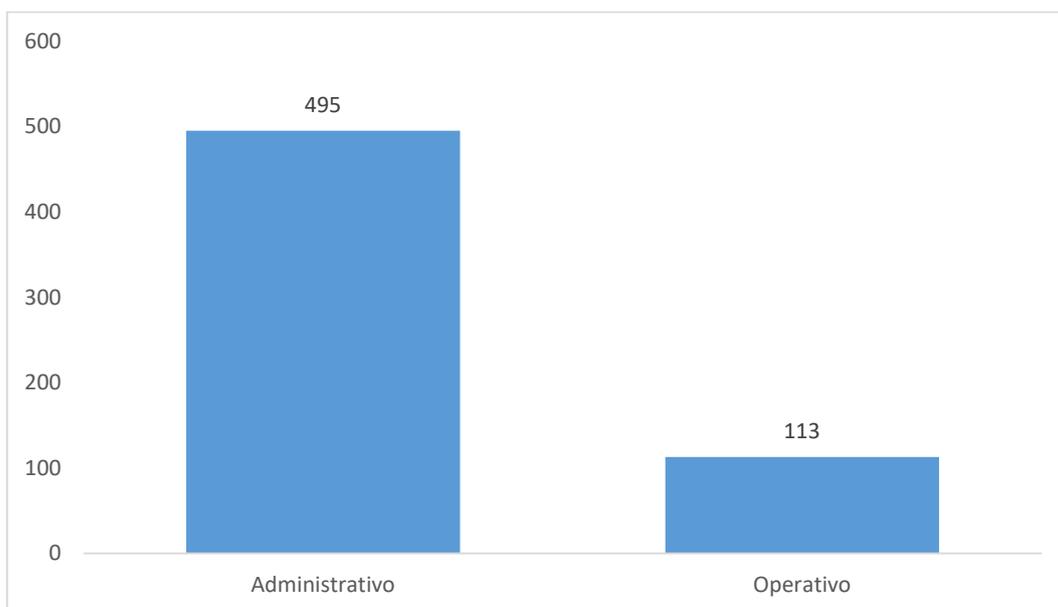
Nota. La figura muestra el número de funcionarios en cada ciudad.

En base a los datos obtenidos, se determina que 284 funcionarios (46,71% de la población) son de la ciudad de Quito, 190 funcionarios (31,25% de la población) son de la ciudad de Guayaquil, 40 funcionarios (6,57% de la población) son de la ciudad de Portoviejo y 94 funcionarios (15,46% de la población) de las otras ciudades.

c) Administrativo / Operativo

Figura 11

Funcionarios administrativos y operativos.



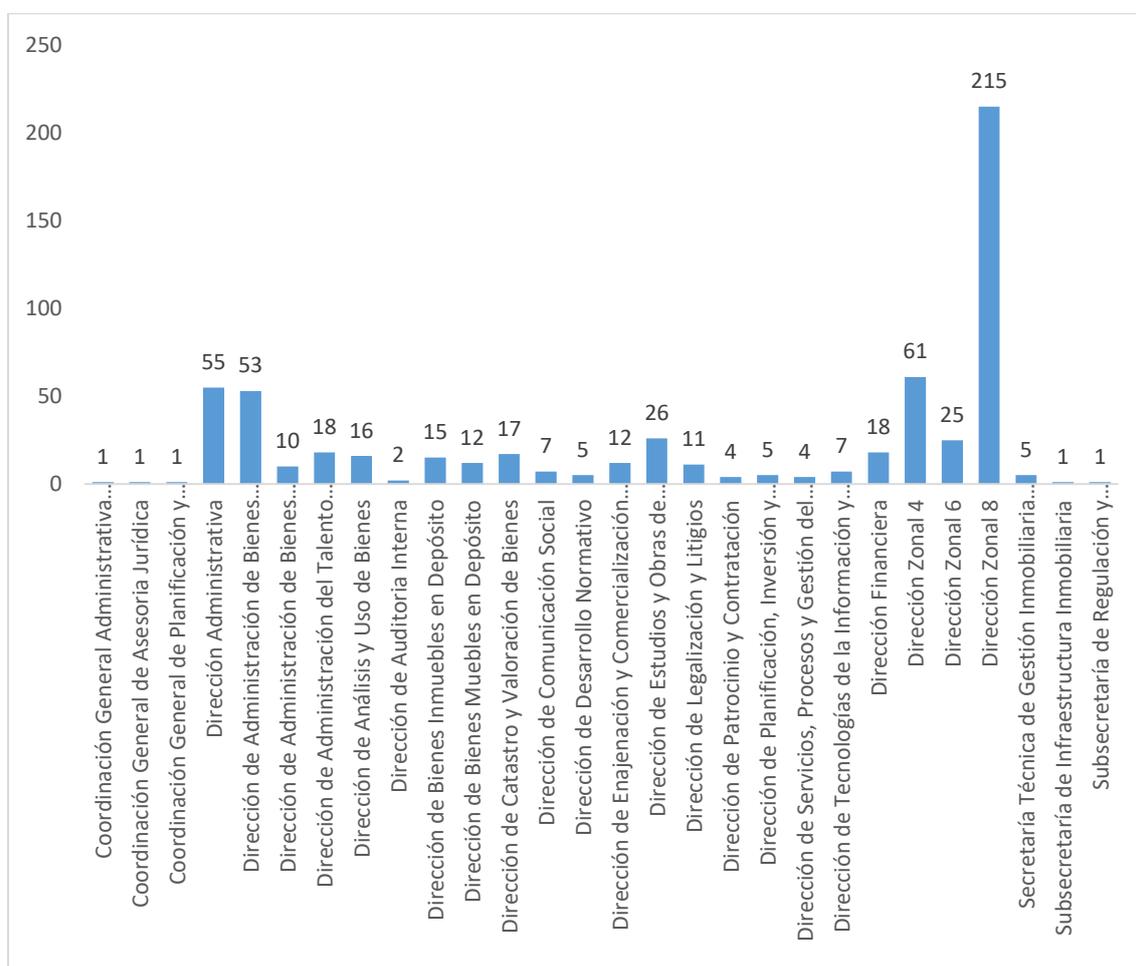
Nota. La figura muestra el número de funcionarios administrativos y operativos que forman parte de la institución.

En base a los datos obtenidos, se determina que 495 funcionarios (81,41% de la población) realizan actividades administrativas y 113 funcionarios (18,58% de la población) realizan actividades operativas.

d) Área de trabajo

Figura 12

Áreas de trabajo en donde se encuentra los funcionarios.



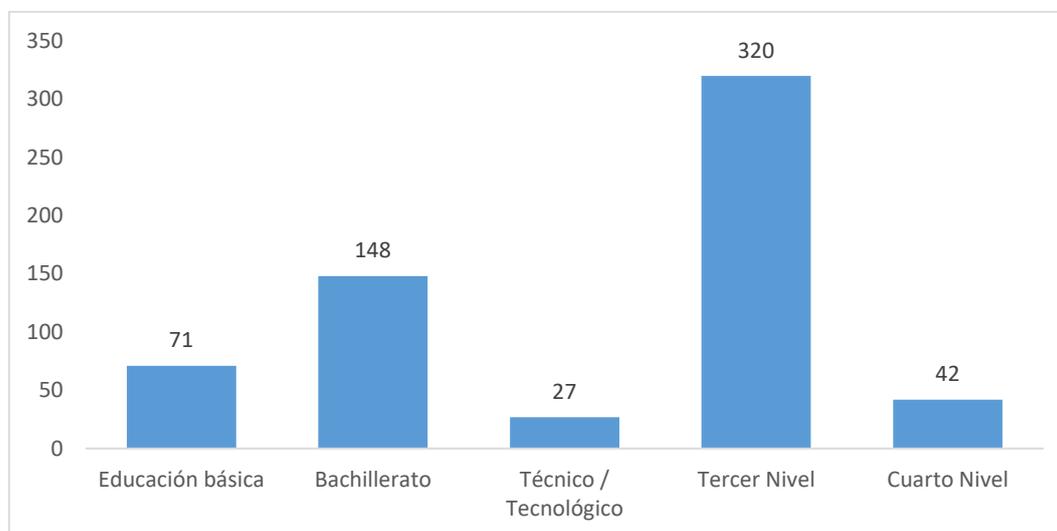
Nota. La figura muestra en que área se encuentra ubicado el personal de la institución.

En base a los datos obtenidos, se determina 215 funcionarios (35,36% de la población) pertenecen a la Dirección Zonal 8, 61 funcionarios (10,03% de la población) pertenecen a la Dirección Zonal 4, 25 funcionarios (4,11% de la población) pertenecen a la Dirección Zonal 6 y los funcionarios restantes que son 307 (50,49% de la población) pertenecen a Planta Central.

e) Nivel de instrucción

Figura 13

Nivel de instrucción de los funcionarios.



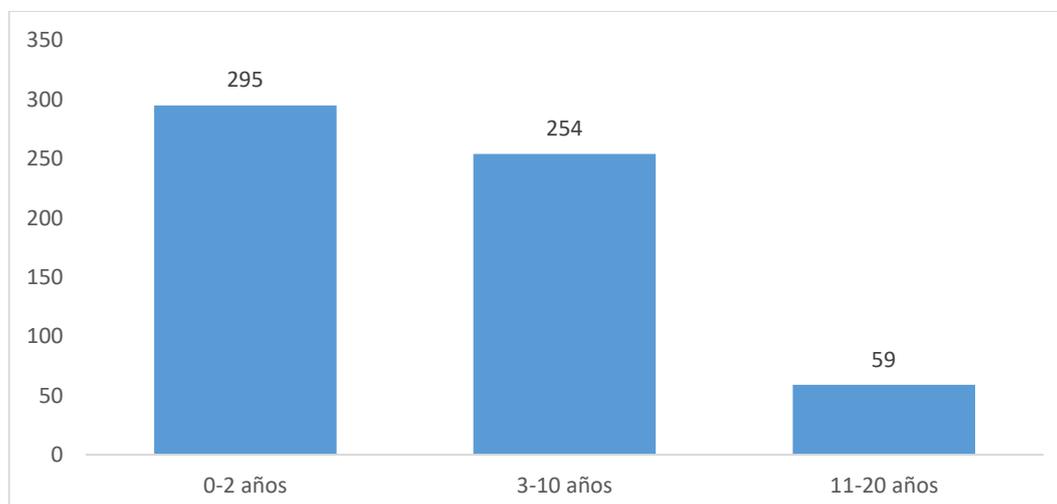
Nota. La figura muestra el nivel de instrucción académica de los funcionarios.

En base a los datos obtenidos, se determina 71 funcionarios (11,67% de la población) tiene una educación formal básica, 148 funcionarios (24,34% de la población) educación de bachillerato, 27 funcionarios (4,44% de la población) nivel técnico / tecnológico, 320 funcionarios (52,63% de la población) tercer nivel y 42 (6,90% de la población) cuarto nivel.

f) Antigüedad en la institución

Figura 14

Antigüedad de los funcionarios en la institución.



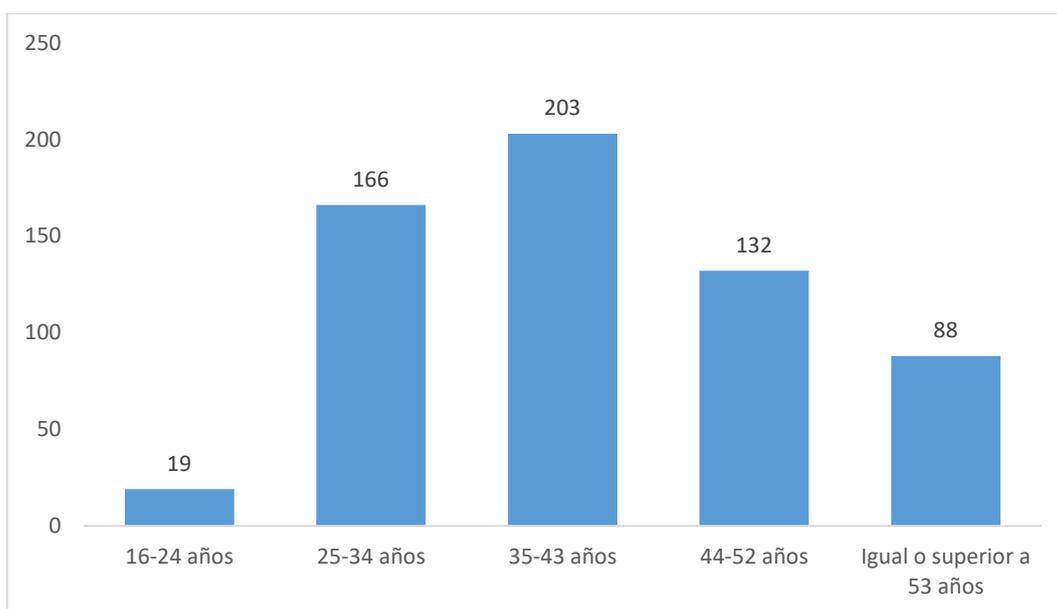
Nota. La figura muestra la antigüedad de los funcionarios en la institución.

En base a los datos obtenidos, se determina 295 funcionarios (48,51% de la población) tiene de entre 0 a 2 años de antigüedad en la institución, 254 funcionarios (41,77% de la población) entre 3 a 10 años y 59 funcionarios (9,70% de la población) entre 11 a 20 años.

g) Edad del servidor/a o trabajador/a

Figura 15

Edad de los funcionarios de la institución.



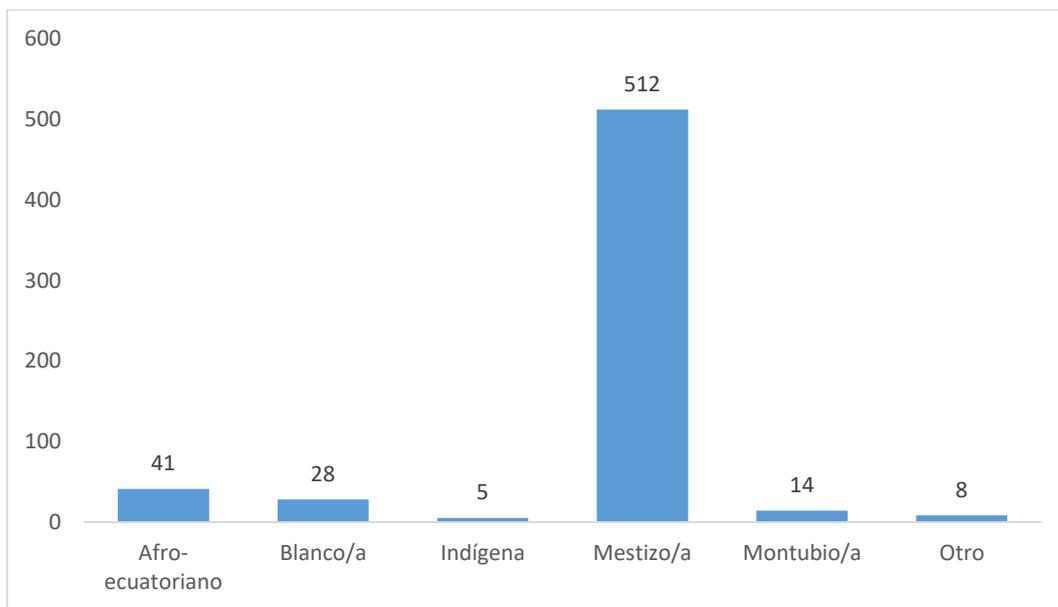
Nota. La figura muestra la edad de los funcionarios de la institución.

En base a los datos obtenidos, se determina 19 funcionarios (3,12% de la población) tiene una edad de entre 16 a 24 años, 166 funcionarios (27,30% de la población) entre 25 a 34 años, 203 funcionarios (33,38% de la población) entre 35 a 43 años, 132 funcionarios (21,71% de la población) entre 44 a 52 años y 88 (14,47% de la población) igual o superior a 53 años.

h) Auto identificación étnica

Figura 16

Auto identificación étnica de los funcionarios de la institución.



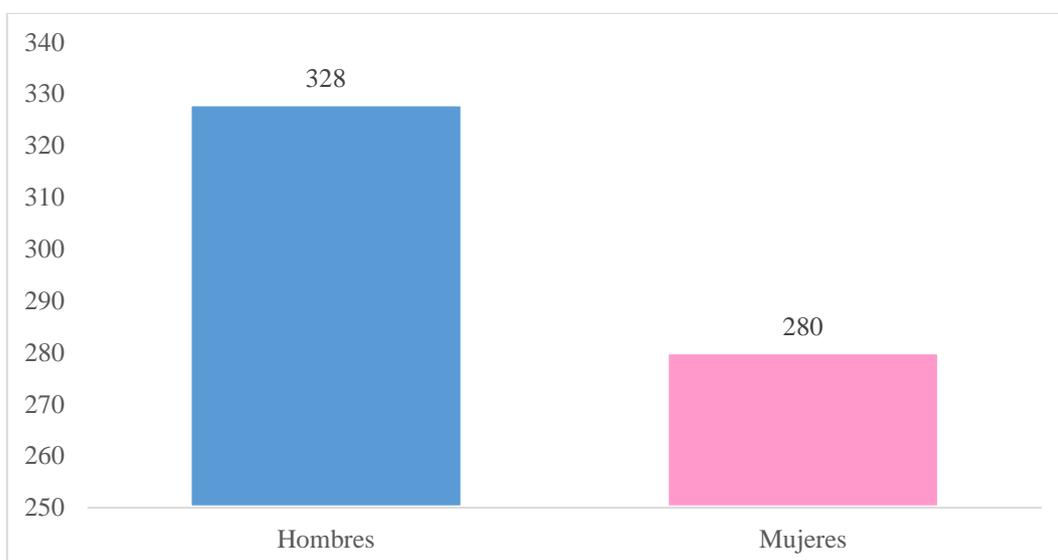
Nota. La figura muestra la auto identificación étnica de los funcionarios de la institución.

En base a los datos obtenidos, se determina 41 funcionarios (6,74% de la población) se auto identifican afro-ecuatorianos, 28 funcionarios (4,60% de la población) blancos, 5 funcionarios (0,82% de la población) indígenas, 512 funcionarios (84,21% de la población) mestizos, 14 funcionarios (2,30% de la población) montubios y 8 funcionarios (1,31% de la población) otra auto identificación étnica.

i) Sexo de los servidores/as y trabajadores/as

Figura 17

Sexo de los funcionarios de la institución.



Nota. La figura muestra el sexo de los funcionarios de la institución.

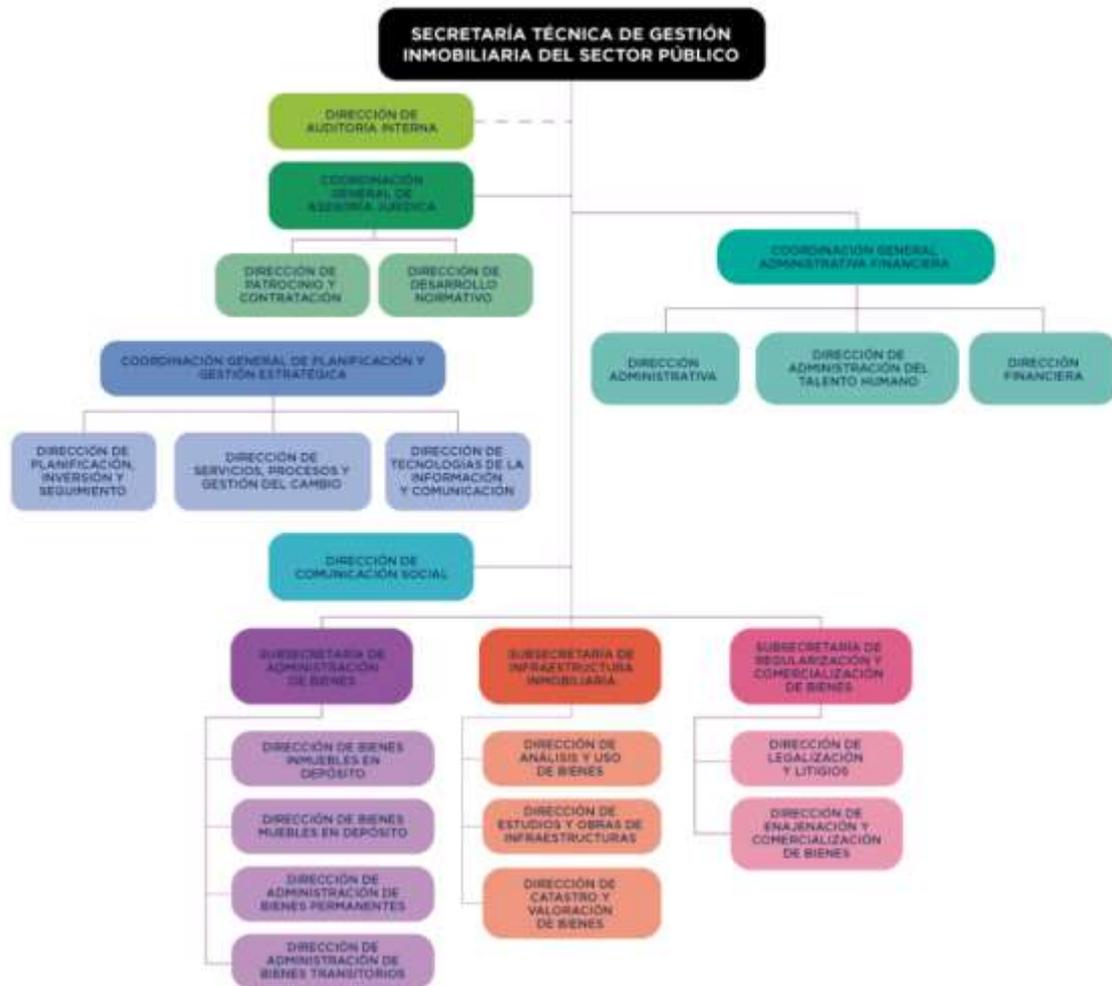
En base a los datos obtenidos, se determina 328 funcionarios (53,94% de la población) indican que son del sexo masculino y 280 funcionarias (46,05% de la población) de sexo femenino.

1.7.2.2. Análisis de resultados del cuestionario

El Cuestionario fue aplicado a 608 servidores/as de la institución, los cuales se encuentran divididos estructuralmente de la siguiente manera:

Gráfico 2

Estructura Orgánica Institucional de la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público.



Nota. El gráfico muestra la Estructura Orgánica Institucional de la SETEGISP.

- Despacho

Tabla 7

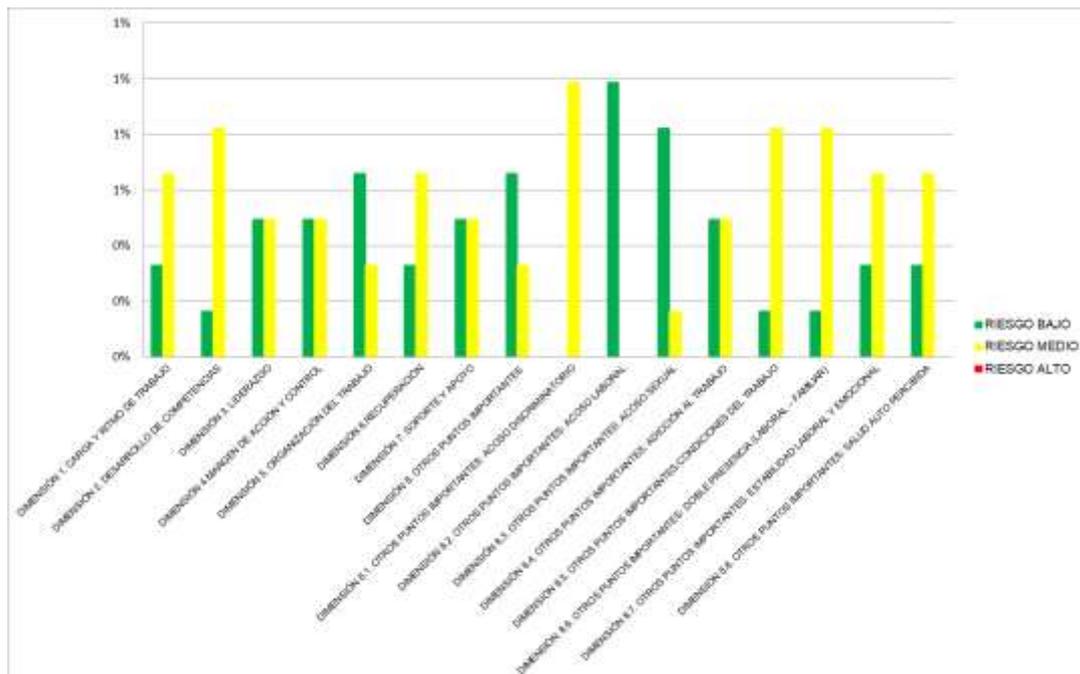
Resultado por dimensiones del área de Despacho.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DESPACHO DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE GESTIÓN INMOBILIARIA DEL SECTOR PÚBLICO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	1%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones del área de Despacho.

Figura 18

Figura de resultado por dimensión del área de Despacho.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones del área de Despacho.

En el área de Despacho se cuenta con 6 funcionarios, lo que representa el 0,98% de la población evaluada, en la cual se determina que no existen dimensiones de riesgo alto; por otra parte, existe dimensiones psicosociales de riesgo medio como carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, recuperación, acoso discriminatorio, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral, salud auto percibida. Por otra parte, las dimensiones restantes son consideradas con un riesgo bajo.

- **Coordinación General Administrativa Financiera**

Tabla 8

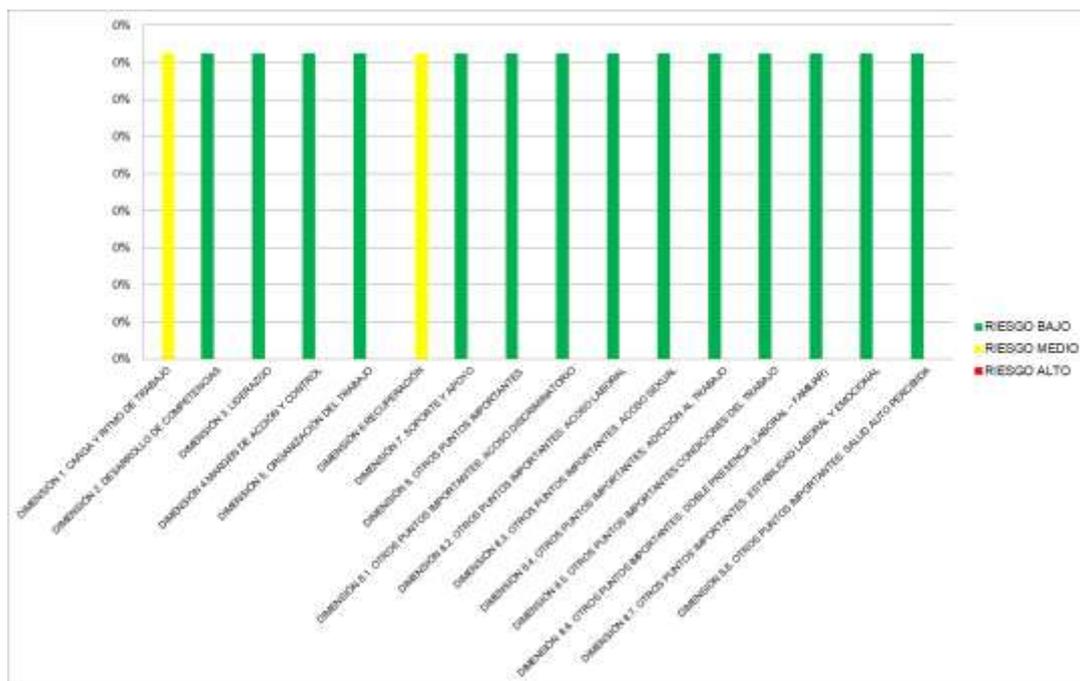
Resultado por dimensiones de la Coordinación General Administrativa Financiera.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL COORDINACIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA FINANCIERA			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	0%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Coordinación General Administrativa Financiera.

Figura 19

Figura de resultado por dimensión de la Coordinación General Administrativa Financiera.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones del área de la Coordinación General Administrativa Financiera.

En el área de Coordinación General Administrativa Financiera se cuenta con 1 funcionario, lo que representa el 0,16% de la población evaluada, en la cual se determina que un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo y recuperación; las dimensiones restantes presentan un riesgo bajo.

- **Dirección Administrativa**

Tabla 9

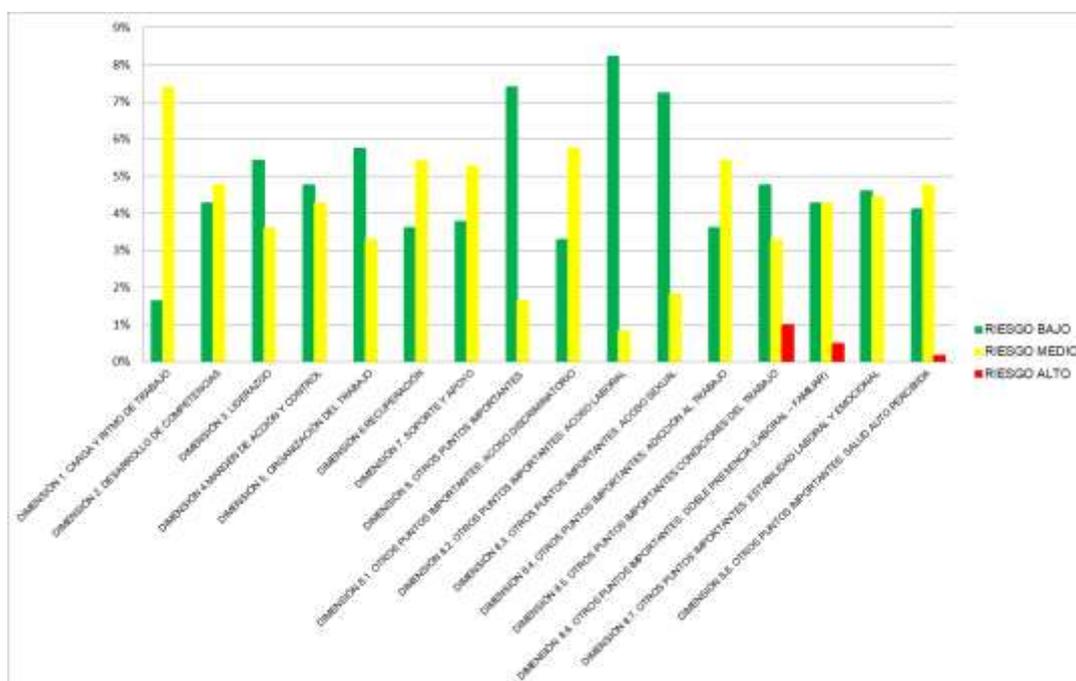
Resultado por dimensiones de la Dirección Administrativa.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	2%	7%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	4%	5%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	5%	4%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	5%	4%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	6%	3%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	4%	5%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	4%	5%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	7%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	8%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	7%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	4%	5%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	5%	3%	1%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	4%	4%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	5%	4%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	4%	5%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección Administrativa.

Figura 20

Figura de resultado por dimensión de la Dirección Administrativa.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección Administrativa.

En la Dirección Administrativa se cuenta con 55 funcionarios, lo que representa el 9,04% de la población evaluada, en la cual se determina que existe un riesgo alto en las dimensiones de condiciones de trabajo, doble presencia y salud auto percibida; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Administración del Talento Humano**

Tabla 10

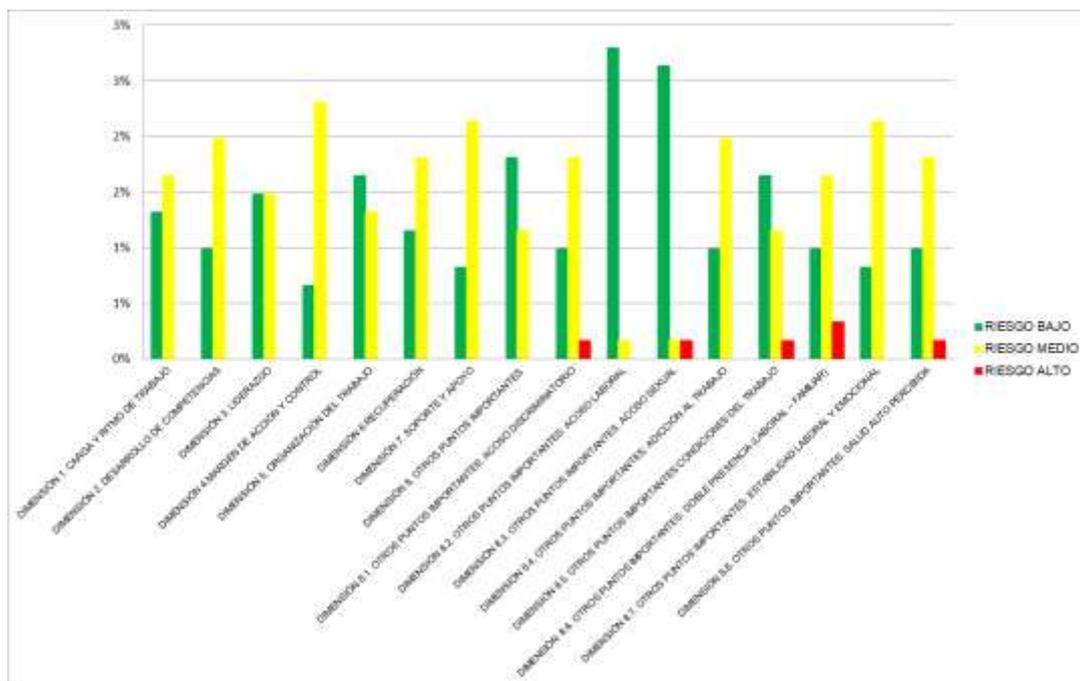
Resultado por dimensiones de la Dirección de Administración del Talento Humano.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	2%	1%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	2%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	3%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	3%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	2%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	1%	2%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Administración del Talento Humano.

Figura 21

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Administración del Talento Humano.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Administración del Talento Humano.

En la Dirección de Administración del Talento Humano se cuenta con 18 funcionarios, lo que representa el 2,96% de la población evaluada, en la cual se determina que existe un riesgo alto en las dimensiones de acoso discriminatorio, acoso sexual, condiciones de trabajo, doble presencia y salud auto percibida; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, acción y control, recuperación, acoso discriminatorio, acción al trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección Financiera**

Tabla 11

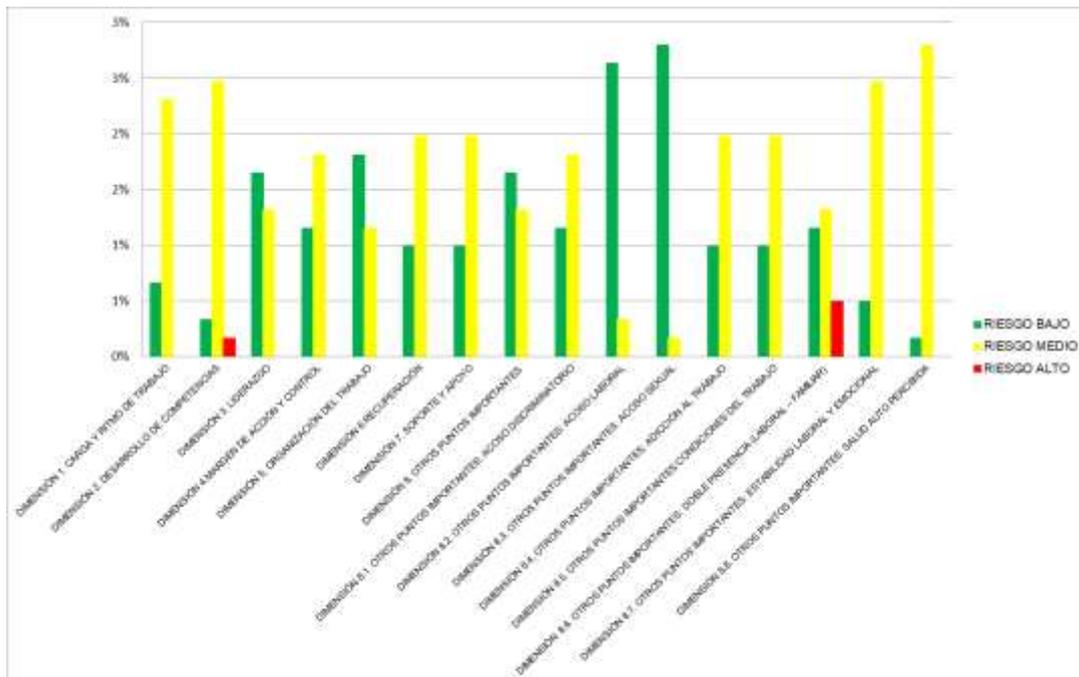
Resultado por dimensiones de la Dirección Financiera.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN FINANCIERA			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	2%	1%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	2%	1%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	2%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	3%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	3%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	3%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección Financiera.

Figura 22

Figura de resultado por dimensión de la Dirección Financiera



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección Financiera.

En la Dirección Financiera se cuenta con 18 funcionarios, lo que representa el 2,96% de la población evaluada, en la cual se determina que existe un riesgo alto en las dimensiones de desarrollo de competencias y doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Coordinación General de Asesoría Jurídica**

Tabla 12

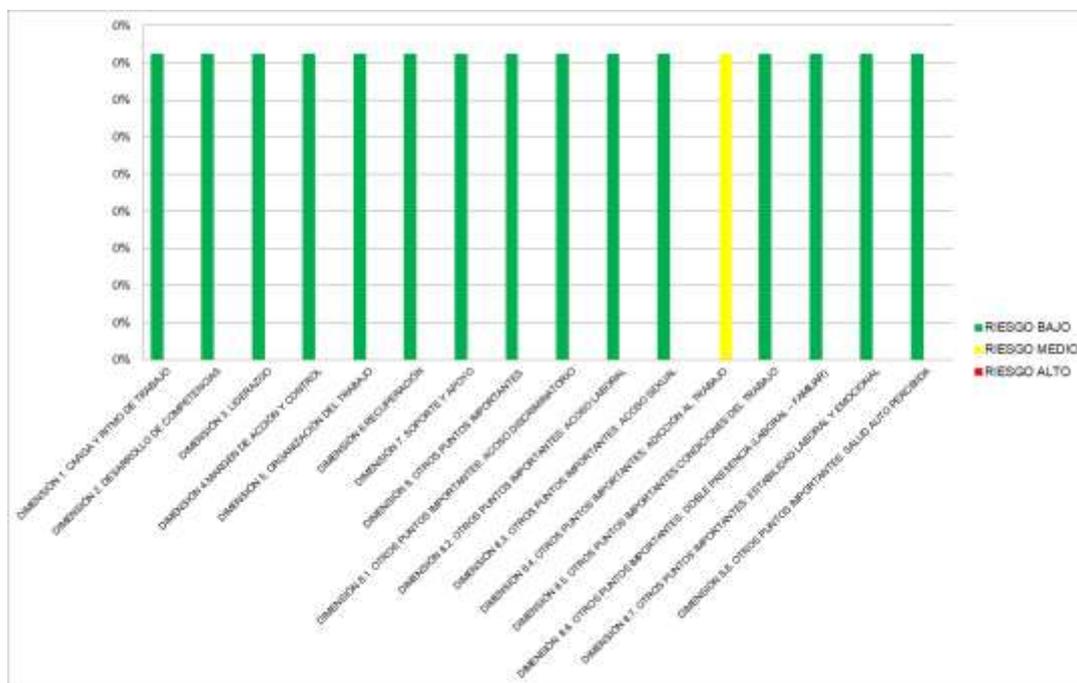
Resultado por dimensiones de la Coordinación General de Asesoría Jurídica.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL COORDINACIÓN GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	0%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Coordinación General de Asesoría Jurídica.

Figura 23

Figura de resultado por dimensión de la Coordinación General de Asesoría Jurídica.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Coordinación General de Asesoría Jurídica.

En la Coordinación General de Asesoría Jurídica se cuenta con 1 funcionario, lo que representa el 0,16% de la población evaluada, en la cual se determina que existe un riesgo medio en la dimensión de adicción al trabajo; las dimensiones restantes presentan un riesgo bajo.

- **Dirección de Patrocinio y Contratación**

Tabla 13

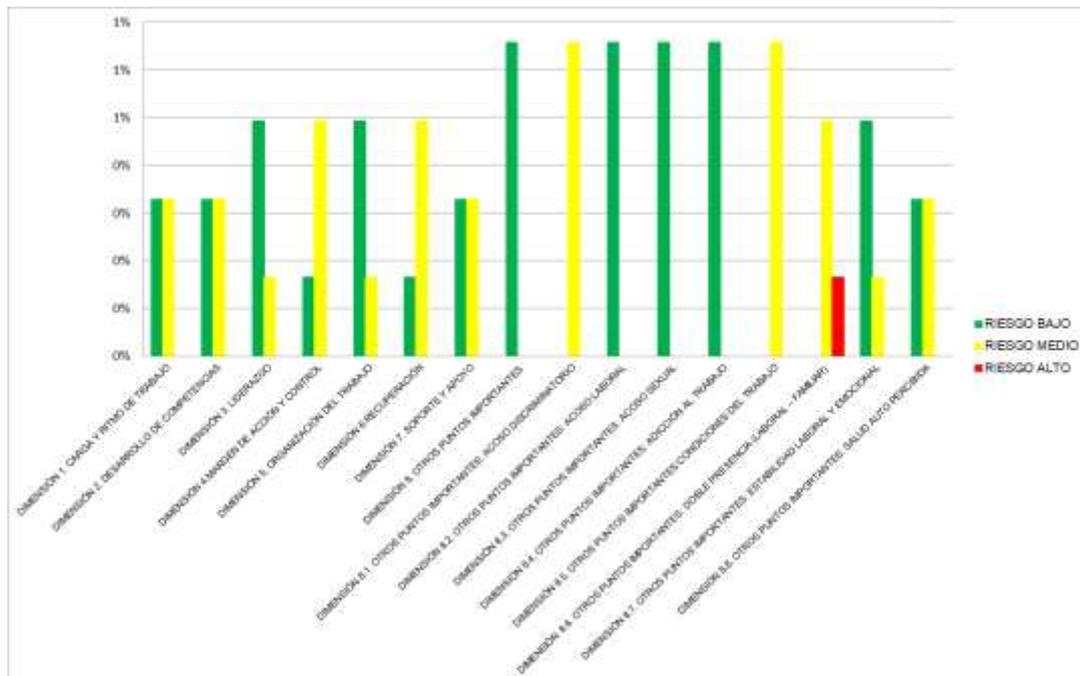
Resultado por dimensiones de la Dirección de Patrocinio y Contratación.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE PATROCINIO Y CONTRATACIÓN			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	0%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Patrocinio y Contratación.

Figura 24

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Patrocinio y Contratación.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Patrocinio y Contratación.

En la Dirección de Patrocinio y Contratación se cuenta con 4 funcionarios, lo que representa el 0,65% de la población evaluada, en la cual se determina que existe un riesgo alto en la dimensión de doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, condiciones del trabajo, doble presencia, y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Desarrollo Normativo**

Tabla 14

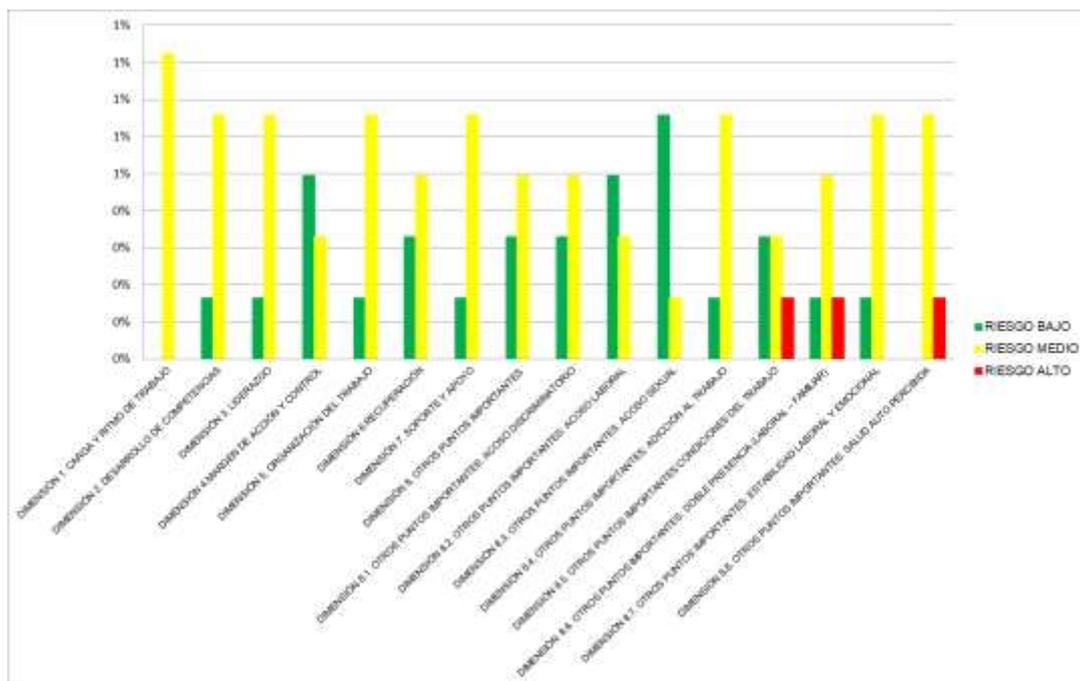
Resultado por dimensiones de la Dirección de Desarrollo Normativo

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE DESARROLLO NORMATIVO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:	0%	0%	0%
ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:	0%	0%	0%
ACOSO LABORAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:	1%	0%	0%
ACOSO SEXUAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:	0%	1%	0%
ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:	0%	0%	0%
CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:	0%	0%	0%
DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:	0%	1%	0%
ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:	0%	1%	0%
SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	1%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Desarrollo Normativo.

Figura 25

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Desarrollo Normativo.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Desarrollo Normativo.

En la Dirección de Desarrollo Normativo se cuenta con 5 funcionarios, lo que representa el 0,82% de la población evaluada, en la cual se determina que existe un riesgo alto en las dimensiones de condiciones del trabajo, doble presencial y salud auto percibida; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, organización del trabajo, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica**

Tabla 15

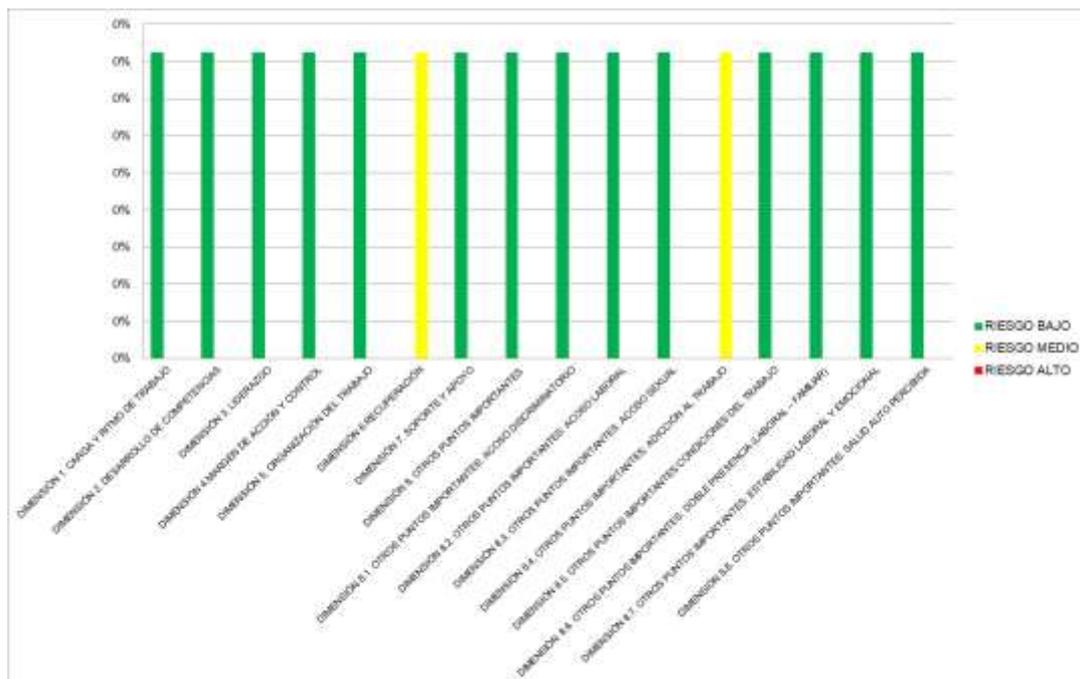
Resultado por dimensiones de la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL COORDINACIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	0%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica.

Figura 26

Figura de resultado por dimensión de la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Coordinación de Planificación y Gestión Estratégica.

En la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica se cuenta con 1 funcionario, lo que representa el 0,16% de la población evaluada, en la cual se determina que existe un riesgo medio en las dimensiones de recuperación y adicción al trabajo; las dimensiones restantes presentan un riesgo bajo.

- **Dirección de Planificación, Inversión y Seguimiento**

Tabla 16

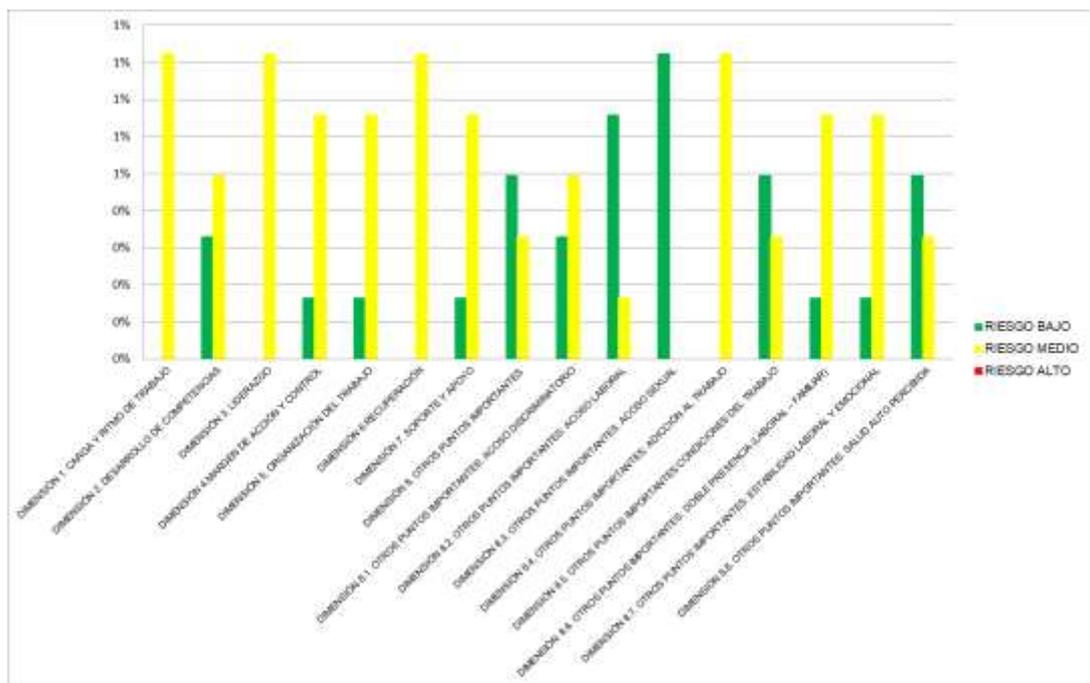
Resultado por dimensiones de la Dirección de Planificación, Inversión y Seguimiento

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN, INVERSIÓN Y SEGUIMIENTO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	0%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Planificación, Inversión y Seguimiento.

Figura 27

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Planificación, Inversión y Seguimiento.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Planificación, Inversión y Seguimiento.

En la Dirección de Planificación, Inversión y Seguimiento se cuenta con 5 funcionarios, lo que representa el 0,82% de la población evaluada, en la cual se determina que no existe riesgos altos; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Servicios, Procesos y Gestión del Cambio**

Tabla 17

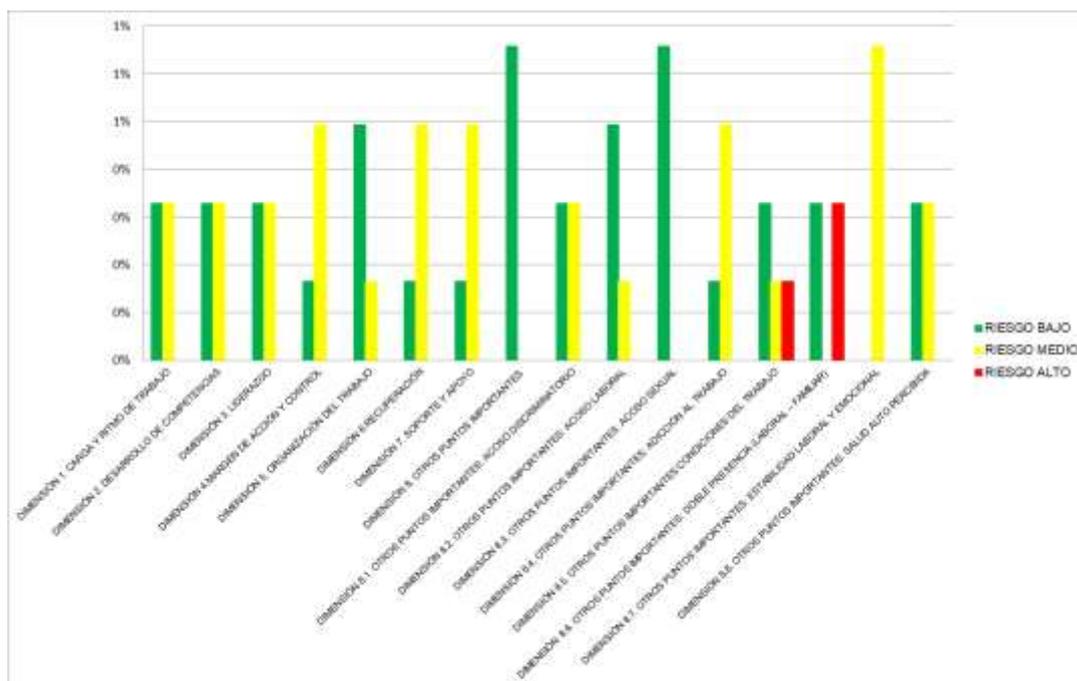
Resultado por dimensiones de la Dirección de Servicios, Procesos y Gestión del Cambio

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE SERVICIOS, PROCESOS Y GESTIÓN DEL CAMBIO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	0%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Servicios, Procesos y Gestión del Cambio.

Figura 28

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Servicios, Procesos y Gestión del Cambio.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Servicios, Procesos y Gestión del Cambio.

En la Dirección de Servicios, Procesos y Gestión del Cambio se cuenta con 4 funcionarios, lo que representa el 0,65% de la población evaluada, en la cual se determina que existe riesgo alto en las dimensiones de condiciones de trabajo y doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación**

Tabla 18

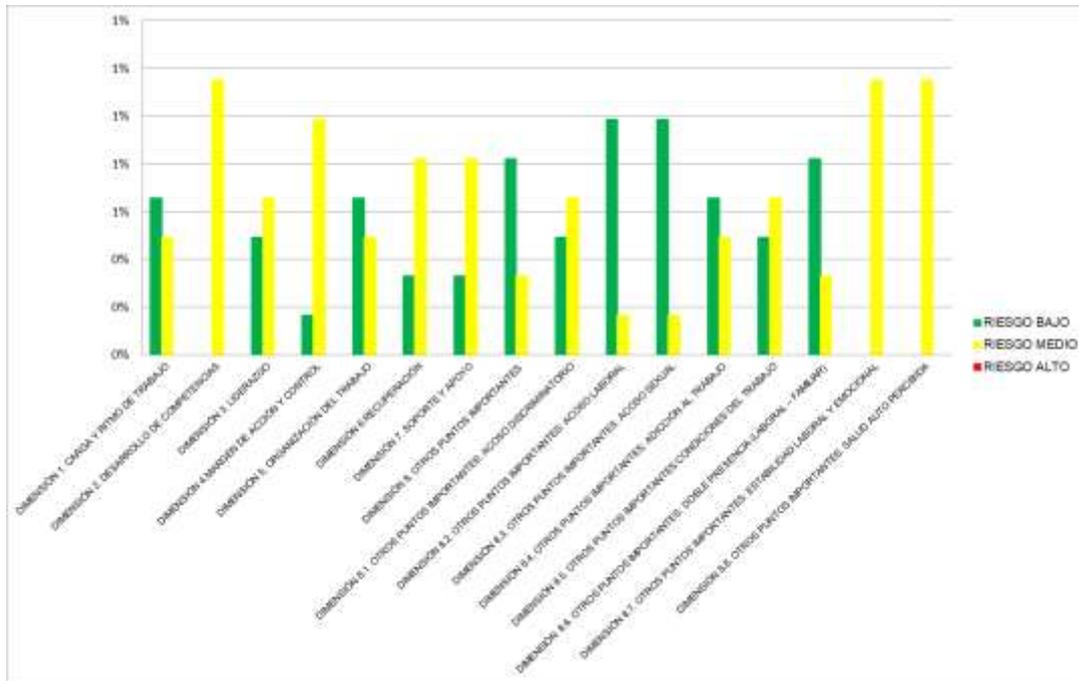
Resultado por dimensiones de la Dirección Tecnologías de la Información y Comunicación

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	1%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación

Figura 29

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación.

En la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación se cuenta con 7 funcionarios, lo que representa el 1,15% de la población evaluada, en la cual se determina que no existen riesgos altos; por otra parte, un riesgo medio en desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, condiciones de trabajo, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Subsecretaría de Administración de Bienes**

Tabla 19

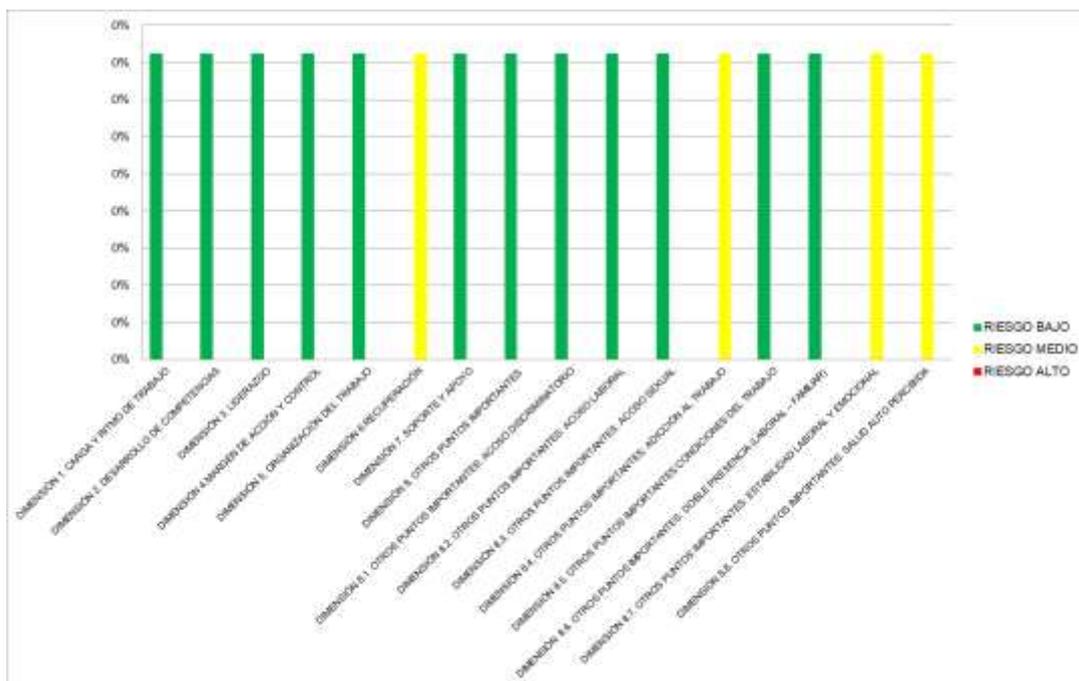
Resultado por dimensiones de la Subsecretaría de Administración de Bienes.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN DE BIENES			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	0%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Subsecretaría de Administración de Bienes.

Figura 30

Figura de resultado por dimensión de la Subsecretaría de Administración de Bienes.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Subsecretaría de Administración de Bienes.

En la Subsecretaría de Administración de Bienes se cuenta con 1 funcionario, lo que representa el 0,16% de la población evaluada, en la cual se determina que existe un riesgo medio en las dimensiones de recuperación y adicción al trabajo, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida; las dimensiones restantes presentan un riesgo bajo.

- **Dirección de Bienes Inmuebles en Depósito**

Tabla 20

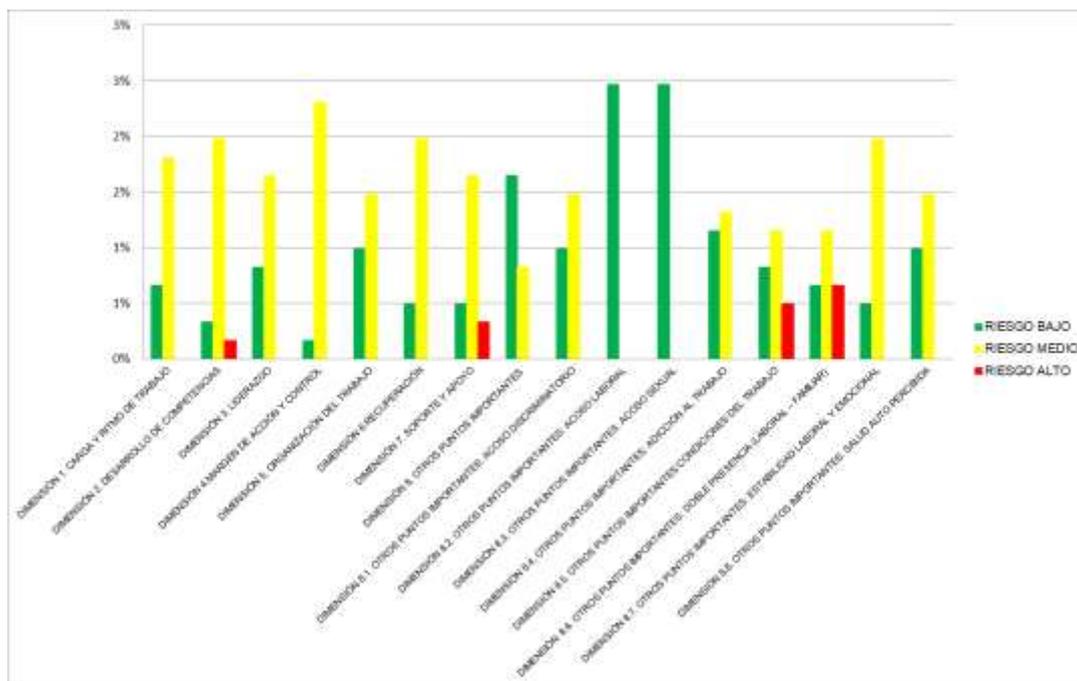
Resultado por dimensiones de la Dirección de Bienes Inmuebles en Depósito

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE BIENES INMUEBLES EN DEPÓSITO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	2%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	2%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	2%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	1%	1%	1%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	1%	1%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Bienes Inmuebles en Depósito

Figura 31

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Bienes Inmuebles en Depósito.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Bienes Inmuebles en Depósito.

En la Dirección de Bienes Inmuebles en Depósito se cuenta con 15 funcionarios, lo que representa el 2,46% de la población evaluada, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de desarrollo de competencias, soporte y apoyo, condiciones del trabajo, doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Bienes Muebles en Depósito**

Tabla 21

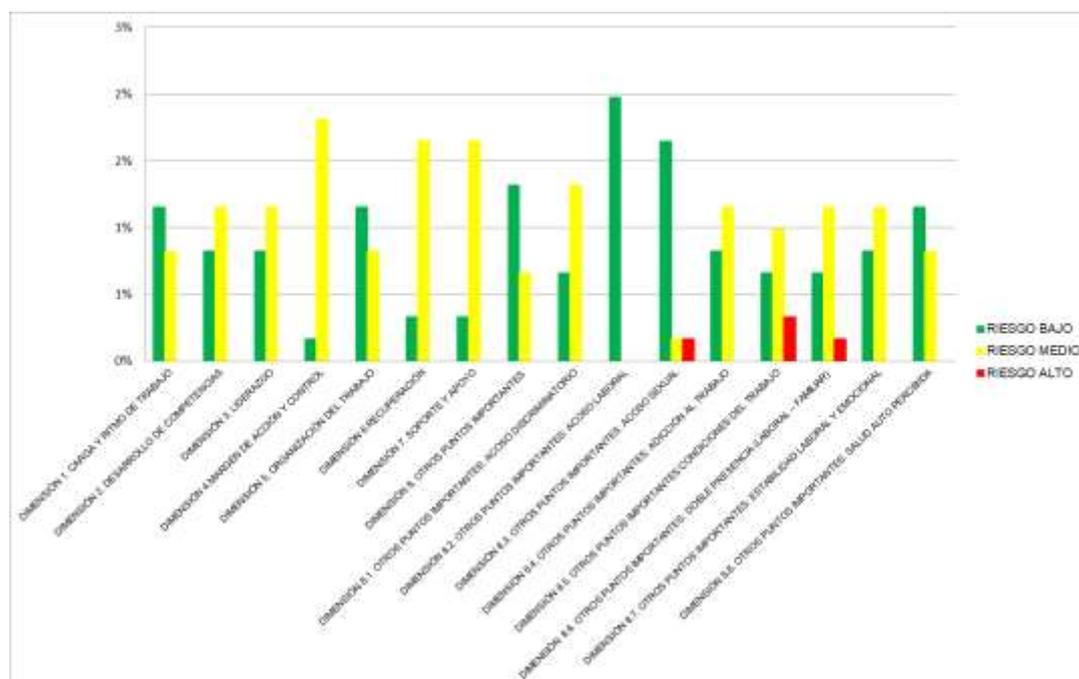
Resultado por dimensiones de la Dirección de Bienes Muebles en Depósito

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE BIENES MUEBLES EN DEPÓSITO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	2%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	2%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	1%	1%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Bienes Muebles en Depósito.

Figura 32

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Bienes Muebles en Depósito.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Bienes Muebles en Depósito.

En la Dirección de Bienes Muebles en Depósito se cuenta con 12 funcionarios, lo que representa el 1,97% de la población evaluada, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de acoso sexual, condiciones del trabajo y doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción del trabajo, condiciones del trabajo doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Administración de Bienes Permanentes**

Tabla 22

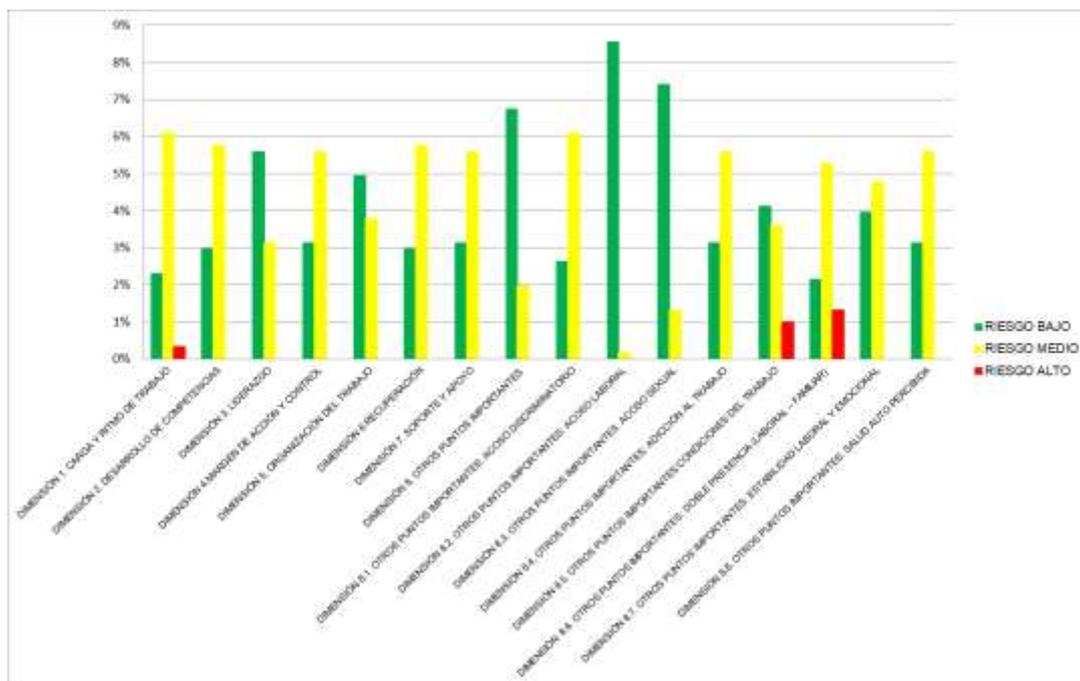
Resultado por dimensiones de la Dirección de Administración de Bienes Permanentes.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE BIENES PERMANENTES			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	2%	6%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	6%	3%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	5%	4%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	7%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	9%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	7%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	4%	4%	1%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	2%	5%	1%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	4%	5%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	3%	6%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Administración de Bienes Permanentes.

Figura 33

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Bienes Permanentes.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Administración de Bienes Permanentes.

En la Dirección de Administración de Bienes Permanentes se cuenta con 53 funcionarios, lo que representa el 8,71% de la población evaluada, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, condiciones de trabajo y doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, doble presencial, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Administración de Bienes Transitorios**

Tabla 23

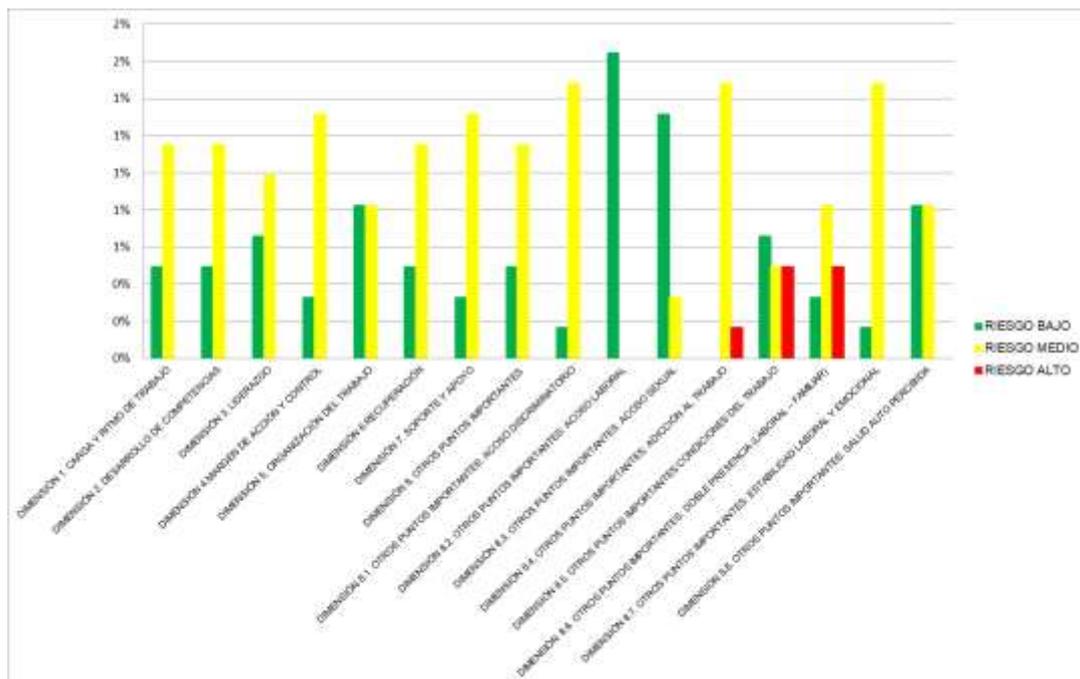
Resultado por dimensiones de la Dirección de Administración de Bienes Transitorios.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE BIENES TRANSITORIOS			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	2%	6%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	6%	3%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	5%	4%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	7%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	9%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	7%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	3%	6%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	4%	4%	1%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	2%	5%	1%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	4%	5%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	3%	6%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Administración de Bienes Transitorios.

Figura 34

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Administración de Bienes Transitorios.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Administración de Bienes Transitorios.

En la Dirección de Administración de Bienes Transitorios se cuenta con 10 funcionarios, lo que representa el 1,64% de la población evaluada, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de adicción al trabajo, condiciones del trabajo y doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, adicción al trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Subsecretaría de Infraestructura Inmobiliaria**

Tabla 24

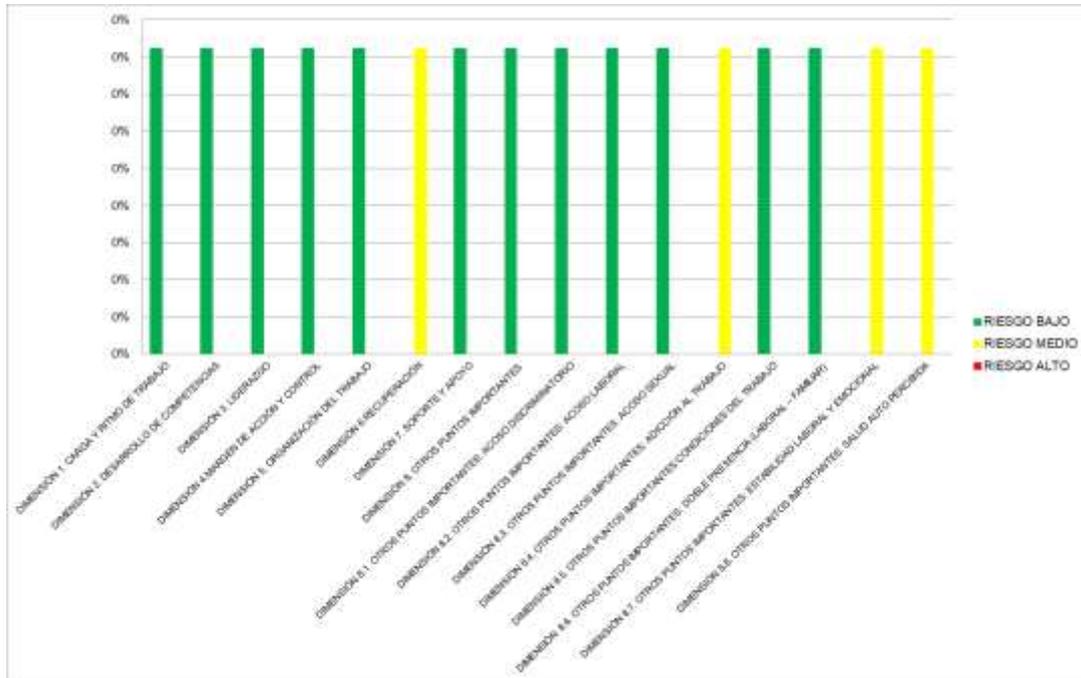
Resultado por dimensiones de la Subsecretaría de Infraestructura Inmobiliaria.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL SUBSECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA INMOBILIARIA			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	0%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Subsecretaría de Infraestructura Inmobiliaria.

Figura 35

Figura de resultado por dimensión de la Subsecretaría de Infraestructura Inmobiliaria.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Subsecretaría de Infraestructura Inmobiliaria.

En la Subsecretaría de Infraestructura Inmobiliaria se cuenta con 1 funcionario, lo que representa el 0,16% de la población evaluada, en la cual se determina que existe un riesgo medio en las dimensiones de recuperación y adicción al trabajo, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida; las dimensiones restantes presentan un riesgo bajo.

Tabla 25

Resultado por dimensiones de la Dirección de Análisis y Uso de Bienes.

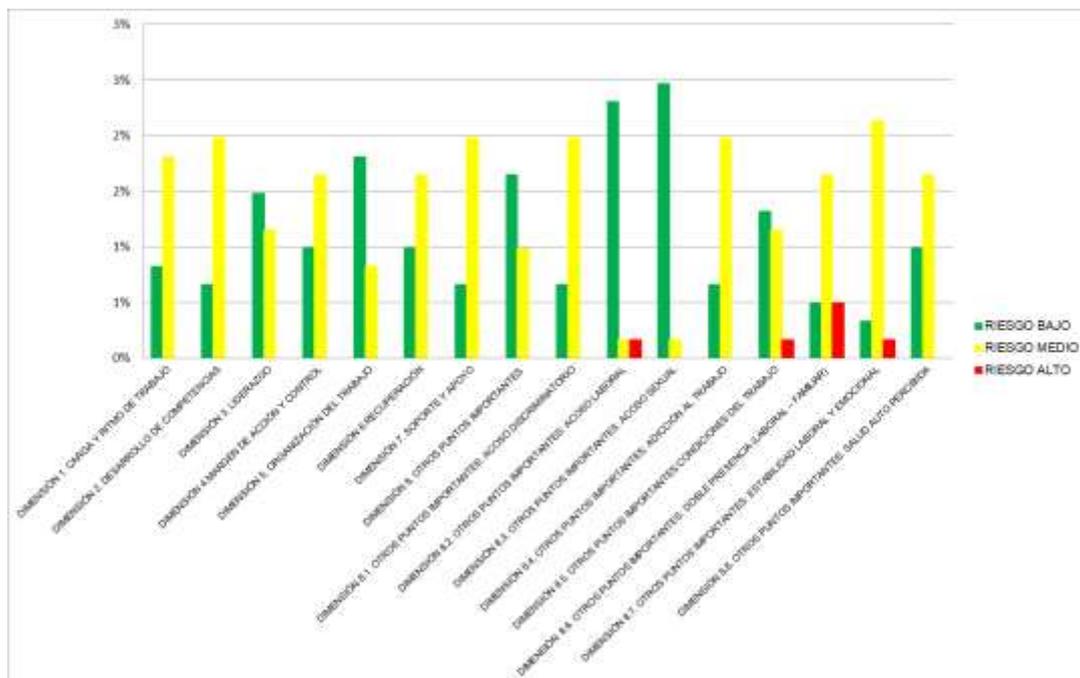
- **Dirección de Análisis y Uso de Bienes**

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y USO DE BIENES			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	2%	3%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	2%	4%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	3%	3%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	2%	4%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	3%	2%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	2%	3%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	1%	4%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	3%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	2%	4%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	5%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	5%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	2%	4%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	3%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	1%	3%	1%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	1%	4%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	2%	3%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Análisis y Uso de Bienes.

Figura 36

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Análisis y Uso de Bienes.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Análisis y Uso de Bienes.

En la Dirección de Análisis y Uso de Bienes se cuenta con 16 funcionarios, lo que representa el 2,63% de la población evaluada, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de acoso laboral, condiciones del trabajo, doble presencia y estabilidad laboral y emocional; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Estudios y Obras de Infraestructuras**

Tabla 26

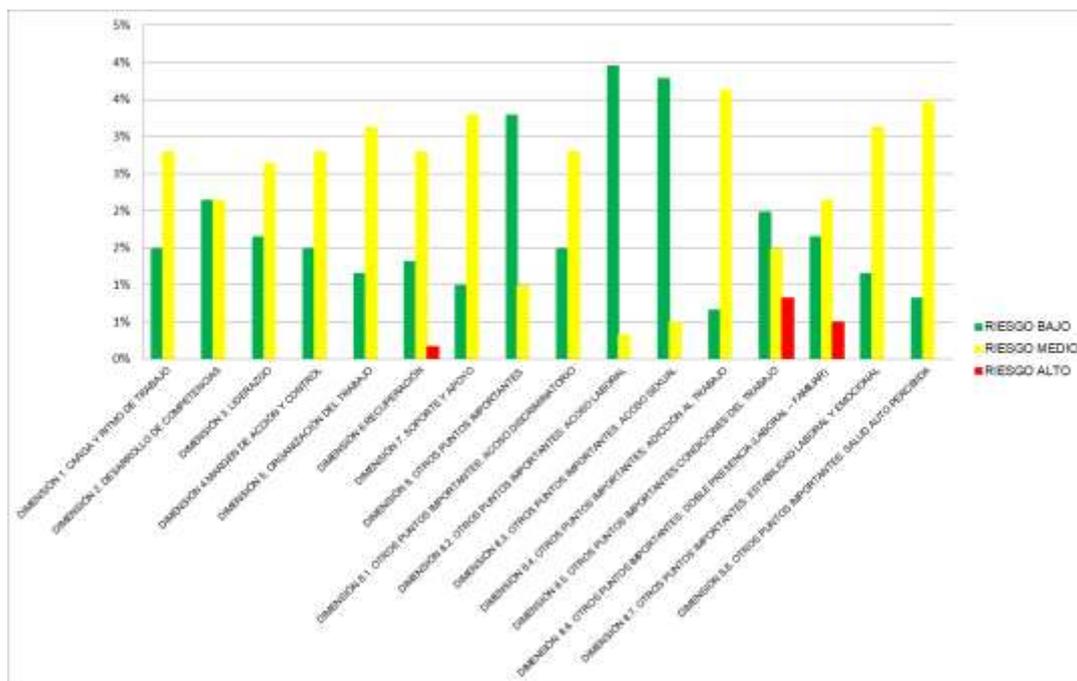
Resultado por dimensiones de la Dirección de Estudios y Obras de Infraestructuras.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y OBRAS DE INFRAESTRUCTURAS			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	1%	3%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	2%	2%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	2%	3%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	1%	3%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	1%	3%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	1%	3%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	1%	3%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	3%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	1%	3%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	4%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	4%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	1%	4%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	2%	1%	1%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	2%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	1%	3%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	1%	3%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Estudios y Obras de Infraestructuras.

Figura 37

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Estudios y obras de Infraestructuras.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Estudios y Obras de Infraestructuras.

En la Dirección de Estudios y Obras de Infraestructuras se cuenta con 26 funcionarios, lo que representa el 4,27% de la población evaluada, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de recuperación, condiciones del trabajo y doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Catastro y Valoración de Bienes**

Tabla 27

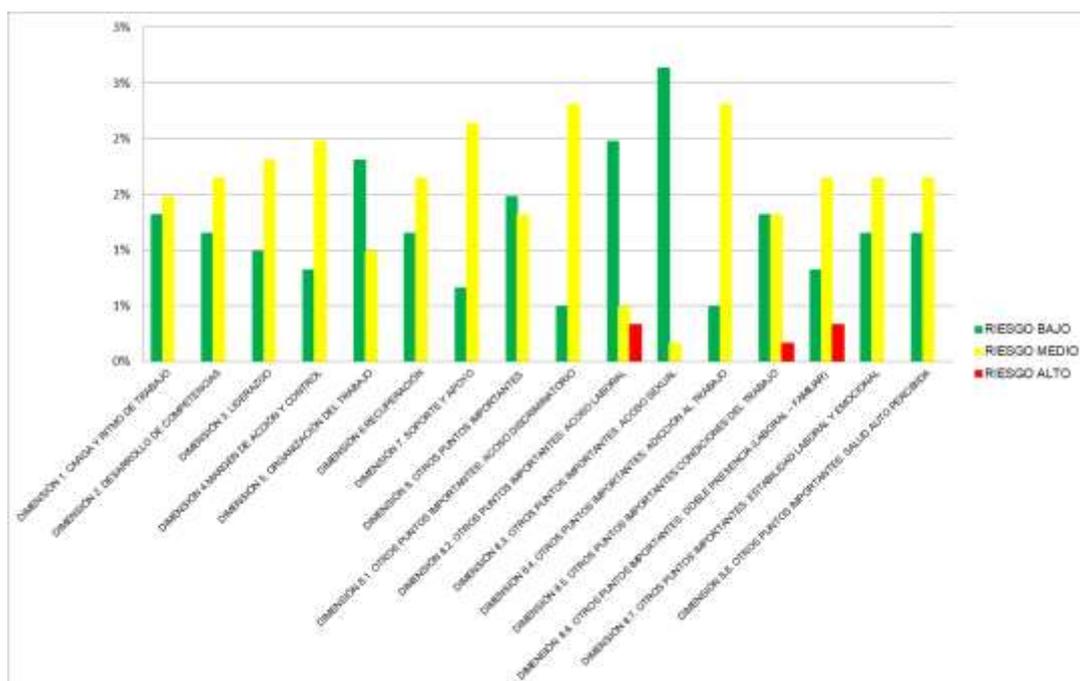
Resultado por dimensiones de la Dirección de Catastro y Valoración de Bienes.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE CATASTRO Y VALORACIÓN DE BIENES			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	2%	1%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	2%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	3%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	1%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	1%	2%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Catastro y Valoración de Bienes.

Figura 38

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Catastro y Valoración de Bienes.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Catastro y Valoración de Bienes.

En la Dirección de Catastro y Valoración de Bienes se cuenta con 17 funcionarios, lo que representa el 2,79% de la población evaluada, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de acoso laboral, condiciones del trabajo y doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Subsecretaría de Regularización y Comercialización de Bienes**

Tabla 28

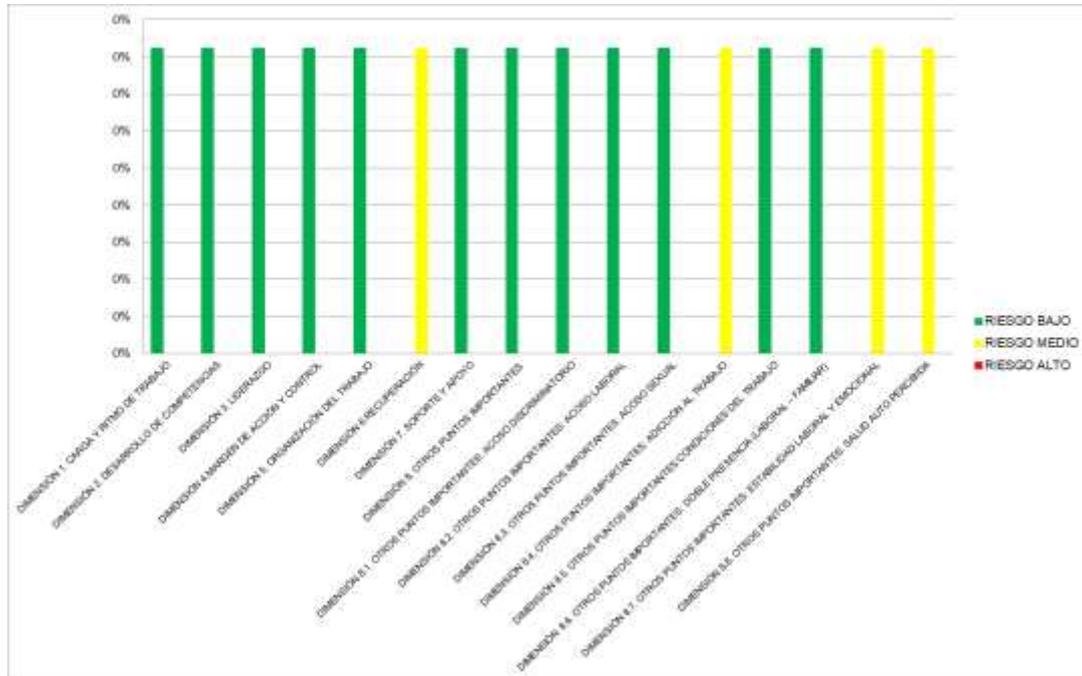
Resultado por dimensiones de la Subsecretaría de Regularización y Comercialización de Bienes

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL SUBSECRETARÍA DE REGULARIZACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE BIENES			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	0%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Subsecretaría de Regularización y Comercialización de Bienes.

Figura 39

Figura de resultado por dimensión de la Subsecretaría de Regularización y Comercialización de Bienes.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Subsecretaría de Regularización y Comercialización de Bienes.

En la Subsecretaría de Regularización y Comercialización de Bienes se cuenta con 1 funcionario, lo que representa el 0,16% de la población evaluada, en la cual se determina que existe un riesgo medio en las dimensiones de recuperación y adicción al trabajo, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida; las dimensiones restantes presentan un riesgo bajo.

- **Dirección de Legalización y Litigios**

Tabla 29

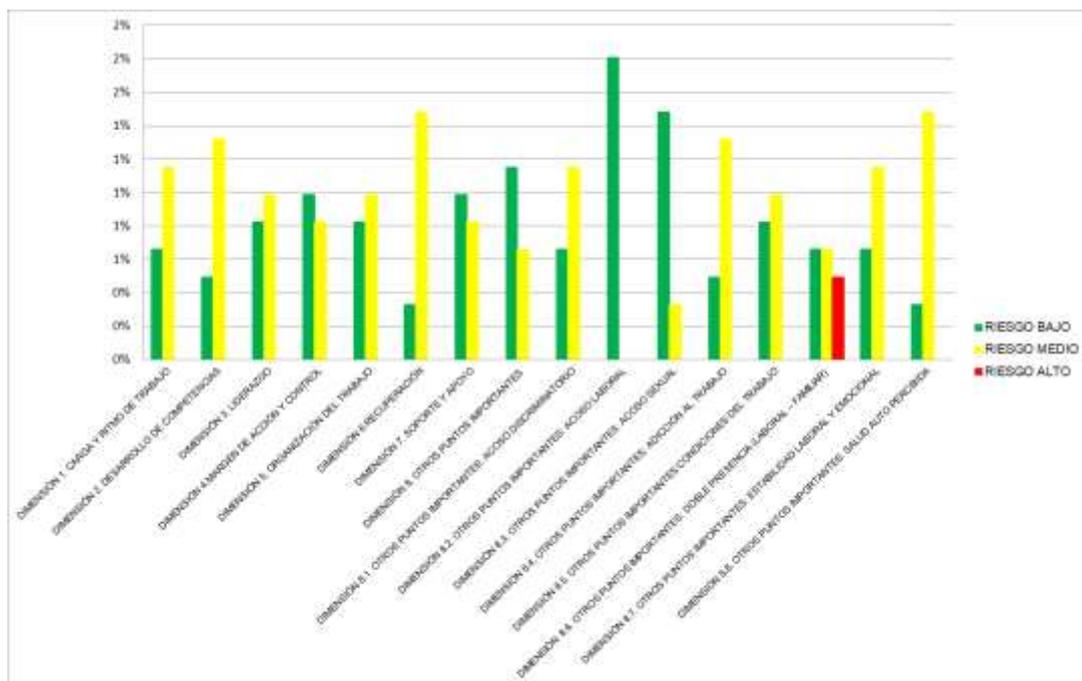
Resultado por dimensiones de la Dirección de Legalización y Litigios.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE LEGALIZACIÓN Y LITIGIOS			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	2%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	1%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Legalización y Litigios.

Figura 40

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Legalización y Litigios.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Legalización y Litigios.

En la Dirección Legalización y Litigios se cuenta con 11 funcionarios, lo que representa el 1,80% de la población evaluada, en la cual se determina que existe riesgo alto en la dimensión doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, organización del trabajo, recuperación, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Enajenación y Comercialización de Bienes**

Tabla 30

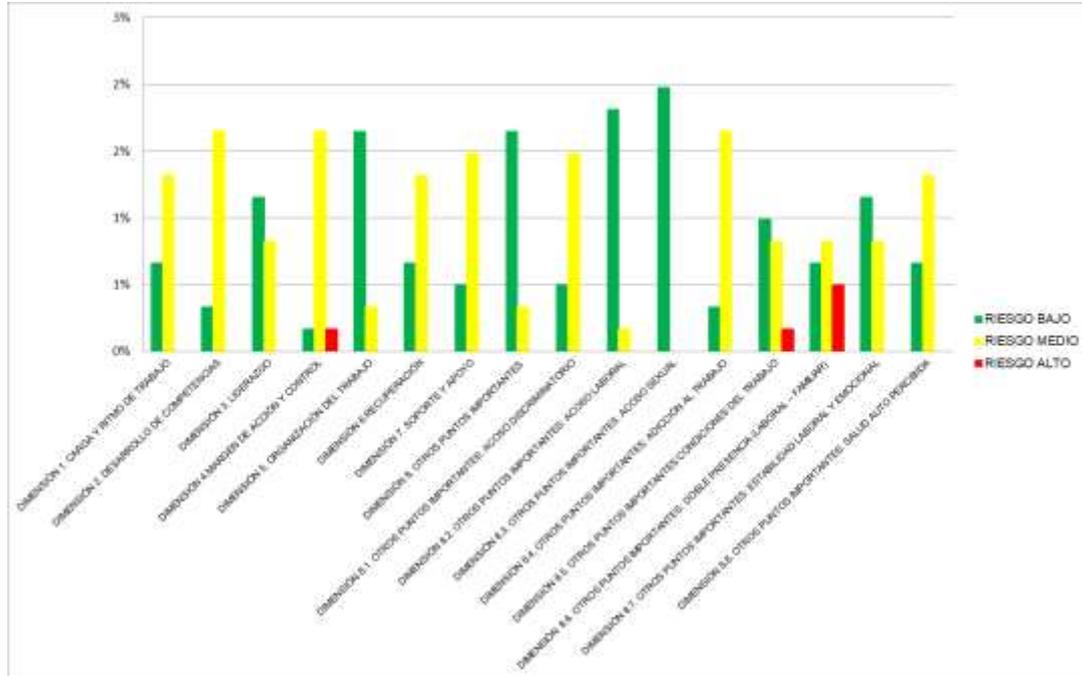
Resultado por dimensiones de la Dirección de Enajenación y Comercialización de Bienes.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE ENAJENACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE BIENES			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	2%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	2%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	2%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	2%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	1%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	1%	1%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Enajenación y Comercialización de Bienes.

Figura 41

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Enajenación y Comercialización de Bienes



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Enajenación y Comercialización de Bienes.

En la Dirección de Enajenación y Comercialización de Bienes se cuenta con 12 funcionarios, lo que representa el 1,97% de la población evaluada, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de margen de acción y control, condiciones de trabajo y doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, doble presencia y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Comunicación Social**

Tabla 31

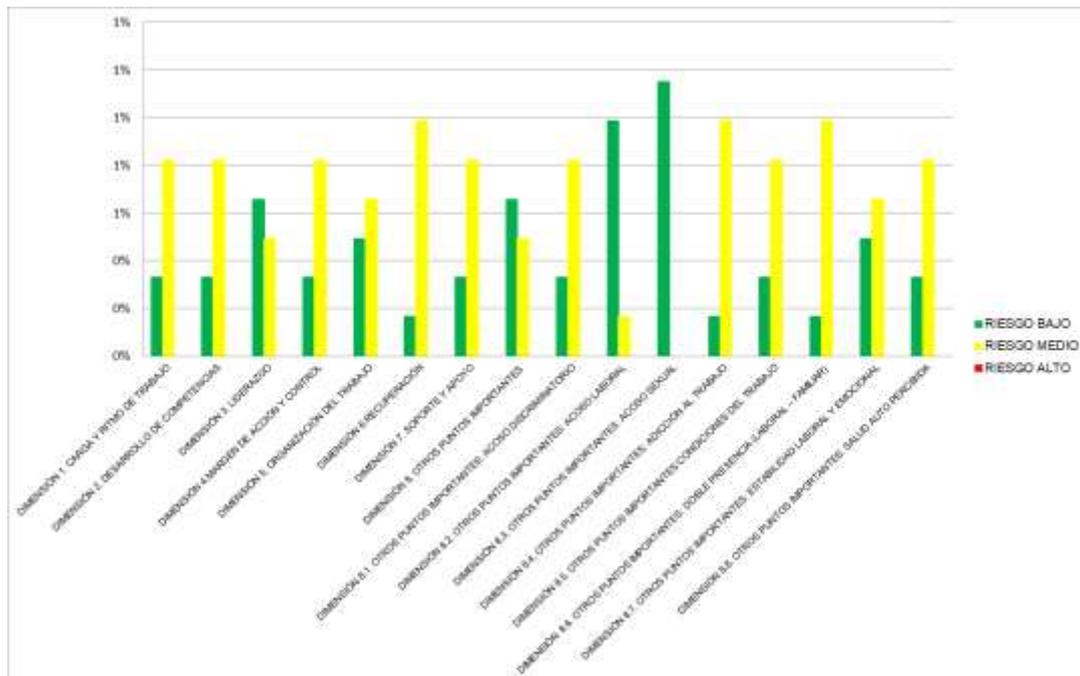
Resultado por dimensiones de la Dirección de Comunicación Social.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	1%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	1%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Comunicación Social.

Figura 42

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Comunicación Social.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Comunicación Social.

En la Dirección de Comunicación Social se cuenta con 7 funcionarios, lo que representa el 1,15% de la población evaluada, en la cual se determina que no existen riesgos altos; por otra parte, un riesgo medio en las dimensiones carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, acciones y control, condiciones del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección de Auditoría Interna**

Tabla 32

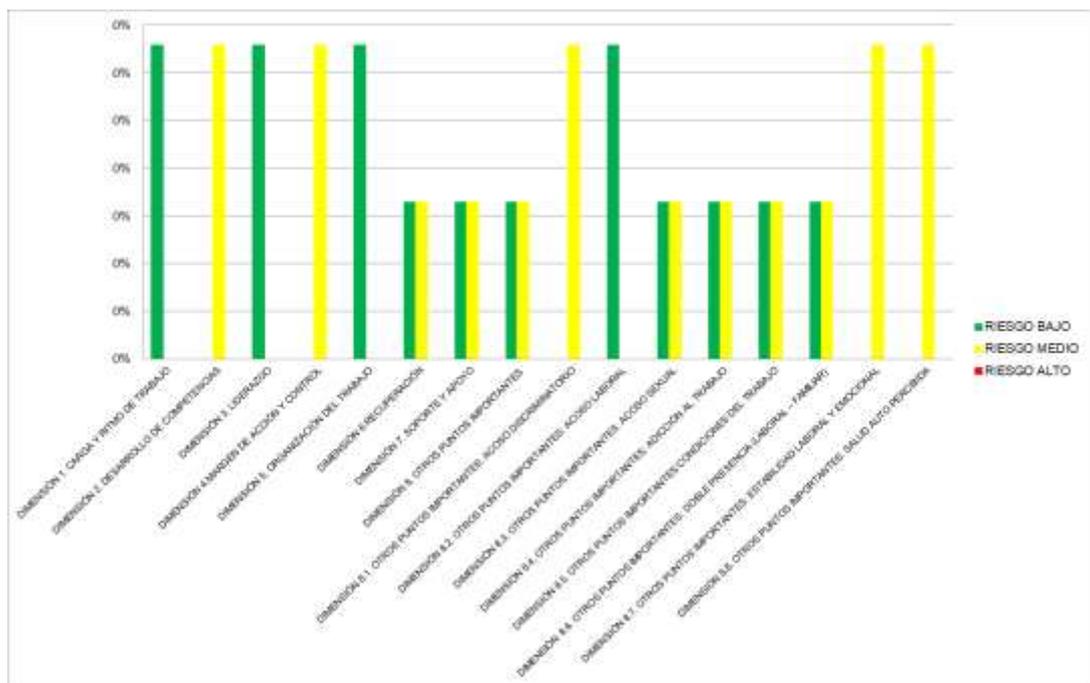
Resultado por dimensiones de la Dirección de Auditoría Interna.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	0%	0%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Auditoría Interna.

Figura 43

Figura de resultado por dimensión de la Dirección de Auditoría Interna.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección de Auditoría Interna.

En la Dirección de Auditoría Interna se cuenta con 2 funcionarios, lo que representa el 0,32% de la población evaluada, en la cual se determina que no existen riesgos altos; por otra parte, un riesgo medio en las dimensiones desarrollo de competencias, acciones y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección Zonal 4**

Tabla 33

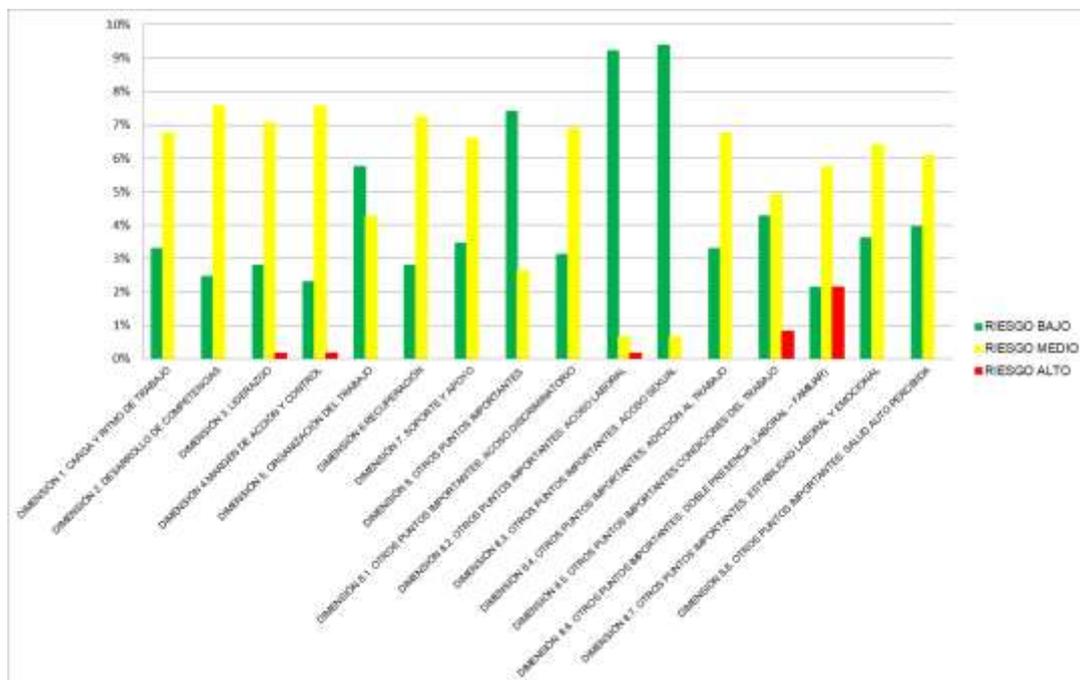
Resultado por dimensiones de la Dirección Zonal 4.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN ZONAL 4			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	3%	7%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	2%	8%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	3%	7%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	2%	8%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	6%	4%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	3%	7%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	3%	7%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	7%	3%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	3%	7%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	9%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	9%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	3%	7%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	4%	5%	1%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	2%	6%	2%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	4%	6%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	4%	6%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección Zonal 4.

Figura 44

Figura de resultado por dimensión de la Dirección Zonal 4.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección Zonal 4.

En la Dirección Zonal 4 se cuenta con 61 funcionarios, lo que representa el 10,03% de la población evaluada, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de liderazgo, margen de acción y control, acoso laboral, condiciones del trabajo y doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección Zonal 6**

Tabla 34

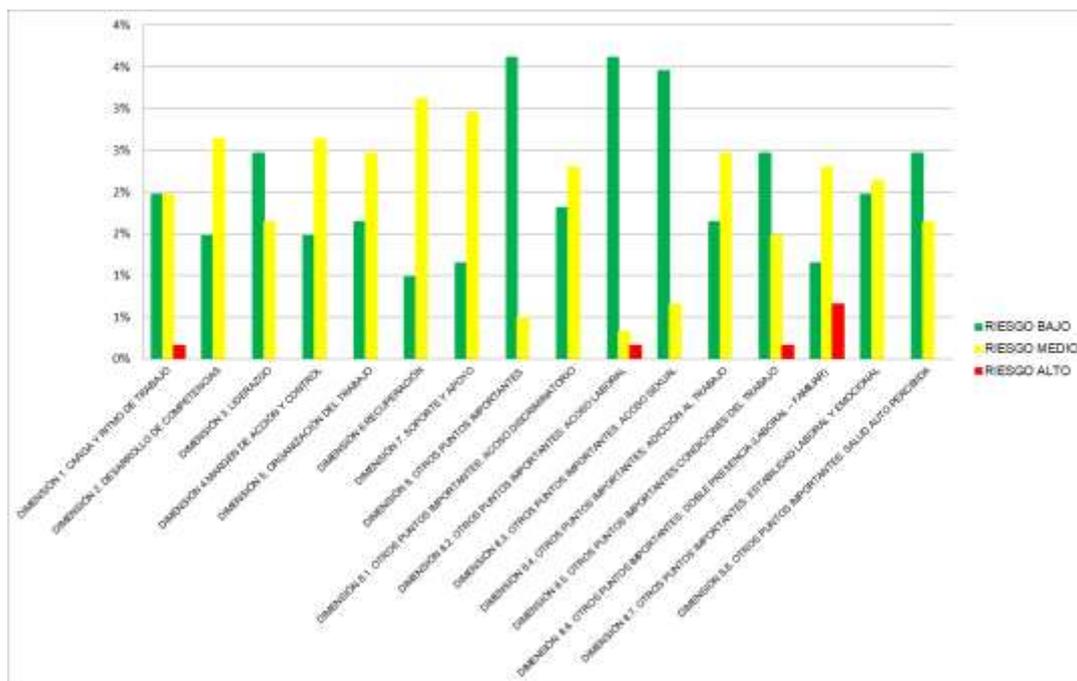
Resultado por dimensiones de la Dirección Zonal 6

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN ZONAL 6			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	2%	2%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	1%	3%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	2%	2%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	1%	3%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	2%	2%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	1%	3%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	1%	3%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	4%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	2%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	4%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	3%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	2%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	2%	1%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	1%	2%	1%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	2%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	2%	2%	0%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección Zonal 6.

Figura 45

Figura de resultado por dimensión de la Dirección Zonal 6.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección Zonal 6.

En la Dirección Zonal 6 se cuenta con 25 funcionarios, lo que representa el 4,11% de la población evaluada, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, acoso laboral, condiciones del trabajo, doble presencia; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Dirección Zonal 8**

Tabla 35

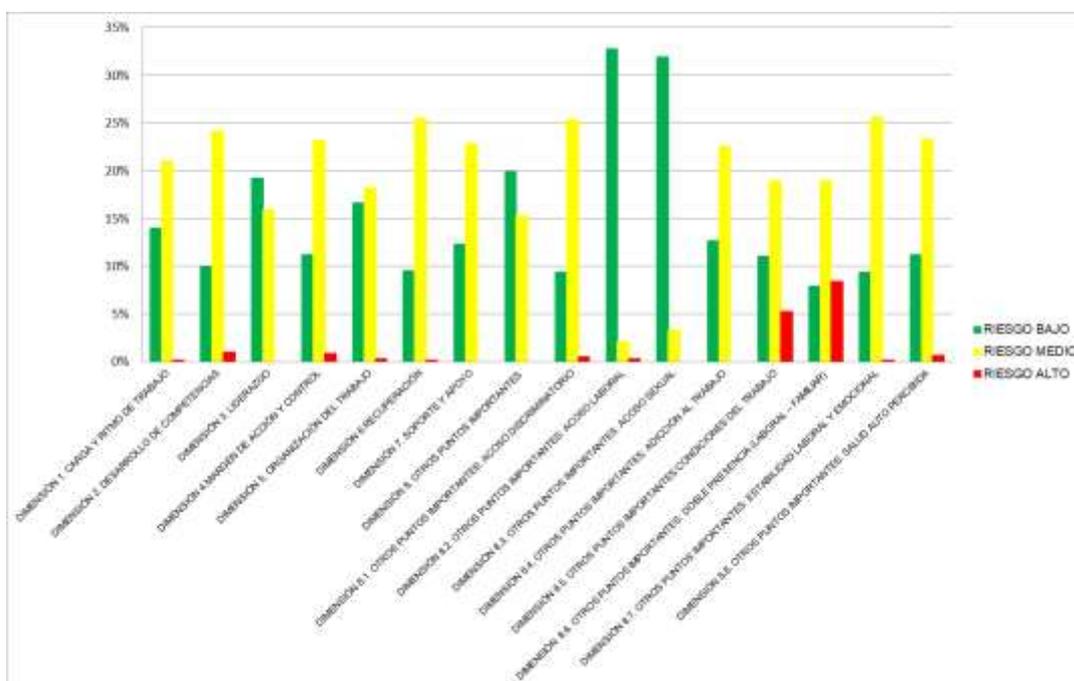
Resultado por dimensiones de la Dirección Zonal 8.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIÓN ZONAL 8			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	14%	21%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	10%	24%	1%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	19%	16%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	11%	23%	1%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	17%	18%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	10%	25%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	12%	23%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	20%	15%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	9%	25%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	33%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	32%	3%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	13%	23%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	11%	19%	5%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	8%	19%	8%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	9%	26%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	11%	23%	1%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la Dirección Zonal 8.

Figura 46

Figura de resultado por dimensión de la Dirección Zonal 8.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la Dirección Zonal 8.

En la Dirección Zonal 8 se cuenta con 214 funcionarios, lo que representa el 35,19% de la población evaluada, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, acoso discriminatorio, acoso laboral, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida; por otra parte, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Referente a los otros factores, son considerados de riesgo bajo.

- **Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público**

Tabla 36

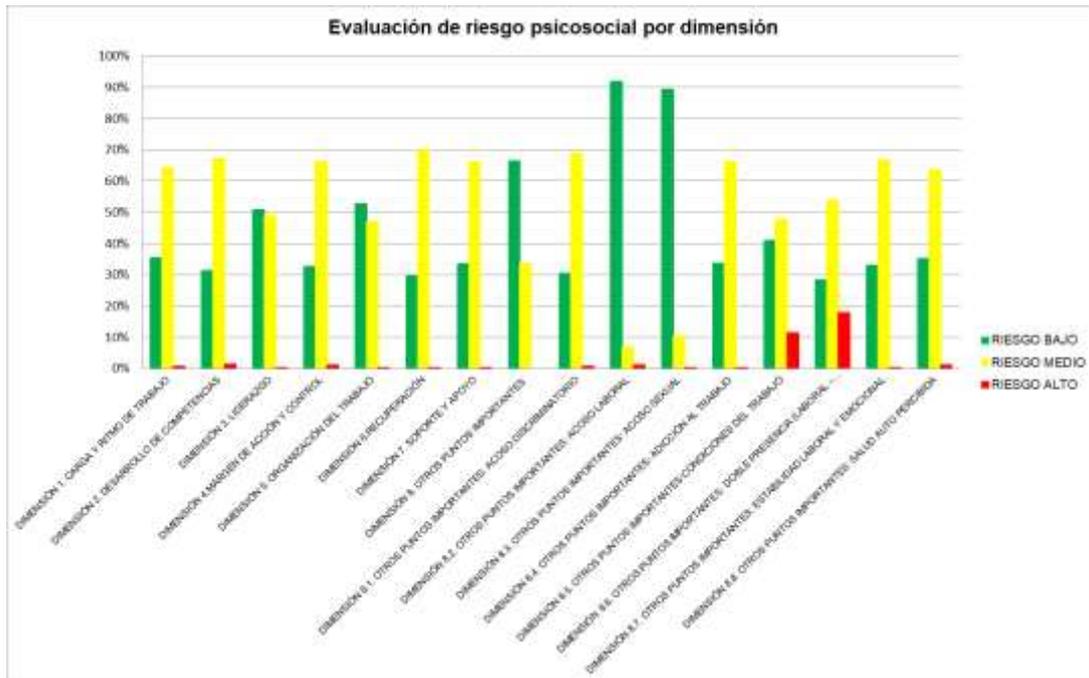
Resultado por dimensiones de la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL SECRETARIA TÉCNICA DE GESTIÓN INMOBILIARIA DEL SECTOR PÚBLICO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	35%	64%	1%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	31%	68%	1%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	51%	49%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	33%	66%	1%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	53%	47%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	30%	70%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	34%	66%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	66%	34%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	30%	69%	1%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	92%	7%	1%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	34%	66%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	41%	48%	11%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	28%	54%	18%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	33%	67%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	35%	64%	1%

Nota. La tabla muestra los resultados por dimensiones de la SETEGISP.

Figura 47

Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público.



Nota. El gráfico muestra los resultados por dimensiones de la SETEGISP.

En la SETEGISP se cuenta con 608 funcionarios, en la cual se determina que existen riesgos altos en las dimensiones de condiciones del trabajo y doble presencia, un riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida; y un riesgo bajo en liderazgo, organización del trabajo, puntos importantes, acoso laboral y acoso sexual.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

La exposición a factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, tiene un impacto negativo en el desempeño laboral del personal. Según (Rivadeneira Proaño, 2023):

Las situaciones laborales, conocidas como riesgos psicosociales, pueden contribuir, generar o agravar problemas de salud tanto físicos como psicológicos. Estas situaciones pueden incluir la percepción de una sobrecarga

laboral que se relaciona con accidentes en jóvenes trabajadores, así como la falta de control sobre el ambiente laboral que afecta la salud. (p.7)

El Ministerio del Trabajo en conjunto con instituciones del sector público y provocado han conformado varias mesas técnicas con el objetivo de diseñar una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales, el cual funcionará como punto partida la implementación de medidas preventivas y correctivas que ayudarán a buscar el bienestar psicológico de los trabajadores; en este sentido la herramienta servirá para detectar, analizar y evaluar los factores de riesgos psicosociales.

El cuestionario cuenta con 58 ítems en cual se encuentra dividido en 8 dimensiones psicosociales, los mismos que se encuentran formulados con un léxico fácil y conciso; de igual manera existen respuestas que se encuentran catalogadas en una escala de Likert:

Tabla 37

Opciones de respuesta del cuadro de evaluación de riesgos psicosociales.

Opciones de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Nota. Realizado por el Ministerio del Trabajo en donde se detalla las opciones de respuesta.

Para evaluar las dimensiones psicosociales, se realiza una sumatoria simple a cada uno de los valores obtenidos y de esta manera los resultados se cotejarán en base a los valores que se detallan a continuación:

Tabla 38

Nivel de riesgo por dimensión

Opciones de respuesta	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota. Realizado por el Ministerio del Trabajo en donde se detalla los niveles de riesgos por cada dimensión.

Para determinar el nivel de riesgo global obtenido, se deberá realizar una suma simple de los valores obtenidos en cada dimensión y compararlo con la siguiente tabla:

Tabla 39

Nivel de riesgo general

Nivel de riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Nota. Realizado por el Ministerio del Trabajo en donde se detalla el nivel de riesgo general.

Según (Rivadeneira Proaño, 2023) “los riesgos psicosociales son un fenómeno que contiene varios factores negativos que si no son prevenidos afectarán a la salud física y mental produciendo un bajo desempeño” (p.23), en este sentido se determina la importancia de realizar una evaluación a todos los factores de riesgos psicosociales que pudiesen causar el deterioro al bienestar mental de los trabajadores.

Burnout: “Se refiere a un síndrome que se presenta específicamente en el ambiente laboral, con el cual se identifica a los trabajadores que presentan altos niveles de atención, frustración personal y que tienen actitudes inadecuadas para poder enfrentar situaciones conflictivas” (Bermudez Burbano, 2020).

Estrés: “Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo” (OIT, 2021).

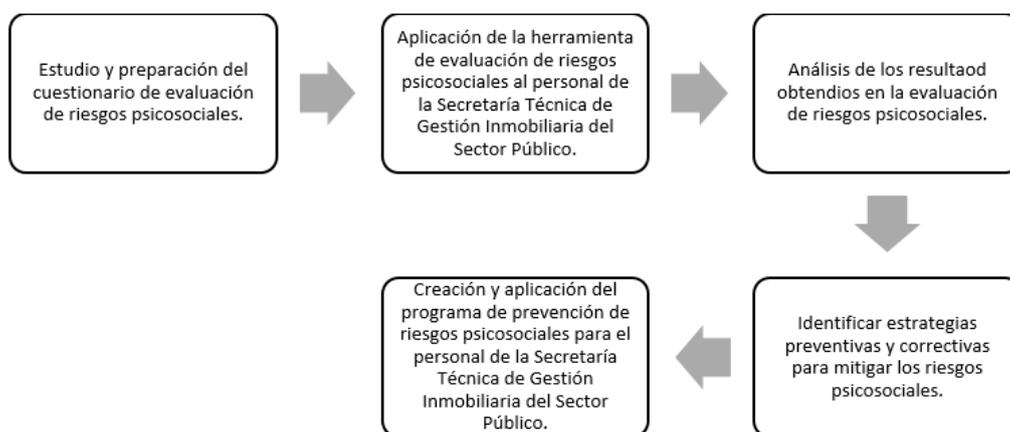
Acoso laboral: “Se refiere a las acciones y comportamientos hostiles, violentos y abusivos, en todas sus diferentes formas, de una o varias personas hacia otra (la víctima), ya sea de forma ascendente, descendente u horizontal en un entorno laboral.” (Nava, Reyes Escalante, Nava González, & Cobos Floriano, 2020).

2.2. Descripción de la propuesta

Las personas objeto de estudio son los servidores/as y trabajadores/as que laboran en la SETEGISP a nivel nacional. El personal que forma parte de la institución se encuentran expuestos a factores de riesgos psicosociales durante el desarrollo de su trabajo; dichos factores han sido clasificados en 8 dimensiones a través de un cuestionario de 58 preguntas, en donde los resultados se presentan en riesgo medio y alto.

En base a lo expuesto, surge la necesidad de establecer un programa de prevención de riesgos psicosociales, en donde se establezcan las estrategias para preventivas y correctivas, para de esta manera disminuir los índices de ausentismo laboral, accidentes de trabajo y mejorar el clima organizacional de los funcionarios.

a. Estructura general



b. Explicación del aporte

Tema

Elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales a los servidores en la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público.

Introducción

La SETEGISP, es una Institución Pública, mencionada institución tiene como misión (Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público, 2021), “Gestionar estratégica y eficientemente los bienes y dotar de infraestructura adecuada a las instituciones de la administración pública central, empresas públicas y otras, para garantizar la calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.” (p.4). Es una institución que cuenta con 608 servidores/as y trabajadores/as a nivel nacional.

Con la finalidad de poder evaluar los factores de riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los funcionarios, se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (herramienta elaborada por el Ministerio del Trabajo), el cual fue aplicado a todo el personal de la institución (608 funcionarios), del cual se desprendieron los resultados (bajo, medio y alto) y se plantean medidas preventivas en los factores de riesgo medio y alto.

En los últimos 5 años, los riesgos psicosociales han tenido un gran impacto en la población trabajadora ecuatoriana, en la cual la SETEGISP no se ha quedado rezagada; por lo que el personal de Talento Humano ha dado prioridad para identificar, evaluar y controlar los factores de riesgos psicosociales que pueden estar afectan a la población trabajadora.

Durante el proceso de evaluación se determinó que gran porcentaje de la población se encuentran expuestos a factores de riesgos psicosociales considerables; de igual manera el personal se presentó colaborador frente a la aplicación de los cuestionarios de evaluación.

Posterior a la evaluación y análisis de resultados, se establece la necesidad de implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales, en la cual se determinen estrategias para mejorar el bienestar emocional, social y laboral del personal trabajador de la institución.

Identificación

Con la finalidad de tener un punto de partida para determinar la viabilidad del proyecto, se aplicó el cuestionario sobre la percepción de los factores de riesgos psicosociales y posteriormente el cuestionario de evaluación de riesgos del trabajo, cuya herramienta fue elaborada por el Ministerio del Trabajo.

Evaluación

La aplicación de los cuestionarios fue realizado a 608 servidores/as y trabajadores/as de la SETEGISP, los mismos que contaban con preguntas de opción múltiple con 4 opciones de respuesta.

Control

Se deberá realizar sesiones trimestrales con los jefes de las áreas en la cuales se indique si las medidas preventivas y correctivas están puestas en marcha; por otra parte, se recomienda conformar un comité de trabajadores que den su punto de vista sobre la implementación de dichas medidas.

Seguimiento y Mejora Continua

Con la finalidad de verificar si las medidas preventivas y correctivas han sido las adecuadas, se deberá realizar una nueva evaluación de riesgos psicosociales en el periodo de 1 año.

Desarrollo de la propuesta

Posterior al análisis de los resultados y revisión bibliográfica referente a la prevención de riesgos psicosociales, se determina las siguientes propuestas:

Tabla 40*Actividades del programa de prevención de riesgos psicosociales.*

Dimensiones psicosociales	Tarea	Recursos	Delegado	Ejecución (tiempo)
Carga y ritmo de trabajo	Analizar una distribución adecuada de las actividades laborales, para que sean más equitativas.	Humano: Jefes de las áreas Materiales: Analizar perfil del puesto y evaluación del desempeño	Coordinadores Subsecretarios Directores DATH	3 meses
Desarrollo de competencias	Fortalecer el plan anual de capacitaciones, en donde el personal pueda contar con una formación y educación continua que sea enfocada en el crecimiento laboral del colaborador.	Humano: Capacitadores Materiales: Plan anual de capacitaciones	DATH	6 meses
Liderazgo	Ejecutar talleres de liderazgo, manejo de equipos, comunicación asertiva a los líderes de las áreas de trabajo.	Humano: Capacitadores Materiales: Presentaciones	DATH	3 meses

Margen de acción y control	Ejecutar talleres enfocados en el desarrollo de la inteligencia emocional, trabajo en equipo y comunicación asertiva.	Humano: Capacitadores Materiales: Presentaciones	DATH a través de la Gestión de SSO	3 meses
Organización del trabajo	Implementar herramientas de trabajo que permitan que los funcionarios puedan organizar su trabajo de tal manera que se establezcan metas y objetivos claros, a través de la priorización de las tareas, delegación de responsabilidad y trabajo en equipo.	Humano: Jefes de las áreas Materiales: Manejo de agendas digitales	Coordinadores Subsecretarios Directores DATH	6 meses
Recuperación	Brindar espacios para que los funcionarios pueda realizar pausas activas laborales de entre 5 a 10 minutos, por lo menos 2 veces al día.	Humano: Funcionarios de la institución Materiales: Manual de pausas activas	Todos los funcionarios de la institución	Periodicidad 2 veces al día
Soporte y apoyo	Establecer mecanismos para que se pueda brindar apoyo a los funcionarios que se encuentren con alta carga laboral o se encuentren atravesando un problema laboral.	Humano: Equipos de trabajo Materiales: Agendas digitales en donde se	Directores	3 meses

		verifique el avance del trabajo		
Acoso discriminatorio	Ejecutar talleres enfocados en la prevención del acoso discriminatorios, derechos humanos y burnout. Implementar políticas de cero tolerancia frente a la discriminación	Humano: Capacitadores Materiales: Presentaciones	DATH a través de la Gestión de SSO	6 meses
Acoso laboral	Ejecutar talleres enfocados en la prevención del acoso laboral, derechos humanos y burnout. Implementar políticas de cero tolerancia frente al acoso laboral.	Humano: Capacitadores Materiales: Presentaciones	DATH a través de la Gestión de SSO	6 meses
Acoso sexual	Ejecutar talleres enfocados en la prevención del acoso sexual y derechos humanos. Implementar políticas de cero tolerancia frente al acoso sexual.	Humano: Capacitadores Materiales: Presentaciones	DATH a través de la Gestión de SSO	6 meses
Adicción al trabajo	Brindar talleres referentes al cuidado emocional y mental, que ayuden a establecer límites entre la vida personal y laboral.	Humano: Capacitadores Materiales: Presentaciones	DATH a través de la Gestión de SSO	3 meses

Condiciones del trabajo	Realizar inspecciones constantes en las áreas de trabajo, para de esta manera implementar medidas correctivas inmediatas.	Humano: Personal del área de Seguridad y Salud Ocupacional Materiales: Matriz de identificación de riesgos de trabajo y acta de inspección de condiciones de trabajo	Gestión de SSO	Periodicidad mensual
Doble presencia (laboral-familiar)	Brindar talleres que permitan que los funcionarios establecer límites entre la vida laboral y familiar; de igual manera, implementar redes de apoyo emocional a través del área de trabajo social.	Humano: Capacitadores Materiales: Presentaciones	DATH a través de la Gestión de SSO	3 meses
Estabilidad laboral y emocional	Implementar un plan de carrera que permita a los funcionarios escalar en la pirámide laboral y analizar la aplicación de concursos de méritos y oposiciones para brindar nombramientos permanentes.	Humano: Personal de Desarrollo Organizacional Materiales: Plan de concursos de méritos y oposiciones.	DATH a través de la Gestión de Desarrollo Organizacional	6 meses

Salud auto percibida	Desarrollar actividades en pro de la salud física, mental y social de los trabajadores (pausas activas, pausas pasivas, gimnasia laboral).	Humano: Médico Ocupacional Materiales: Manual de pausas activas	DATH a través de la Gestión de SSO	Periodicidad mensual
----------------------	--	---	------------------------------------	----------------------

Nota. Realizado por el autor en donde se detalla las actividades a ejecutar en el programa de prevención de riesgos psicosociales.

Conclusiones

Se deberá aplicar una nueva evaluación de riesgos psicosociales 1 año posterior a la evaluación analizada, con la finalidad de identificar si las medidas implementadas han ayudado a disminuir los riesgos psicosociales.

c. Estrategias y/o técnicas

Para la evaluación inicial se aplicó el cuestionario sobre la percepción de los factores de riesgos psicosociales, herramienta que fue elaborada por el autor, la misma que consta de 8 preguntas con 5 opciones de respuesta, en la cual nos da una percepción básica sobre la importancia de implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales.

Por otra parte, con la finalidad de realizar un análisis más profundo se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, herramienta que fue elaborada por el Ministerio del Trabajo, el cual está conformado por 58 preguntas con 4 opciones de respuesta, la misma que evalúa 8 dimensiones psicosociales; de los resultados obtenidos se toman los factores de riesgo medio y alto para implementar un plan de acción que ayuden a disminuir dichos riesgos psicosociales, para de esta manera lograr buscar un bienestar integral de los servidores/as y trabajadores/as de la SETEGISP.

La implementación de las estrategias para disminuir o eliminar los riesgos psicosociales estará a cargo de la Dirección de Administración del Talento Humano de la institución, la cual a través de su Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional realizarán un seguimiento constante a las medidas preventivas y correctivas.

Con la finalidad de dar seguimiento al cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, se ha establecido los siguientes indicadores de gestión:

Tabla 41

Indicadores

ACTIVIDAD	INDICADOR
Realizar talleres y capacitaciones de prevención de riesgos psicosociales.	Número de talleres y capacitaciones realizadas / Número de talleres y capacitaciones planificadas
Socializar al personal sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales.	Número de funcionarios que se ha socializado la información / Número total de funcionarios de la institución.
Aplicar al personal un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales.	Número de funcionarios evaluados / Número total de funcionarios de la institución
Seguimiento a las medidas de prevención implementadas.	Número de medidas de prevención ejecutadas / Número de medidas de prevención planificadas.

Nota. *Elaboración propia*

Cabe destacar que la SETEGISP, es una institución perteneciente al Sector Público, por lo que el establecer medidas preventivas y correctivas que impliquen una inversión económica no es viable; en este sentido, la gestión a realizar deberá ser a través de convenios y acuerdos interinstitucionales.

2.3. Validación de la propuesta

La validación del presente proyecto, se encuentra otorgada por profesionales expertos en la prevención de riesgos psicosociales, los mismos que posterior a la revisión y análisis de los resultados del proyecto, dan su punto de vista sobre los mecanismos más importantes que se deben implementar para prevenir la exposición de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

- Mgs. Astrid Brigitte Velasco Olmedo – Directora Académica de la Carrera Tecnológica de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales en el Instituto Superior Tecnológico Cruz Roja Ecuatoriana.
- Mgs. María Fernanda López Córdova – Directora de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos en el Ministerio del Trabajo.
- Psic. Ind. Carina Elizabeth Rivera Jurado – Directora de Administración del Talento Humano en la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público.

2.4. Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

Tabla 42

Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Factores de riesgos psicosociales	- Burnout - Estrés laboral - Acoso laboral	- Revisión bibliográfica - Entrevistas a expertos	- Investigación - Entrevista	- Análisis sobre la percepción de los riesgos psicosociales las empresas	- Entrevista personal
Evaluación inicial	- Riesgos psicosociales - Percepción propia a riesgos psicosociales - Importancia de implementar un	- Análisis crítico de los resultados del cuestionario	- Aplicación del cuestionario a través de plataforma google workspace a 608 funcionarios	- Análisis de cuestionario de 8 preguntas	- Cuestionario de percepción de los riesgos psicosociales, de autoría propia

	programa de prevención				
Evaluación de dimensiones psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Carga y ritmo de trabajo - Desarrollo de competencias - Liderazgo - Margen de acción y control - Organización del trabajo - Recuperación - Soporte y apoyo - Otros puntos importantes 	- Análisis crítico de los resultados del cuestionario	- Aplicación del cuestionario a través de la plataforma google workspace a 608 funcionarios	- Análisis de cuestionario de 58 preguntas que conforma las 8 dimensiones psicosociales	- Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, de autoría por el Ministerio del Trabajo del Ecuador

Nota. Elaboración propia

CONCLUSIONES

El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales es una herramienta elaborada por el Ministerio del Trabajo, la misma que se encuentra validada a nivel nacional por varias universidad y personal experto en la materia, por lo cual su aplicabilidad es confiable.

Los cuestionarios usados en el presente proyecto de investigación se encontraban formulados en un vocabulario conciso y sencillo, cuyas respuestas se formularon en una escala de Likert, el mismo que fue aplicado a 608 funcionarios de la institución a nivel nacional, lo que representa el 100% de la población trabajadora.

Como punto de partida se aplicó el cuestionario sobre la percepción de los factores de riesgos psicosociales el cual consta de 8 preguntas, en la cual se pudo constatar la importancia de la implementación de un programa de prevención de riesgos psicosociales.

Una vez aplicado el cuestionario de percepción, se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales el cual consta de 58 preguntas que evaluar 8 dimensiones psicosociales, en la cual se analizó cada uno de los factores de riesgos que afectan en cada área de trabajo a nivel nacional.

Con los resultados obtenidos en el estudio, se planteó un plan de acción para la prevención de riesgos psicosociales.

El presente proyecto de investigación ha sido validado por especialistas en la materia, los cuales han determinado que la implementación plan de acción es necesario para la prevención de los factores de riesgos psicosociales que están afectando a la población trabajadora de la institución.

RECOMENDACIONES

Socializar los resultados obtenidos en el presente estudio a todo el personal de la institución, para que los mismos identifiquen la situación actual de la misma y pueda existir una concientización frente a los factores de riesgos psicosociales.

Ejecutar talleres y capacitaciones en temas referentes a la prevención de riesgos psicosociales, como por ejemplo: habilidades blandas, comunicación asertiva, grupo de atención prioritaria, estrés, mobing laboral, liderazgo entre otras; para dar cumplimiento al programa de prevención de riesgos psicosociales.

Realizar un seguimiento trimestral a las actividades establecidas en el programa de prevención de riesgos psicosociales el mismo que se encontrará a cargo de la Dirección de Administración del Talento Humano a través de los subsistemas de Desarrollo Organizacional y Seguridad y Salud Ocupacional.

Ejecutar campañas de prevención en temas relacionadas a la salud de los funcionarios, enfocados en fortalecer la salud auto percibida de los mismos.

Implementar una política de cero tolerancia frente a denuncias por discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, garantizando así el bienestar integral del personal que forma parte de la institución.

Brindar un seguimiento y acompañamiento por parte de Trabajo Social de los funcionarios que requieran un apoyo emocional por situaciones que se encuentren atravesando, tanto laboral, familiar o social.

Realizar una nueva evaluación de riesgos psicosociales aplicando la misma metodología de la investigación, para determinar si los valores obtenidos en el estudio han disminuido o se debería aplicar otros métodos preventivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (5 de Diciembre de 2019). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Asamblea Constituyente. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República Ecuador. *Registro Oficial 449*. Montecristi, Manabí, Ecuador: Asamblea Constituyente.
- Bermudez Burbano, G. C. (10 de Diciembre de 2020). Engagement y su relación con el Burnout en trabajadores administrativos. (*tesis de licenciada en psicología y recursos humano*).
- Cólica, P. R. (2019). *El síndrome de estrés en los Call Center*. Editorial Brujas.
- Comisión de Legislación y Codificación. (16 de Diciembre de 2005). Código del Trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167*. Quito, Pichincha, Ecuador: Congreso Nacional.
- Comunidad Andina de Naciones. (15 de Noviembre de 2004). Decisión 584. *Registro Oficial Suplemento 461*. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Comunidad Andina de Naciones. (12 de Marzo de 2008). Resolución 957. *Registro Oficial Edición Especial 28*. Lima, Callao, Perú.
- Del Pozo Franco, P. E., Peñafiel Palacios, A. J., & Peñafiel Huerta, G. M. (2022). La Política Social y la Investigación Empírica en Derecho. *Revista Científica de la Unidad de Cienfuegos*, 14(17), 178.
- IESS. (01 de Junio de 2017). Normativa aplicable a la Seguridad y Salud en el trabajo. *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- ISTAS. (Julio de 2019). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona, España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.

- Ministerio del Trabajo. (16 de Junio de 2017). Acuerdo Ministerial 082. *Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio del Trabajo. (17 de Mayo de 2017). Acuerdo Ministerial MDT-2017-082. *Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Ecuador.
- Ministerio del Trabajo. (25 de Noviembre de 2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-244. *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Nava, M., Reyes Escalante, A. Y., Nava González, W., & Cobos Floriano, S. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadoras de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *SCIELO*, vol.32.
- OIT. (21 de Octubre de 2021). *Género, salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (21 de Octubre de 2013). *Género, salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (17 de junio de 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Páramo Morales, D., Campo Sierra, S. J., & Maestre Matos, L. M. (2020). *Métodos de Investigación Cualitativa*. UNIMAGDALENA.
- Presidente Constitucional de la República. (17 de Noviembre de 1986). Decreto Ejecutivo 2393. *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador.

- Rivadeneira Proaño, F. X. (2023). Diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial para el personal docente en la Universidad Israel. 7. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). *Moobing o acoso laboral*. Madrid: Editoria Tébar, S.L.
- Santa Gadea, K. D., Gadea, W. F., & Sara Vera, Q. (2020). *Rompiendo Barreras en la Investigación*. UTMACH.
- Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público. (30 de 08 de 2021). Estatuto Orgánico de la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público. (30 de Agosto de 2021). Resolución SETEGISP-ST-2021-0011. *Estatuto por Procesos de la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público*. Quito, Pichincha, Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1

ENTREVISTA A LA MGS. ASTRID BRIGITTE VELASCO OLMEDO – DIRECTORA ACADÉMICA DE LA CARRERA TECNOLÓGICA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CRUZ ROJA ECUATORIANA

- **LINK:**

https://drive.google.com/file/d/1n9UD9yVRqrl6wvSC2nP6ayD5MDs9w9a9/view?usp=drive_link

ANEXO 2

ENTREVISTA A LA MGS. MARÍA FERNANDA LÓPEZ CÓRDOVA – DIRECTORA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO

- **LINK:**

https://drive.google.com/file/d/1CWk3nwBwkaaCmZ0YHFMSM2QEk6PbZLvMG/view?usp=drive_link

ANEXO 3

ENTREVISTA A LA PSIC. IND. CARINA ELIZABETH RIVERA JURADO – DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SECRETARÍA TÉCNICA DE GESTIÓN INMOBILIARIA DEL SECTOR PÚBLICO

- **LINK:**

https://drive.google.com/file/d/1h1b-uLAYxWukTa8mNWoKvnjrr8-y73ZZ/view?usp=drive_link

ANEXO 4

CUESTIONARIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

PREGUNTA	RESPUESTA				
	Nunca	Casi nunca	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre
¿Considera que se encuentra expuesto a factores de riesgos psicosociales?					
¿Usted ha sido testigo o víctima de maltratos, burlas, abuso de poder, acoso laboral en la empresa?					
¿Las actividades laborales que usted ejecuta le causan estrés?					
¿Si tuviera la oportunidad de cambiarse de trabajo, lo haría?					
¿Realiza jornadas de trabajo extendidas frecuentemente (más de 2 veces a la semana)?					
¿Considera que los problemas en el trabajo le están afectando en su entorno social y familiar?					
¿Considera que la empresa realiza acciones para prevenir los riesgos psicosociales?					
¿Le parece importante que se implemente un programa de prevención de riesgos psicosociales?					

ANEXO 5

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>Ministerio del Trabajo</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>República del Ecuador</p> </div> </div>					
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES					
<p>Instrucciones para completar el cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante. 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. 3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos. 4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral. 5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta. 6. No existen respuestas correctas o incorrectas. 7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador. 8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones. 9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes. <p>Muchas gracias por su colaboración</p>					
DATOS GENERALES					
ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años	
		3-10años		superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años	
		25-34años		superior a 53 años	
		35-43años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				

5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
LIDERAZGO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
RECUPERACIÓN					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
SOPORTE Y APOYO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)

30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OTROS PUNTOS IMPORTANTES					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

De mis consideraciones. -

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación: **Elaboración de un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales en la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público**. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: Astrid Brigitte Velasco Olmedo

Título obtenido: Ingeniera en Seguridad y Salud Ocupacional / Magister en Gestión del Talento Humano

C.I.: 1725907800

E-mail: astrid.velasco.doc@cruzrojainstituto.edu.ec

Institución de Trabajo: Instituto Superior Tecnológico Cruz Roja Ecuatoriana

Cargo: Directora Académica de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

Años de experiencia en el área: 6 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto	X				
Aplicabilidad	X				
Conceptualización	X				
Actualidad	X				
Calidad Técnica	X				
Factibilidad	X				
Pertinencia	X				
TOTAL	35				

Observaciones:.....

Recomendaciones:

Lugar, fecha de validación: Quito, 09 marzo de 2024.



firmado electrónicamente por:
ASTRID BRIGITTE
VELASCO OLMEDO

**Firma del especialista
Mgs. Astrid Brigitte Velasco Olmedo**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

De mis consideraciones. -

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación: **Elaboración de un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales en la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público**. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: Carina Elizabeth Rivera Jurado

Título obtenido: Psicóloga Industrial

C.I.: 1721154191

E-mail: carina.rivera@inmobiliar.gob.ec

Institución de Trabajo: Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público

Cargo: Directora de Administración del Talento Humano

Años de experiencia en el área: 11 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto	X				
Aplicabilidad	X				
Conceptualización	X				
Actualidad	X				
Calidad Técnica	X				
Factibilidad	X				
Pertinencia	X				
TOTAL	35				

Observaciones:.....

Recomendaciones: Aplicar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales en la Institución y realizar una nueva valoración un año posterior a su implementación.

Lugar, fecha de validación: Quito, 09 marzo de 2024.



Firmado electrónicamente por:
**CARINA
 ELIZABETH
 RIVERA JURADO**

**Firma del especialista
 Psic. Ind. Carina Elizabeth Rivera Jurado**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

De mis consideraciones. -

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación: **Elaboración de un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales en la Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público**. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: María Fernanda López Córdova

Título obtenido: Ingeniera Industrial en Procesos de Automatización / Magister en Ingeniería Industrial Mención en Logística y Cadena de Suministros

C.I.: 1802908283

E-mail: maria.lopez@trabajo.gob.ec

Institución de Trabajo: Ministerio del Trabajo

Cargo: Directora de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos

Años de experiencia en el área: 9 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto	X				
Aplicabilidad	X				
Conceptualización	X				
Actualidad	X				
Calidad Técnica	X				
Factibilidad	X				
Pertinencia	X				
TOTAL	35				

Observaciones: En base al análisis realizado, se determina que la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales ha sido realizada correctamente.

Recomendaciones:
.....
.....
.....

Lugar, fecha de validación: Quito, 09 marzo de 2024.



Firma del especialista
Mgs. María Fernanda López Córdova