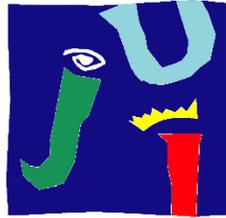


**MÁSTER EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y EN
RECURSOS HUMANOS**

Curso 2020-2021

UNIVERSITAT JAUME I



**UNIVERSITAT
JAUME I**

TRABAJO DE FIN DE MASTER

Título: Evaluación y propuesta de intervención en riesgos psicosociales en contadores en ejercicio, en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

**Nombre de la tutora:
Inmaculada Enguídanos**

**Identificación del estudiante:
Pablo Cantos | al393734@uji.es DNI: 0924379530**

Resumen

Esta investigación tiene por objetivo identificar los principales riesgos psicosociales a los que está expuesto el profesional contable en ejercicio, ya sea que se encuentre vinculado en alguna organización o que preste sus servicios de manera independiente, considerando la incidencia de la emergencia sanitaria por COVID-19 en su carga laboral. Se busca además proporcionar propuestas de intervención con un enfoque de prácticas saludables que permitan atenuar los efectos de los riesgos desfavorables que se identifiquen en el estudio. Esta investigación es de tipo exploratoria y se aplicará el instrumento CoPsoQ-istas 21 (versión 2) a una muestra de contadores en ejercicio de la ciudad de Guayaquil-Ecuador. Esto se complementará con un focus group y entrevistas a expertos para obtener información cualitativa de las percepciones de los grupos a analizar. Dentro de los resultados esperados se estima contar con información cuantitativa representativa de la población a estudiar, que permitan visualizar un panorama claro seis grandes grupos de las dimensiones: exigencias psicológicas en el trabajo, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo y capital social.

Palabras claves: riesgos psicosociales, contadores, CoPsoQ-istas 21, exigencias psicológicas, conflicto trabajo-familia.

Abstract: This research aims to identify the main psychosocial risks to which practicing accounting professionals are exposed, whether they are linked to an organization or provide their services independently, considering the incidence of the health emergency due to COVID-19 in your workload. It also seeks to provide intervention proposals with a focus on healthy practices that make it possible to mitigate the effects of unfavorable risks identified in the study. This research is exploratory and the CoPsoQ-istas 21 instrument (version 2) will be applied to a sample of practicing accountants from the city of Guayaquil-Ecuador. This will be complemented with a focus group and interviews with experts to obtain qualitative information on the perceptions of the groups to be analyzed. Among the expected results, it is estimated to have quantitative information representative of the population to be studied, which allows a clear overview of six large groups of the dimensions: psychological demands at work, work-family conflict, control over work, social support and leadership quality, work compensation and social capital.

Indice

1. Introducción	4
1.1 Descripción del entorno profesional para contadores en Ecuador	5
1.2 Definición del tema a tratar	6
1.3 Revisión de la literatura.....	8
2. Objetivos	12
2.1 Objetivo general	12
2.2 Objetivos específicos.....	12
3. Metodología	13
3.1 Método	13
3.2 Muestra.....	13
3.3 Instrumento y variables	14
3.4 Procedimiento a seguir	17
3.5 Temporalización.....	17
4. Resultados esperados de la evaluación inicial de los riesgos psisociales	18
5. Diseño de propuesta de intervención	21
6. Implementación de Programa de Entrenamiento en Mindfulness y Resiliencia (PEMIR)	24
7. Resultados esperados de la re- evaluación de riesgos psicosociales en tiempo para grupo experimental y grupo control.....	26
8. Presupuesto	26
9. Conclusiones finales	27
9.1 Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.	27
9.2 Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional en concreto al caso del TFM.....	29
9.3 Reflexión personal del estudiante	30
10. Referencias bibliográficas.....	31
11. Anexos	33

1. Introducción

Este proyecto responde a la problemática que se ha identificado en grupos de contadores en la aplicación Whatsapp y en la red social Facebook, donde han hechos comentarios que manifiestan en algunos casos, sentimientos de frustración por la falta de reconocimiento de su labor, la cual a criterio de muchos no es remunerada adecuadamente cuando se trata de una contratación fija y por una competencia desleal en precios por debajo de lo que realmente cuestan los servicios contables, cuando se trata de profesionales en libre ejercicio. Esto se ha agudizado aún más con la pandemia, por el aumento de la carga laboral asociada a cálculos de diferentes escenarios, por posibles despidos masivos de empleados, o proyecciones de cierre de negocios, etc., que los empleadores o clientes hacen con mucha premura y alto sentido de urgencia. Una percepción de agotamiento emocional e incluso de manifestaciones psicósomáticas como dolores corporales, falta de sueño, etc., también han sido expuestos en los grupos y redes sociales antes indicados y confirmados mediante entrevistas a algunas de las personas afectadas.

Ante esta problemática surgen dos proyectos que se considera conectan entre sí, el primero corresponde al Trabajo de Iniciación a la Metodología de la Investigación (TIMI), desde el cual se está planteando la hipótesis del rol mediador que tiene el engagement entre la resiliencia y el burnout, donde la resiliencia se relacionaría positivamente con engagement, previniendo o atenuando según el caso, los efectos nocivos del burnout. El segundo proyecto y que además nos ocupa para el desarrollo de este documento, es el Trabajo de Fin de Máster (TFM), referente a la Evaluación de los Riesgos Psicosociales y al diseño de una propuesta de intervención, en contadores en ejercicio en la ciudad de Guayaquil-Ecuador, con el cual se busca explorar los factores de riesgos favorables y desfavorables, para una vez determinados, generar una propuesta de intervención consecuente que busque mitigar especialmente los riesgos desfavorables y potenciar los que presenten resultados positivos. Con este antecedente, es menester explicar que la propuesta de intervención se enfoca hacia el rol de las asociaciones o cuerpos colegiados que deben proteger y respaldar a sus afiliados, más que en una intervención a una empresa, ya que la población objeto de análisis es un conglomerado profesional, de ahí la importancia de conocer el entorno en el que desenvuelven, así como las posibles implicaciones de las intervenciones propuestas que se desarrollan a lo largo de este documento.

1.1 Descripción del entorno profesional para contadores en Ecuador

En Ecuador la profesión contable se rige bajo la Ley del contador promulgada en decreto supremo 1549 y publicada en el Registro oficial 157 del 10 de noviembre de 1966, posteriormente se reformó en 1972, desde donde ha permanecido sin cambios, a pesar de una declaratoria de inconstitucionalidad en 1997, referente a la libertad de asociación, entre otros aspectos. De acuerdo a los artículos 5 y 6 de esta normativa se permite ejercer la profesión contable a contadores públicos autorizados (C.P.A.) titulados en una institución de educación superior, así como a contadores bachilleres (C.B.). Para este caso la norma se refiere al título que otorgan los colegios de enseñanza secundaria, a graduados de la carrera de especialización en comercio y administración. Aunque ambos títulos permiten ejercer, sí existen diferencias en cuanto al campo de acción que tiene cada uno. Es así que, el C.P.A. puede realizar algunas funciones que el C.B. no estaría autorizado, tales como fungir como comisario¹, certificar estados financieros, para la Superintendencia de Compañías, valores y seguros, ente de control societario en Ecuador, además de realizar auditorías, intervenciones y emitir dictámenes técnico-contables, económicos o financieros.

Los contadores tienen libertad de afiliación a un cuerpo colegiado, sin que para ejercer tengan la obligación de contar una licencia o registro profesional. En la ciudad de Guayaquil existen dos organizaciones al respecto, las cuales son: Colegio de Contadores Bachilleres y Públicos del Guayas (CCBPG), antigua Sociedad de Contadores, fundada en 1943 y el Colegio de Contadores del Guayas y del Ecuador (CCGE), con inicio de actividades desde 1966. Entre las funciones de estas asociaciones profesionales según el artículo 47 de la ley de contadores, se encuentran fundamentalmente las de protección de los derechos de sus profesionales afiliados, así como proporcionar asistencia técnica, económico-social, fomentando vínculos de solidaridad entre los componentes de este grupo de trabajadores. Al respecto, es importante indicar que el contador puede ejercer tanto en relación de dependencia, es decir, por un contrato fijo, así como en el libre ejercicio profesional.

La obligación de llevar contabilidad para sociedades y personas naturales cuando aplique, están determinada en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI),

¹ De acuerdo al art. 279 de la Ley de Compañías vigente en Ecuador, el comisario realiza funciones de fiscalización en todas sus partes a la administración de la compañía.

en concordancia con el artículo 37 su reglamento de aplicación, estableciendo como requisito que el contador esté legalmente autorizado para el efecto. Entre las responsabilidades que tiene este profesional desde el ámbito tributario, una de las que más relevancia y preocupación genera es la establecida en el artículo 298 del Código Orgánico Integral Penal (COIP) que estipula penas privativas de libertad de uno a siete años.

Por otra parte, de las cincuenta y cinco universidades existentes en Ecuador, cincuenta y dos fueron acreditadas por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CACES en su sesión extraordinaria número 33 en octubre de 2020, de las cuales trece centros docentes tienen presencia en la provincia del Guayas, específicamente en la ciudad de Guayaquil, de ellas once ofertan una licenciatura en contabilidad y auditoría, mientras que un centro ofrece el título de Licenciado en auditoría y control de gestión, en tanto que una IES² no ofrece carreras en este campo de conocimiento, tal como se puede observar en el anexo 1. Las dos titulaciones ofertadas por las universidades localmente, permiten ejercer la profesión contable, requiriendo una fase formativa de entre ocho y nueve semestres para la obtención del título. El perfil de salida de la oferta académica describe al profesional en esta área con competencias en ámbitos tales como auditoría, finanzas, costos, presupuestos, sistemas de contabilidad, habilidades cuantitativas en general y un especial énfasis en el dominio de la normativa societaria, laboral y tributaria. De la revisión de las mallas de las once IES analizadas se puede deducir que las materias que imparten responden a la dotación de herramientas para cumplir las funciones previstas en los artículos 5 y 6 de la ley del contador, por lo que las brechas realmente son mínimas, sin embargo, habría que evaluar si el pénsun permite al contador actual contar con las habilidades y destrezas necesarias para el afrontamiento de un entorno de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad (VUCA).

1.2 Definición del tema a tratar

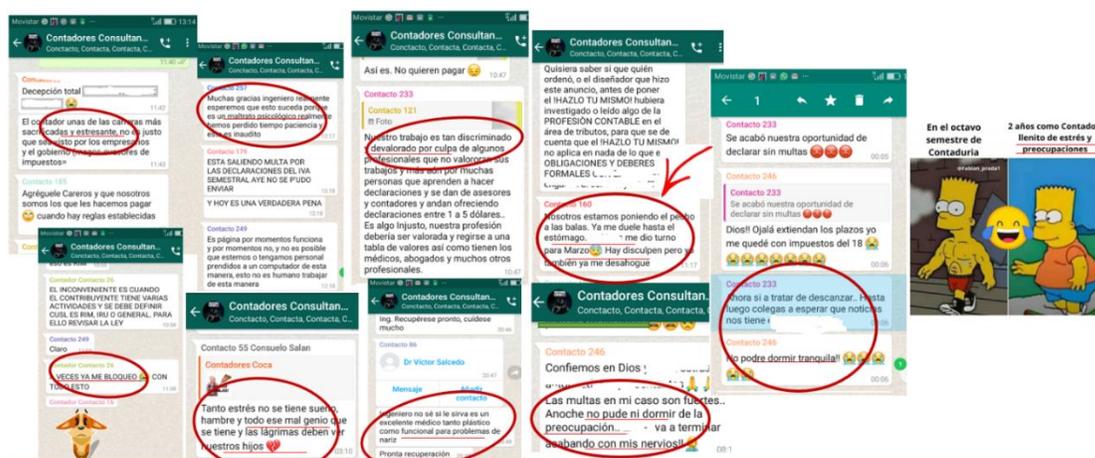
Durante el mes de enero de 2021 se pudo observar en grupos de contadores de Whatsapp y Facebook (*ver figura 1*), manifestaciones en algunos casos agotamiento emocional, en otros, frustración debido a que perciben que la actividad que realizan no es valorada por sus jefes cuando se trata de vinculación en relación de contrato fijo, o por sus clientes, cuando se trata de prestación

² IES es la abreviación de Institución de Educación Superior.

de servicios de manera independiente. Es preocupante incluso manifestaciones psicossomáticas como dolor, dificultades para conciliar el sueño, irritabilidad, entre otras. Sin embargo, existen también profesionales en estos grupos que toman las dificultades con humor como también se puede apreciar en la siguiente figura, donde a través de bromas relacionan la profesión contable como asociada al estrés y preocupaciones.

Figura 1

Manifestaciones de situaciones en grupos de Whatsapp de contadores



Nota: Elaboración propia

Las diferentes reacciones y formas de afrontamiento de estas situaciones que podrían considerarse como adversas y encontrar algún aprendizaje o en este caso un enfoque positivo, puede estar relacionado con la resiliencia. En este contexto, una gran cantidad de profesionales contables podrían estar atravesando el Síndrome de Burnout, otros en cambio estarían en un estado de Engagement, pero que ante las situaciones estresantes muy frecuentes, podrían estar a un paso de transitar del Engagement al Burnout.

Con este antecedente es menester identificar los estresores que podrían estar ocasionando el malestar percibido por este grupo específico, por ello el propósito fundamental de este trabajo es realizar una evaluación de los riesgos psicosociales en contadores en ejercicio en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, así como el planteamiento de una propuesta de intervención conducente a mitigar los riesgos que presenten mayor índice desfavorable.

1.3 Revisión de la literatura

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su definición de salud no sólo contempla la ausencia de enfermedad como un estado saludable, sino que además considera los aspectos de bienestar físico, mental y social, ofreciendo una perspectiva más amplia e integral de la salud, reconociendo de manera implícita que la interacción funcional de las personas en sus entornos más cercanos y habituales contribuyen a mantener un estado equilibrado de salud general, por el contrario, si estas interacciones no son favorables podrían afectar el bienestar y producir consecuencias en el deterioro de la salud a mediano y largo plazo. Al ser el entorno laboral donde las personas utilizan gran parte de su tiempo, es prioritario facilitar condiciones saludables de trabajo, promoviendo políticas públicas que permitan la sostenibilidad de un estado de bienestar (Benavides y Serra, 2018).

La Psicología Positiva Organizacional (POP) surge a partir de una perspectiva de salud integral aplicada de manera específica en el entorno de trabajo, con el fin de facilitar herramientas para el funcionamiento óptimo de la salud de personas y grupos, a partir de evidencia científica. Es así, que el modelo de Organización Saludable y Resiliente HERO (Healthy and Resilient Organization), bajo la premisa de que tener empleados felices o con mayor grado de bienestar, producirá que se incrementen los niveles de productividad, planteando que los recursos y prácticas organizacionales saludables promoverán empleados saludables y en consecuencia, esto se verá reflejado en el tercer componente del modelo, los resultados organizacionales saludables, es decir mayor rendimiento y compromiso, menos costos por ausentismo, enfermedades laborales, aumento de la lealtad de los clientes e iniciativas de responsabilidad social (Salanova, Llorens y Martínez, 2016).

La norma internacional ISO 9001 en su versión 2015 que busca conformidad en sistemas de calidad de los procesos organizacionales, establece en su cláusula 7.1.4 Ambiente para la operación de los procesos. Una de las formas de conocer el ambiente de trabajo, es mapear los factores psicosociales que están presentes en una relación laboral, estos factores son condiciones de trabajo que están asociadas directamente con la organización, tales como la realización de la tarea, el contenido de trabajo, etc., y teniendo además afectación en la salud y bienestar del colaborador, de ahí la importancia en su evaluación, análisis y gestión (INSHT, NTP 443).

Los factores psicosociales relacionados con el diseño y la organización del trabajo, cuando tienen una consecuencia negativa en los trabajadores, produciendo daños psicológicos o somáticos son denominados factores de riesgo psicosocial y al ser un tema que se genera en la organización, es importante que se puedan mitigar con planes de acción específicos a partir de una evaluación general, es decir todos los factores psicosociales son evaluados, tanto aquellos que tienen afectación positiva o negativa, de tal forma que una vez identificados, se pueden potenciar si tienen una incidencia favorable o mitigar si el impacto es desfavorable (Cox y Griffiths, 2005).

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España (ley 31/1995 del 8 de noviembre), establece la obligación de las empresas a identificar factores de riesgo psicosocial, tomar medidas preventivas e integrar la salud ocupacional, así como a diseñar adecuadamente puestos saludables. En la misma línea, en Ecuador existe una normativa emitida por el Ministerio del Trabajo mediante acuerdo MDT 2017-082, que en su artículo nueve establece la obligatoriedad de implementar un plan de prevención de riesgos psicosociales, para aquellos empleadores, ya sean instituciones públicas o privadas, así como a personas naturales que tengan más de diez trabajadores.

En cuanto a la evaluación de riesgos psicosociales en contadores públicos específicamente, en un contexto latinoamericano se puede observar que en Colombia un estudio a contadores permitió relacionar los niveles de estrés y burnout con variables sociodemográficas y ocupacionales, encontrando que el 47% de la muestra estudiada presentó un alto nivel de burnout y muy alto de estrés, identificando también características de adicción al trabajo (Loaiza y Peña, 2013).

Existe además un estudio realizado en seis empresas farmacéuticas en Colombia, donde se revela que las cargas laborales psicológicas a las que se ven expuestos los contadores en ese sector, pueden desbordar incluso la capacidad laboral y entre los estresores que propone están el cumplimiento de fechas para cierres o cortes de información, continuos cambios en los ámbitos tributarios y contables, entre otros, aspectos que generan malestar en este grupo de profesionales (Pedraza, 2016).

Dentro del marco de investigación del comportamiento del profesional contable, un análisis y reflexión realizado en Colombia sobre la tipología de personalidad del contador, refleja que algunas conductas propias de este trabajador podrían traducirse en deterioro de su salud física y mental, revelando que aspectos como el perfeccionismo, podría conducir a hábitos de adicción al

trabajo en los contadores, así como su obstinación, meticulosidad y atención al detalle, que si bien podrían ser características favorables para la ejecución de su actividad, si no se dimensionan adecuadamente, podrían llevar a este profesional a caer en el agotamiento, esto se vuelve más crítico aún cuando se considera además que los empleadores buscan en estos trabajadores, velocidad, precisión, calidad y eficacia (Laoiza, 2014).

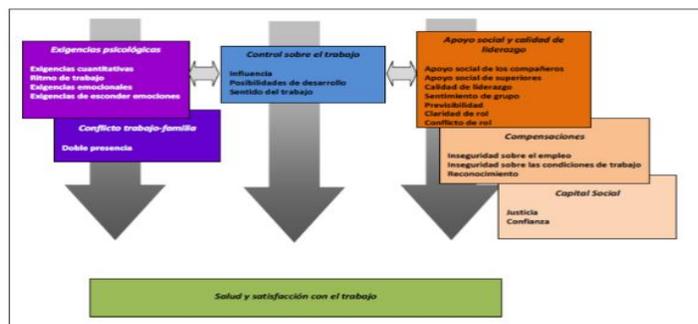
En Ecuador en cambio, existe escasa bibliografía relacionada con evaluaciones de riesgos psicosociales en grupos específicos de profesionales como los contadores, sin embargo, se pueden apreciar resultados alarmantes en personal asociado al ámbito de la salud, es así que en una investigación realizada en cinco hospitales de la ciudad de Guayaquil, se encontró que en el Hospital Universitario hubo el nivel más alto en la dimensión de agotamiento con 58.82%, mientras que en los otros hospitales participantes (Hospital del día Efrén Jurado López, Hospital de Especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón, Maternidad Mariana de Jesús y Maternidad Matilde Hidalgo de Procel), presentaron niveles altos y medios en agotamiento (Ochoa, 2015).

Con este antecedente, se puede deducir que los contadores públicos y bachilleres en ejercicio pueden verse expuestos a situaciones de estrés que podrían afectar su salud, por lo cual para hacer una evaluación más específica se ha tomado como referencia el modelo teórico de Demanda – Control – Apoyo social, donde las demandas o exigencias psicológicas hacen referencia a la cantidad de trabajo, presión de tiempo, interrupciones, entre otros. El control en cambio es un recurso que modera las demandas de trabajo, bajo la premisa de que el estrés no depende de tener muchas demandas, sino de no tener capacidad de control para resolverlas. El apoyo social por otra parte, tiene como función incrementar la habilidad para el afrontamiento del estrés por lo que funge como moderador del efecto del estrés en la salud (Karasek y Johnson, 1986).

La figura 2 muestra la interacción del modelo desde la aplicación de la versión 2 del COPSQ-Istas 21, donde confluyen entre sí y tienen incidencia en la satisfacción laboral. Incorpora además los componentes de compensación, conflicto trabajo – familia y capital social.

Figura 2

Relaciones conceptuales entre las dimensiones Psicosociales COPSOQ-Istas 21.



Nota: Tomado del Manual CoPsoQ-istas 21.

El Síndrome Burnout o del quemado se entiende como un daño psicosocial producido generalmente en el ambiente laboral, siendo una respuesta a la exposición prolongada a estresores crónicos, situación que podría ilustrarse como un fuego que sofoca, percibiendo que se ha perdido energía. Las dimensiones que componen este constructo son el agotamiento emocional, donde parecería no poder más con las situaciones y además como se siente haber perdido recursos personales para afrontar los sucesos. La segunda dimensión es el cinismo y despersonalización, que es entendido como el distanciamiento negativa hacia las personas, que generalmente son usuarios del servicio prestado por el sujeto afectado. La tercera dimensión es la ineficacia profesional, que tiene que ver con el grado de competencia autopercebido y logros en el trabajo (Salanova y Llorens, 2008).

El Engagement para efectos de este trabajo, asociado al campo laboral, es decir Engagement en el trabajo, es entendido como el compromiso o involucramiento que el colaborador tiene hacia la organización, ya que encuentra un alto nivel de excitación y placer al realizar su trabajo. Las dimensiones que lo componen son el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor se refiere al nivel de energía, activación mental para realizar las tareas, la predisposición y voluntad para ejecutar el trabajo. La dedicación está asociada al entusiasmo e inspiración para realizar el trabajo, está caracterizada por producir una sensación de desafío e importancia en lo que se hace. La absorción en cambio es un estado de concentración produciendo la sensación de que el tiempo pasa rápidamente y hasta podría dificultarse el tener que desligarse de la actividad que se está realizando (Schaufeli y cols., 2019).

La resiliencia es entendida como la capacidad de superar situaciones adversas y salir fortalecidos de ella, es decir lograr un aprendizaje, interiorizarlo y ser capaz de transferir ese conocimiento a partir de una experiencia traumática, para ser aplicado en otros aspectos de la vida o de situaciones. Se ha identificado que el 30% de los atributos de la resiliencia son hereditarios, para lo cual se han realizado pruebas de imaginología cerebral, así como exámenes genéticos de ADN, asociándola especialmente al temperamento del individuo. Sin embargo, al ser una capacidad psicológica, es posible desarrollarla o fortalecerla según sea el caso y para ello se siguen realizando estudios específicos. (Alves, 2016).

Una de las formas en las que podría desarrollarse la resiliencia es a través del Mindfulness, por ello, existen algunas investigaciones referente a un programa de Entrenamiento en la Compasión de Base Cognitiva CBCT, por sus siglas en inglés, el cual se basa en técnicas milenarias de meditación de origen indo-tibetana y que de acuerdo a los resultados más recientes de los análisis de su impacto, favorecería la capacidad de resiliencia (Ash y cols., 2019).

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Identificar los principales riesgos psicosociales a los que está expuesto el profesional contable en ejercicio e implementar una propuesta de intervención que mitigue los riesgos que se identifiquen.

2.2 Objetivos específicos

- 1) Evaluar los riesgos psicosociales en contadores en ejercicio en un tiempo 1, tanto para un grupo experimental como para un grupo de control.
- 2) Diseñar e implementar una intervención específica para atenuar los principales riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los contadores en ejercicio.
- 3) Evaluar los riesgos psicosociales en contadores en ejercicio en tiempo 2, posterior a la intervención analizando su incidencia.

3. Metodología

3.1 Método

Este trabajo utilizará el método cualitativo en una fase inicial, con el fin de encontrar información relevante que permita interpretar de mejor manera los resultados. En este ámbito realizarán entrevistas a expertos del área contable, que proporcionen información referente a las obligaciones, cuestiones críticas de la profesión contable. También se entrevistará a personal Diana, considerándose así en este caso a representantes de las asociaciones o cuerpos colegiados de contadores, que proporcionarán información relevante. Finalmente se contará con un grupo focal, compuesto por no más de diez contadores en ejercicio, para conocer de primera mano, sus percepciones acerca de las situaciones a las que se ven expuestos como parte de su profesión.

Se utilizará el método cuantitativo para la recolección de datos a través de un instrumento aplicado mediante Google Forms, dadas las limitaciones de contacto presencial por la situación de COVID-19. Los resultados cuantitativos se complementarán con la información cualitativa indicada en el párrafo anterior, con el fin de facilitar una comprensión profunda de los riesgos psicosociales que afectan a los contadores.

En la parte específica de intervención se utilizará un método cuasi-experimental, para evaluar la incidencia de una práctica específica propuesta para atenuar los riesgos indicados en los resultados esperados.

3.2 Muestra

De acuerdo a la base de datos de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros de Ecuador, existen 35.758 empresas constituidas legalmente en Guayaquil, las cuales requieren de un contador autorizado para desempeñar las funciones inherentes a la contabilidad. A partir de esta población identificada de contadores, se calculó que la muestra necesaria mínima para el estudio es de 380 personas que cumplan con el perfil de contador autorizado, ya sea que esté vinculado con contrato fijo en una empresa o bien que preste sus servicios de manera independiente. Se invitará al menos de 800 contadores afiliados a los colegios profesionales para que acepten participar al menos 380. Para la determinación de esta muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas:

Figura 3

Fórmula para el cálculo de una muestra para poblaciones finitas

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Nota: Morillas, A. (2007). Muestreo en poblaciones finitas. *Obtenido de* <http://webpersonal.uma.es/~morillas/muestreo.pdf>, 1-30.

Donde:

N (Población) = 35.758

Z (nivel de confianza) = 1.96

σ (Desviación estándar) = 0.5

e (Error muestral) = 0.05

El tipo de muestreo es por conveniencia, debido a que a través de las asociaciones o cuerpos colegiados de contadores se invitará a los participantes, sin embargo, se propenderá a tener una distribución equitativa en cuanto a hombres y mujeres. Una vez realizada la primera parte del estudio a nivel general para la muestra total calculada, para la fase de intervención se invitará a dos grupos de 30 contadores cada uno. El primero será el experimental, al cual se le aplicará la intervención, mientras que el segundo, será el grupo de control. A ambos se les hará las mediciones específicas con el fin de determinar si hay diferencias significativas entre el grupo que participará en la intervención, frente al que no.

3.3 Instrumento y variables

El instrumento principal para este estudio es el CoPsoQ-istas 21 (versión 2) y la operacionalización de las variables se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1*Operacionalización de las variables para el estudio de riesgos psicosociales*

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Items
Exigencias psicológicas en el trabajo	Se refiere al volumen de trabajo en relación al tiempo para ejecutarlo (vertiente cuantitativa) y además las exigencias emocionales (vertiente tipo de tarea)	Exigencias cuantitativas	24.c), 24.e), 24.g), 24.p)
		Ritmo de trabajo	24.a), 25.f), 25.m)
		Exigencias emocionales	24.b), 24.q), 25.d), 25.i)
		Exigencia de esconder emociones	24.d, 24.f, 25.j, 25.k
Conflicto trabajo-familia	Conflictos originados por la atención de las demandas tanto del trabajo como de las responsabilidades propias del hogar.	Doble presencia	24.o), 24.l), 24.m), 24.n)
Control sobre el trabajo	La capacidad de autonomía o influencia y de desarrollo de habilidades del colaborador al hacer su trabajo.	Influencia	24.i), 24.j), 24.h), 24.k)
		Posibilidades de desarrollo	25.a), 25.e), 25.h), 25.l)
		Sentido del trabajo	25.b), 25.c), 25.g)
Apoyo social y calidad de liderazgo	Representa la funcionalidad de las relaciones entre el colaborador y las demás personas con sus compañeros, superiores, etc.	Apoyo social de los compañeros	27.a), 27.b), 27.c)
		Apoyo social de superiores	27.g), 27.h), 27.i)
		Calidad de liderazgo	29.k), 29.l), 29.m)
		Sentimientos de grupo	27.d), 27.e), 27.f)
		Previsibilidad	26.a), 26.e)
		Claridad de rol	26.b), 26.d), 26.g), 26.h)
		Conflicto de rol	26.c), 26.f), 26.i), 26.j)
Compensaciones del trabajo	Es el equilibrio entre las compensaciones que recibe en comparación con el esfuerzo invertido en el trabajo.	Reconocimiento	29.a), 29.b), 29.c)
		Inseguridad sobre el empleo	28.d), 28.f)
		Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	28.a), 28.b), 28.c), 28.e)
Capital social	Niveles de confianza que los colaboradores pueden tener hacia la organización en función de su percepción de justicia organizativa.	Justicia	29.f), 29.g), 29.h)
		Confianza vertical	29.d), 29.e), 29.i)

Nota: Elaboración propia

Dentro de la fase de intervención, hay un “Programa de Entrenamiento en Mindfulness y Resiliencia (PEMIR)”, el cual surge a partir de la investigación correspondiente al Trabajo de Iniciación a la Metodología de Investigación (TIMI), que se ha desarrollado en paralelo a este proyecto, dentro de dicho estudio se propone poner a prueba un modelo donde el engagement tiene efectos de mediación resiliencia y burnout, por lo cual se considera pertinente utilizarlo como parte de la propuesta de diseño de intervención. En ese sentido, los instrumentos que conformarán un macro –cuestionario, con el que se evaluará el impacto de PEMIR en la mejora de la capacidad de resiliencia para afrontar el estrés crónico, se compone de:

- a) Inventario de Burnout de Maslach (MBI)-General Survey, 1996.
- b) Escala UWES - Utrech Work Engagement Scale, 2000.
- c) Escala de Resiliencia de Connor-Davidson, 2003.

Tabla 2

Operacionalización de las variables para evaluación de una intervención específica

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Items
Burnout	Síndrome del quemado, es daño psicosocial debido al agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional en el colaborador.	Agotamiento emocional	B1, B2, B3, B4, B6
		Cinismo	B8, B9, B13, B4
		Ineficacia profesional	B5, B7, B10, B11, B12, B15
Engagement	Corresponde al compromiso laboral o involucramiento con que realiza su trabajo.	Vigor	E1, E4, E8, E12, E15, E17
		Dedicación	E2, E5, E7, E10, E13
		Aborción	E3, E6, E9, E11, E14, E16
Resiliencia	Capacidad para reponerse de las adversidades y salir fortalecido de ellas.	Persistencia-tenacidad	R10-R12,R16, R17, R23-25
		Control bajo presión	R6,R7,R14,R15,R18-R20
		Adaptabilidad y redes de apoyo	R1,R2,R3,R5,R8
		Control y propósito	R13,R21,R22
		Espiritualidad	R3,R9

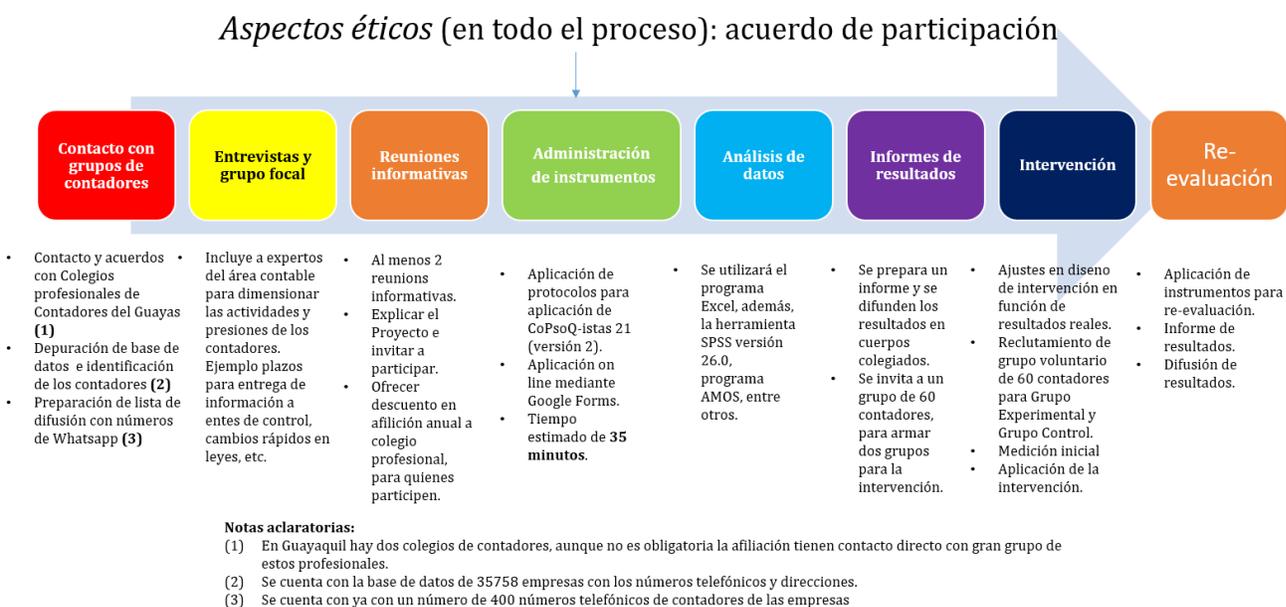
Nota: Elaboración propia

3.4 Procedimiento a seguir

La figura 4 muestra el procedimiento que se seguirá para llevar a cabo este trabajo, donde los contactos iniciales y acuerdos con las asociaciones profesionales tiene vital importancia, debido a que desde ahí se podrá tener acceso directo al grupo objetivo de investigación, además el respaldo de estos cuerpos colegiados, permitirá generar mayor confianza en los contadores para motivarse a participar en el proyecto. Será crucial además lograr acuerdos con las asociaciones para que otorguen descuentos en el valor de la afiliación anual a quienes decidan colaborar con la investigación, lo cual permitirá mantenerlos comprometidos en las diferentes fases del estudio.

Figura 4

Procedimiento a seguir para proyecto de evaluación de riesgos psicosociales.



Nota: Elaboración propia

3.5 Temporalización

El anexo 2 muestra la propuesta de plan de trabajo con su respectiva temporalización, donde se aprecia que la ejecución total de este proyecto es de 22 meses, incluyendo la intervención y re-evaluación.

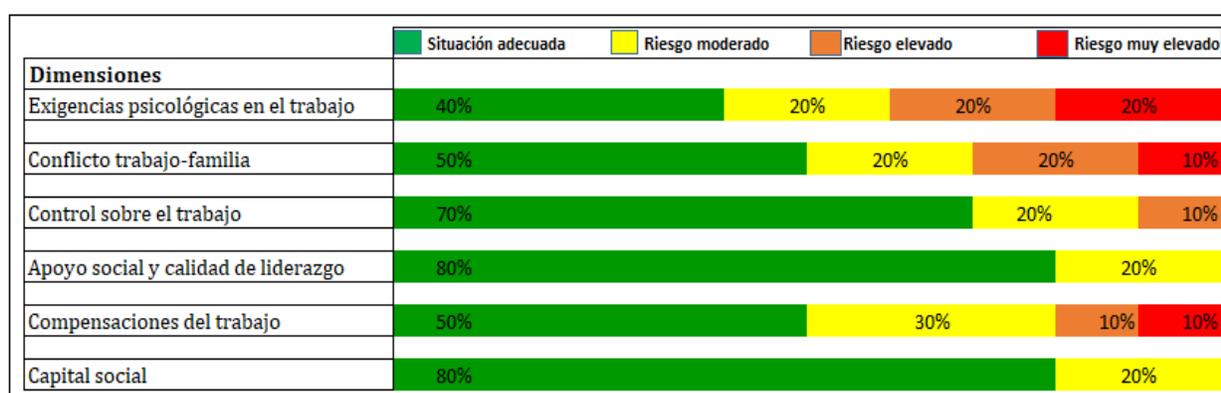
4. Resultados esperados de la evaluación inicial de los riesgos psicosociales

Dado que el presente documento corresponde a un proyecto de investigación y por tanto, no se ha ejecutado la fase de recolección de datos, por ello los resultados esperados constituyen una aproximación de la situación se ha construido a partir de información cualitativa recogida a partir de entrevistas a expertos, además de algunos resultados de estudios previos expuestos en la sección de revisión literaria de este informe, todo con el fin de ilustrar lo que en alguna medida ocurre con el los trabajadores del ámbito de la contaduría, los cuales se validarán con la información cuantitativa que se obtenga a partir de la administración de los instrumentos indicados en la sección 3.3 de este estudio.

La figura 5 ilustra de modo general con un mapa de calor, la potencial situación de riesgos psicosociales a los que los contadores estarían expuestos, considerando los seis grandes grupos de dimensiones propuestas por el método CoPsoQ-istas 21, donde los factores más favorables estarían asociados al apoyo social y al capital social, mientras que el control sobre el trabajo presenta un riesgo moderado. En tanto, que las exigencias psicosociales y el conflicto trabajo-familia, tendrían resultados desfavorables, volviéndose críticos por su elevado nivel riesgo.

Figura 5

Diagrama de calor de los resultados de factores de riesgos psicosociales



Nota: Elaboración propia

Exigencias psicológicas en el trabajo

Esta categoría tendría una puntuación de riesgo elevado, lo cual es desfavorable, debido a que por efectos de la pandemia se promovió el teletrabajo, esto ocasionó un aumento en las exigencias cuantitativas o volumen de trabajo, ya que para realizar ciertas actividades han tenido que idear mecanismos que les permitan contar con toda la información necesaria para seguir registrando las transacciones en las contabilidades, pues la facturación electrónica no está implementada al 100% en el país, por ello han tenido llevar documentación a sus domicilios, teniendo que escanear papeles en equipos caseros, lo cual les ha traído mayor carga laboral a ejecutar, ya que en el domicilio no contaban con la ayuda o soporte de asistentes contables.

Las exigencias emocionales por otra parte, se han agudizado debido a que los constantes cambios en las normativas durante 2020 e inicios de 2021, han ocasionado un poco de incertidumbre, ansiedad, impulsadas por una parte, por la velocidad que requerían los empleadores para calcular indemnizaciones, escenarios de cierre de los negocios, etc., así como con el cumplimiento en la presentación de declaraciones de impuestos bajo normativas recientemente creadas que presentaban a criterio de algunos expertos, un fuerte componente de ambigüedad, lo que dificultaba más, su rápida interpretación y aplicación. Esto aunado a la gestión emocional requerida para conservar el equilibrio frente al temor de contraer el virus COVID-19, sin duda ha promovido el agotamiento emocional en gran parte del grupo objetivo de este estudio.

Conflicto trabajo-familia

El conflicto que naturalmente el individuo tiene al buscar conciliar los tiempos dedicados a sus jornadas laborales, frente a las responsabilidades propias del hogar. En ese aspecto, la evaluación podría ser desfavorable, debido a que por si bien cuando acudían a la oficina, de alguna manera había una desconexión del trabajo al momento de salir de ese espacio, aunque haya sido a altas horas de la noche. Sin embargo, la pandemia al parecer habría agudizado esta situación, ya que algunos jefes cuando se trata de personal con contrato fijo, o un buen número de clientes cuando hablamos de contadores en libre ejercicio profesional, durante el tiempo de emergencia sanitaria no habrían respetado horarios de teletrabajo, sino que habrían llamado a cualquier hora, pues estaban también angustiados por la situación, especialmente por los costos de desvinculación

de personal ante la falta de operación de sus negocios debido al confinamiento obligatorio que tuvieron lugar especialmente entre los meses de marzo y abril de 2020. En la actualidad muchos contadores aún se mantienen en teletrabajo, pero el escenario no es muy diferente, pues al parecer los clientes o los jefes siguen asignando tareas o requerimientos fuera de horarios de labores, aunque en menos frecuencia que durante los meses de confinamiento.

Compensaciones del trabajo

El nivel de riesgo en este aspecto es de tipo moderado, por lo cual debería tomarse muy en cuenta y es que uno de los aspectos de esta dimensión es el reconocimiento, el cual es prácticamente inexistente en la función de contaduría, pues de acuerdo a la percepción de un gran grupo de contadores, su trabajo no es reconocido adecuadamente por sus jefes o clientes. Esto además de tener un tema emocional por el gesto que esperarían de parte de sus empleadores, es que consideran que la remuneración que perciben no está acorde a las múltiples actividades que termina realizando un contador, tales como asesor legal laboral, tributarista, contador propiamente, negociante con proveedores, tramitador ante diferentes instituciones, entre otras actividades. Por otra parte, en el caso de los contadores en libre ejercicio profesional, consideran que los clientes no pagan los servicios prestados de acuerdo a lo que realmente corresponde, sino que tienen que cobrarles un valor mucho más bajo, ya que si no estos clientes buscarán otro contador que cobre más barato, que en algunas ocasiones a criterio de ellos, dañan el mercado cobrando un valor ínfimo por declaraciones impositivas, equivalentes a la tercera parte del precio al que realmente debe cobrarse ese servicio.

Dimensiones apoyo social y capital social

Se podría indicar que en estos aspectos los resultados fueron favorables, debido posiblemente a que existen grupos de apoyo de profesionales de la contaduría, especialmente por la aplicación Whatsapp y por la red social Facebook, lo cual hace que en esos espacios, puedan liberarse de sus frustraciones, experiencias estresantes, etc., es decir, estos grupos de apoyo podrían un efecto que favorece la catarsis, además de la ayuda profesional en cuanto a consultas técnicas de la profesión, donde entre unos y otros comparten criterios y posibles soluciones ante las consultas planteadas por otros miembros de los grupos.

5. Diseño de propuesta de intervención

Partiendo de los resultados esperados revisados en la sección anterior, se ha preparado una propuesta priorizando las dimensiones psicosociales más desfavorables, las cuales fueron exigencias psicológicas en el trabajo y conflicto trabajo-familia. Para el diseño se ha contemplado como crucial, el rol de los cuerpos colegiados o asociaciones de contadores, que para el caso de Guayas serían dos, el Colegio de Contadores Bachilleres y Públicos del Guayas (CCBPG) y el Colegio de Contadores del Guayas y del Ecuador (CCGE). Es así, que la propuesta tiene dos principales líneas de trabajo, la primera corresponde a iniciativas individuales, tales como la inscripción en talleres de planificación y gestión eficaz del tiempo, así como en programas de Mindfulness y resiliencia, lo cual podría contribuir a mejorar las formas de afrontamiento a modo personal, de las adversidades inherentes a su trabajo.

La otra línea de trabajo está relacionada con las asociaciones profesionales, puesto que al no ser esta una intervención dirigida a una empresa en particular, sino a un grupo o conglomerado profesional, no se puede intervenir directamente con los empleadores de cada contador, sino que se plantean propuestas para que desde las asociaciones se promuevan condiciones favorables en para sus afiliados con el fin de atenuar las afectaciones desfavorable. Se conoce además que los dos cuerpos colegiados referidos en el párrafo anterior cuentan con infraestructura física y tecnológica a la que podrían darle una utilización óptima, contribuyendo así a la mitigación de los riesgos psicosociales desfavorables. Juegan entonces un rol muy importante para crear espacios de integración familiar con restricciones de aforo dadas las circunstancias de emergencia sanitaria, pero además se les exhorta a crear espacios virtuales para tertulias y recreación, así como instancias más formales, por ejemplo una oficina virtual de consultas, con el fin de dar asesoría en tiempo real a los afiliados, lo cual puede fortalecer las formas adecuadas de afrontamiento con las exigencias psicológicas referente a la tarea, pero también se a buscar opciones para la reducción del volumen de trabajo, a través de la automatización de procesos a partir de software, que facilite la vida del contador, incrementando su productividad y liberando tiempo para que dedique a su familia. El plan de intervención por cada dimensión psicosocial se puede apreciar en la tabla 3.

Tabla 3*Detalle de intervenciones propuestas para cada dimensión psicosocial*

Dimensión psicosocial	Prioridad de intervención	Implementado por:	Medida propuesta
Exigencias psicológicas en el trabajo	ALTA	Asociación profesional (Colegios de contadores)	Elaborar un programa formativo específico para Planificación y gestión eficaz del tiempo .
	ALTA	Asociación profesional (Colegios de contadores)	Creación de una <i>oficina virtual de consultas</i> , con un foro técnico de asesoría, donde los afiliados puedan resolver preguntas frecuentes y tengan orientación específica sobre un tema. Difusión y promoción una vez creada para fomentar el uso de este recurso.
	ALTA	Contador participante.	Desarrollar habilidades de resiliencia a través del Mindfulness. Se plantea una propuesta específica de 2 meses en el Programa de Entrenamiento de Mindfulness y Resiliencia - PEMIR . (Ver tabla 4).
Conflicto trabajo-familia	ALTA	Contador participante.	Aplicación de los días de vacaciones acumuladas que tiene pendiente por gozar. Se deberá identificar el número de días acumulados y hacer un plan para hacer uso de ellas.
	ALTA	Asociación profesional (Colegios de contadores) y Contadores participantes	Creación de Unidad de Bienestar, para la promoción del plan “Contador 4D: Dieta, Deporte, Diversión y Descanso” . Se propone que los colegios de contadores creen un departamento de bienestar con un médico ocupacional, que facilite el seguimiento de presión arterial, índice de masa corporal, etc. Además promoverán charlas de nutrición, favoreciendo consumo de snacks saludables (Dieta). Apertura de instalaciones (piscina, espacios de relajación, etc.) para la interacción familiar con aforo limitado y medidas de Bioseguridad (Descanso). Organización de campeonatos virtuales de ajedrez (Deporte), al menos en esta modalidad hasta que se puedan organizar

			campeonatos de fútbol, basket, etc. Creación de gimnasio virtual, incluye sesiones de ejercicios y bailoterapia.
			Creación de un espacio virtual para tertulias de integración, donde se celebren los cumpleaños del mes (Diversión).
Compensaciones del trabajo	MEDIA	Asociación profesional (Colegios de contadores)	Diseñar e impulsar un proyecto de ley para el establecimiento de una tabla referencial de honorarios para servicios contables, a partir de precios de mercado.
	MEDIA	Asociación profesional (Colegios de contadores)	Plan de reconocimiento por el día del contador. El 13 de noviembre de cada año es el día del contador ecuatoriano, se plantea que haya un reconocimiento por años de afiliación o labores. Conferencias gratuitas y beneficios especiales en establecimientos comerciales.
Apoyo social	Prioridad BAJA por ser preventivo	Asociación profesional (Colegios de contadores)	Creación de grupo de Whatsapp de cada colegio de contador, esto será para apoyo social de colegas y requerirá el monitoreo de un representante institucional. Esto será un espacio más informal que la oficina de consultas planteadas en la primera dimensión de esta tabla.
Capital social	Prioridad BAJA por ser preventivo	Asociación profesional (Colegios de contadores)	Crear e impulsar la suscripción a un Newsletter para informar de novedades jurídicas e institucionales, para que los afiliados conozcan de las actividades que se están realizando, basándose en principios de Justicia informacional.

Nota: Elaboración propia

Debido a las limitaciones del estudio, en cuanto a la imposibilidad de intervenir en cada empresa en la que labora el contador, no es factible aplicar la intervención a todos los que conformaron la muestra inicial, de ahí la importancia de contar con dos grupos más pequeños de 30 contadores cada uno, siendo el primero el grupo experimental y el segundo el grupo de control. A partir de ahí y a modo de prueba piloto, se puede aplicar el plan de intervención y evaluar sus impactos con una medición inicial (PRE-INTERV) una vez reclutados los 60 participantes, una medición posterior a la intervención (POST-INTERV).

6. Implementación de Programa de Entrenamiento en Mindfulness y Resiliencia (PEMIR)

Si bien todo el plan de intervención es importante, existen en su planteamiento una priorización en función de su criticidad, siendo las exigencias psicológicas y los conflictos familia-trabajo, los aspectos más graves y por tanto que deberían atenderse con celeridad. Siendo así, tal como se observó en la tabla 3, una de las propuestas es la implementación de un Programa de Entrenamiento en Mindfulness y Resiliencia (PEMIR), que se propone considerando que podría dotar a los participantes de herramientas prácticas para el afrontamiento funcional de las adversidades a las que se ven expuestos por sus labores. Por ello, se ha dedicado esta sección para explicar con más detalle la implementación de este programa de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 4

Propuesta de Programa de Entrenamiento en Mindfulness y Resiliencia PEMIR

Intervención y objetivos	<p>Implementación de un programa de entrenamiento basado en Mindfulness y Resiliencia para dotar de una herramienta práctica para su uso como estrategia de afrontamiento individual para las situaciones adversas a las que se ven expuestos los profesionales de la contaduría.</p> <p>Objetivos perseguidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar habilidades de resiliencia a través de la meditación o Mindfulness. ● Reducir los niveles de estrés crónico del grupo experimental.
--------------------------	--

Dimensiones de CoPsoQ-istas21 sobre el que se pretende incidir	<p>Exigencias psicológicas en el trabajo</p> <p>Conflicto trabajo-familia</p>
--	---

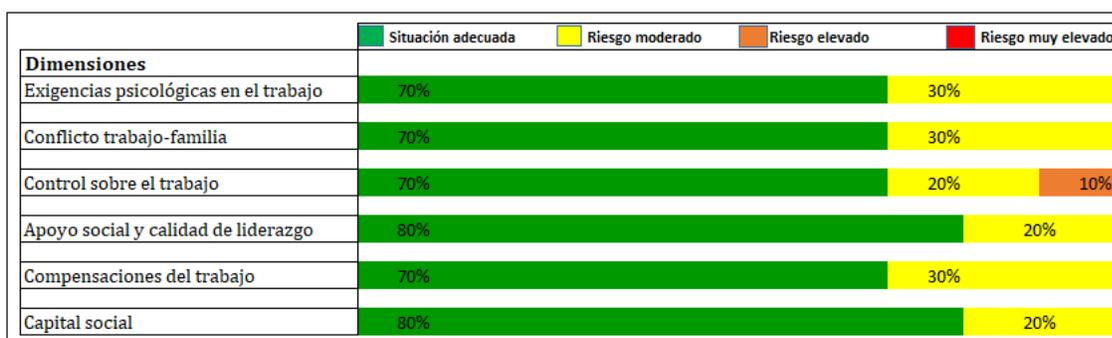
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación inicial (PRE-TEST) de Engagement-Burnout y Resiliencia a GE (Grupo Experimental y GC (Grupo Control). <ul style="list-style-type: none"> ○ Inventario de Burnout de Maslach (MBI)-General Survey. ○ Escala UWES - Utrech Work Engagement Scale. ○ Escala de Resiliencia de Connor-Davidson. ● Descripción de la intervención para GE <ul style="list-style-type: none"> ○ El programa durará 8 semanas, una sesión semanal de 2 horas. Cada sesión está estructurada de: ○ 1) Apertura de 20 minutos para compartir criterios sobre situaciones, discusión de lo visto en la sesión anterior, interacción de los participantes, esto tiene un efecto catártico. ○ 2) Fundamentación teórica y ejercicios: Se explica un tema asociado a resiliencia y a inteligencia emocional, con un tiempo estimado de 40 minutos. Donde se incluyen ejercicios prácticos que se realizan en clase y se dejan como tarea para practicar durante la semana. ○ 3) Receso o descanso de 15 minutos. ○ 4) Práctica de meditación durante 30 minutos. ○ 5) Cierre de 15 minutos, donde se busca una reflexión por parte de los participantes, ya sea desde el aprendizaje de la sesión o desde la integración de los conocimientos con la práctica y vivencias personales. ● Contenido programático <ul style="list-style-type: none"> ○ Sesión 1: Estabilizando la atención. Respiración y escaneo corporal. ○ Sesión 2: Comprensión de la experiencia mental. Shamatha. Modelo de Inteligencia emocional: fase percepción y expresión emocional (Mayer y Salovey, 1997). ○ Sesión 3: Resiliencia y autocompasión. Fase de Facilitación emocional. ○ Sesión 4: Desensibilización y resignificación. Fase de comprensión emocional. ○ Sesión 5: Afecto positivo. Gratitud. Fase de manejo emocional. ○ Sesión 6: Cultivando la empatía y compasión. Estados emocionales propios y de los demás. ○ Sesión 7: Autoliderazgo y plan de acción. Autoregulación emocional. ○ Sesión 8: Integración de saberes. Prácticas de escenarios situacionales.
Temporalización	<p>Requiere un aproximado de 9 meses para implementar esta actividad, pues se tiene un mes de reclutamiento y selección, 2 meses de desarrollo del taller y 6 meses para la medición final de los efectos de la intervención.</p>
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluaciones inicial (PRE TEST). ● Evaluación al finalizar el programa (POST TEST). ● Evaluación luego de seis meses de finalizado el programa (FUP Follow UP). ● Análisis de datos: Comparación de medias, con pruebas T de medidas repetidas

7. Resultados esperados de la re- evaluación de riesgos psicosociales en tiempo para grupo experimental y grupo control.

De modo general, se esperaría que los resultados luego de la intervención sean favorables, es decir, atenúen el malestar presentado especialmente en las dimensiones de exigencias psicológicas en el trabajo y en conflicto trabajo-familia, mientras que los aspectos relacionados a las compensaciones en el trabajo puedan estar con un nivel moderado de riesgo.

Figura 6

Diagrama de calor de los resultados esperados en Re-evaluación



Nota: Elaboración propia

El anexo 4 muestra una propuesta de estructura del informe general luego de la re-evaluación y sus diferentes fases.

8. Presupuesto

La inversión requerida para ejecutar este proyecto es de \$9,765.00, cuyo detalle de recursos por actividad se puede observar en el anexo 5. De donde se observa que la fase de ejecución de la intervención es la que requiere de mayor presupuesto, esto es \$5,265.00 debido a la puesta en marcha de una unidad de bienestar.

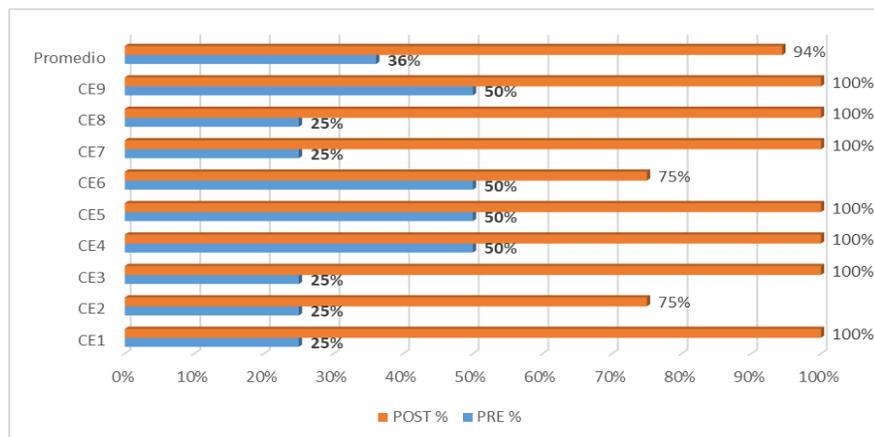
9. Conclusiones finales

9.1 Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.

El análisis previo de las competencias refleja que en general se obtuvo una puntuación de 1.44 puntos o su equivalente al 36% tal como se puede observar en el anexo 3: Matriz de autoevaluación y que se reflejan de mejor manera la figura 7, donde además se muestra el incremento considerable en la autoevaluación, alcanzando un puntaje de 3.78 que representa el 94%, mejorando considerablemente luego del máster, lo cual se traduce en un mayor dominio de las temáticas aprendidas durante el programa.

Figura 7

Resultados de autoevaluación de competencias previas y post MAPOT



Nota: Elaboración propia.

La competencia **CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía**, me generó gran expectativa debido a que si bien en la carrera de grado hubo un insumo importante en la materia Relaciones industriales, se considera que el engranaje teórico y fundamentalmente práctico obtenido desde el curso de Trabajo y salud ocupacional, considerando además la ergonomía, enriquecieron mis conocimientos y me dotaron de una perspectiva más integral para abordar la organización donde laboro. La competencia **CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos**, se considera que aún se encuentra en proceso de desarrollo, pues si bien en el curso de Trabajo y salud ocupacional se tuvo la oportunidad de practicar a través de un proyecto de investigación en

tecnostres, como una de las actividades evaluativas para aprobar la materia, creo que he ido mejorando esta competencia con la elaboración del TIMI y TFM, que resultaron envolventes y fomentaron además de una estructuración lógica y metodológica, una forma de practicar la creatividad y pensamiento crítico, para fortalecer criterios de qué enfoques incorporar, poner a prueba la capacidad de síntesis y priorización, etc. **CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.** Luego de la materia Psicología de recursos humanos y salud ocupacional cursada en el máster, se pudo complementar conocimientos en este ámbito, pero además fortalecer e interiorizar el rol clave y estratégico que cumple el área de recursos humanos dentro de las organizaciones para el logro de los objetivos empresariales.

La competencia **CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva**, fue evaluado inicialmente con dos puntos, debido a que en la carrera de pregrado se cursó la materia de Comportamiento humano en la organización, donde se revisaron algunos aspectos de emociones positivas, sin embargo, la evaluación posterior ha sido calificada con cuatro puntos, debido a que el impacto a nivel personal ha sido significativo, produciendo una transformación profunda a través de la aplicación de las fortalezas individuales, buscando elevar el nivel de capital psicológico. La competencia **CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.** En el curso de Cambio organizacional, tuve una experiencia especial ya que debido a una restricción en el número de participantes en los grupos tuve que buscar asociarme con otros compañeros que no conocía y adaptarme desde cero. Esto suponía un gran reto, pues ya se había trabajado tres materias con el equipo con que inicié el máster, habiendo generado una afinidad con sus integrantes, acoplamiento en la forma de trabajar, exigencia y rendimiento de todos, etc. Sin embargo, tuve que adaptarme rápidamente a un nuevo grupo con compañeros con quienes no había trabajado antes, por lo cual iba revisando el curso y aplicándolo a nivel personal en la experiencia de aprendizaje.

La competencia **CE6 – Implementar las técnicas de Gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo y de grupos en las organizaciones**, desde el curso Técnicas de gestión de recursos humanos se reforzó lo visto

anteriormente, de manera especial en el curso de Psicología de los Recursos Humanos, porque aquí se analizaron técnicas aplicables a diferentes tipos de organizaciones en los diferentes subsistemas. La competencia **CE7 – Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados**, luego de tomar la materia Prácticas organizacionales saludables se pudo identificar que localmente no se instrumentan planes que busquen promover prácticas para favorecer el bienestar de los colaboradores y estos conocimientos tienen un gran impacto en su aplicación en el ámbito empresarial, por lo cual me ha generado mucho interés para profundizar en estos temas.

La competencia **CE8 – Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional**, fue evaluado inicialmente con un 1 punto y posterior al curso de Intervención psicosocial en el trabajo, se evaluó con 4 puntos, esto debido a que no había tenido experiencia previa en la intervención, pero durante el curso aprendí a estructurar evaluaciones y posteriormente plantear propuestas de intervenciones adaptadas a los resultados, este curso integró los conocimientos de todos los anteriores, logrando llevar a la práctica profesional herramientas útiles, funcionales y valoradas por las organizaciones. La competencia **CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos**, fue evaluado inicialmente con dos puntos y luego de haber cursado gran parte del máster se ha hecho una evaluación de cuatro puntos, considerándose que la habilidad de juzgar competencias se ha agudizado a partir de la formación recibida en el programa.

9.2 Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional en concreto al caso del TFM.

Se han identificado como posibles transferencias de conocimientos en el ámbito profesional, al menos las siguientes: 1) la actualización de técnicas de selección a través de medios digitales en la organización en la que laboro, útiles además en un entorno de virtualidad debido al distanciamiento físico a causa de COVID-19, 2) utilización de herramientas de estilos de liderazgo, especialmente positivo y transformador, para gestionar los equipos en entornos de teletrabajo, 3) evaluar los riesgos psicosociales en la organización para la que laboro, siendo capaz de diseñar,

proponer e implementar intervenciones eficaces a partir de los resultados que se obtengan en las evaluaciones y 4) desarrollar consultorías en el ámbito de riesgos psicosociales a grupos de la base de la pirámide, es decir a microempresas, ya que aunque la ley ecuatoriana les obliga a realizar estos estudios y a implementar planes eficaces de prevención, se identifica que hay falta de cumplimiento en algunos casos por desconocimiento y en otros por falta de presupuesto, pues las ofertas actualmente son onerosas, por lo que se pretende desarrollar asesorías ajustadas a este segmento que respondan a las necesidades de esos entornos específicos y poco atendidos.

En cuanto a las conclusiones y recomendaciones en concreto al TFM, se identifica que los profesionales contables en general podrían estar padeciendo de Burnout, debido a entre otras, cosas a la carga laboral, a las exigencias emocionales y una percepción de injusticia en cuanto a sus honorarios, pues existen servicios ofertados por la mitad de lo que debería cobrar un profesional contable. Ante esa situación los planteamientos desarrollados como intervención en este TFM si bien no corresponden a la intervención a una empresa en particular, por la naturaleza del estudio (a un sector específico de profesionales), la recomendación se enfoca en primer lugar a los cuerpos colegiados o asociaciones, a que tomen un rol más protagónico en defensa de sus contadores afiliados, favoreciendo con herramientas técnicas como la oficina virtual de consultas, así como un departamento de bienestar, que coadyuve a la salud física y mental de los profesionales de la contaduría. En segundo lugar, al contador, ya que él mismo debe también preocuparse de su bienestar participando en actividades como el Mindfulness, sin que la propuesta PEMIR, sea la única opción. Es importante indicar que como próximos pasos, el autor considera que puede iniciar acercamientos con los cuerpos colegiados para hacer notar el sentido de urgencia para iniciar estudios de riesgos psicosociales y aplicar intervenciones.

9.3 Reflexión personal del estudiante

El máster me ha permitido tener un proceso de transformación profunda, teniendo perspectivas más amplias, integrales, inclusivas y con un enfoque positivo, no sólo en la aplicación profesional sino también a nivel personal, estoy muy agradecido con la Universidad de Jaume I y con todo sus colaboradores en especial con los profesores, pues siento que mis habilidades y conocimientos han mejorado considerablemente y tomar el máster fue la mejor decisión.

10. Referencias bibliográficas

- Alves, F. J. (2016). El modelo burnout-engagement en enfermeros: El factor protector de la resiliencia. *El modelo burnout-engagement en enfermeros*, 1-60. Recuperado de: <http://digital.casalini.it/9788490126882>.
- Ash, M., Harrison, T., Pinto, M., DiClemente, R., & Negi, L. T. (2019). A model for cognitively-based compassion training: theoretical underpinnings and proposed mechanisms. *Social Theory & Health*, 1-25. DOI: <https://doi.org/10.1057/s41285-019-00124-x>.
- Benavides, F. G., Delclós, J., y Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32, 377-380. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.07.007>.
- Caruso, D., y Howe, W. (2015). El modelo de habilidad de la inteligencia emocional en el centro de trabajo. *De la neurona a la felicidad. Diez propuestas desde la Inteligencia Emocional*. (1 ed. pp. 67-75). España: Fundación Botín.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice.
- Daza, F. M., y Bilbao, J. P. (1999). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, 1-5. Recuperado de: https://prlsectoreducativo.saludlaboral.org/documentos/documentacion/bibliografia/ntp_443.pdf
- De Compañías, S. (1999). Ley de Compañías del Ecuador.
- Del Trabajo, C. (2014). Código del Trabajo. *Quito, Ecuador*. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516_recurso_1.pdf.

- Interno, L. O. D. R. T. (2015). Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI). In *Quito, Ecuador: H Congreso Nacional*.
- Lemos, P. L. (1900). *Novedades ISO 9001: 2015*. FC EDITORIAL.
- L. D. P. (2010). LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE. Recuperado de <http://combios.unizar.es/doc/Ley%2031%201995.pdf>.
- Loaiza, E., y Peña, A. E. (2013). Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos. *Actualidad contable FACES*, 16(26), 27-44. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25728399003.pdf>.
- Laoiza, E. (2014). El ejercicio de la profesión contable en Colombia. Una mirada desde el paradigma contable del comportamiento basado en la conducta y el deterioro de la salud física y mental. *Revista En-contexto/ISSN: 2346-3279*, (2), 147-164. Recuperado de <https://ojs.tdea.edu.co/index.php/encontexto/article/view/140/125>.
- Morillas, A. (2007). Muestreo en poblaciones finitas. *Obtenido de http://webpersonal.uma.es/~morillas/muestreo.pdf*, 1-30.
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). 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: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*.
- Ochoa, P. (2015). Evaluación de Riesgos psicosociales en Hospitales de Guayaquil. *Informe Divulgativo*. Recuperado de: <http://www.espae.espol.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/InformeRiesgos2015.pdf>.
- Salanova, M., Llorens, S., y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10234/164266>.
- Salanova, M., y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10234/10573>.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: the UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577. Recuperado de <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>.

Suárez Ibujés, M. O. (2011). Cálculo del tamaño de la muestra. Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/765>.

11. Anexos

Anexo 1: Reporte de oferta académica en el área de Contaduría Pública en universidades ubicadas en Guayas-Ecuador, 2020.

No.	Siglas centro	Nombre del Centro Docente	Carrera ofertada	Título ofertado relacionado a contaduría	No. años	Sitio web	Perfil de egreso	Materias relacionadas con habilidades blandas	Materia 1	Materia 2	Materia 3	Materia 4	Observación	No. Materias
1	CG	Universidad Casa Grande	NO	No aplica	No aplica	https://www.casagrande.edu.ec/pregrado/		NO	No aplica	No aplica				
2	Ecotec	Universidad Tecnológica Ecotec	SI	Licenciado (a) en contabilidad y auditoría	4	https://www.ecotec.edu.ec/g	Desarrollar actitudes y aptitudes con enfoque	SI	Comunicación interpersonal y	Emprendimiento				2
3	Espol	Escuela Superior Politécnica del Litoral	SI	Licenciado (a) en auditoría y control de gestión	4	http://www.mallacurricular.es	Participar en diseños, implementación y	SI	Comunicación	Emprendimiento				2
4	UCSG	Universidad Católica Santiago de Guayaquil	SI	Licenciado (a) en contabilidad y auditoría	4,5	https://www.ucsg.edu.ec/fcea	Identifica y registra el efecto de las	SI	Lenguaje y pensamiento					1
5	UESS	Universidad de Especialidades Espíritu Santo	SI	Licenciado (a) en contabilidad y auditoría	4	https://www.uees.edu.ec/gra	Los profesionales de la carrera de licenciatura en	SI			Liderazgo emprendedor			1
6	UG	Universidad de Guayaquil	SI	Licenciado (a) en contabilidad y auditoría	4,5	https://www.fca.ug.edu.ec/lic	Dominio de normativas	SI	Lenguaje y comunicación	Emprendimiento				2
7	ULVR	Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	SI	Licenciado (a) en contabilidad y auditoría	4,5	https://www.ulvr.edu.ec/acad	Los logros de aprendizaje que posibilitarán el	SI	Comunicación y lenguaje	Emprendimiento y	Desarrollo del pensamiento	Comportamiento organizacional		4
8	UMET	Universidad Metropolitana del Ecuador	SI	Licenciado (a) en contabilidad y auditoría	4,5	http://www.umet.edu.ec/wp	El futuro Licenciado/a en Contabilidad y Auditoría,	SI	Comunicación oral y escrita		Liderazgo	Gestión de habilidades		3
9	Unemi	Universidad Estatal de Milagro	SI	Licenciado (a) en contabilidad y auditoría	4	https://www.unemi.edu.ec/in	El profesional en Contabilidad y Auditoría	SI	Lenguaje y comunicación	Innovación y				2
10	UPacifico	Universidad del Pacífico- Escuela de Negocios	SI	Licenciado (a) en contabilidad y auditoría	4,5	http://www.upacifico.edu.ec/	Objetivo del programa: La carrera de	Incierto					No se ha podido	
11	UPS	Universidad Politécnica Salesiana	SI	Licenciado (a) en contabilidad y auditoría	4	https://www.ups.edu.ec/cont	El profesional estará en capacidad de	SI	Comunicación oral y escrita		Pensamiento crítico	Negociación		3
12	UTEG	Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil	SI	Licenciado (a) en contabilidad y auditoría	4	https://www.uteg.edu.ec/wp	En el ámbito laboral podrás desempeñarte	SI	Comunicación oral y escrita	Emprendimiento e	Liderazgo y habilidades			3
13	UTPL	Universidad Técnica Particular de Loja	SI	Licenciado (a) en contabilidad y auditoría	4	https://www.utpl.edu.ec/carr	Formará integralmente a los estudiantes en	SI		Emprendimiento				1
													Promedio	2

Anexo 2: Temporalización del plan de trabajo

No.	Actividades generales	Inicio	Fin	No. meses
1	Fase 1: Evaluación inicial de los riesgos psicosociales	1/6/2021	30/9/2021	3,90
1,1	Comprensión de la situación (Entrevistas iniciales con directivos de las asociaciones de contadores o cuerpos colegiados, entrevistas personal Diana, etc.)	1/6/2021	30/6/2021	0,97
1,2	Reunión con grupos de colaboradores para explicar sobre los factores de riesgo psicosociales y la forma en que se evaluará	1/7/2021	31/7/2021	1,00
1,3	Realización de la evaluación de riesgo psicosocial con la herramienta ISTAS-21	1/8/2021	31/8/2021	1,00
1,4	Análisis de datos y profundización en las variables desfavorables.	1/9/2021	15/9/2021	0,47
1,5	Divulgación de los resultados a grupos de interés (Asociaciones o cuerpos colegiados, Contadores independientes y en relación de dependencia.	16/9/2021	30/9/2021	0,47
2	Fase 2: Planificación de la Intervención	1/10/2021	30/4/2022	6,97
2,1	Diseño de la intervención			
2,1,1	Diseño ajuste y aprobación de las intervenciones, con base en los resultados de la encuesta y los compromisos generados en la divulgación de resultados a Asociaciones o cuerpos colegiados de contadores de la ciudad de Guayaquil. Acuerdos para beneficios especiales.	1/10/2021	31/10/2021	1,00
2,2	Reclutamiento y selección de voluntarios para intervención			
2,2,1	Reuniones grupales por área para difundir resultados de las evaluaciones y llamamiento de voluntarios para conformar Grupo Experimental y Grupo de Control	1/11/2021	31/12/2021	2,00

No.	Actividades generales	Inicio	Fin	No. meses
2,3	Preparación para la intervención			
2,3,1	Unidad de bienestar	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,1,1	Creación de la unidad de bienestar (estructuración, manual operativo, etc.).	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,1,2	Contratación de empresa outsourcing que haga trabajos de salud ocupacional por un valor mensual (servicio incluye Médico ocupacional, Psicólogo, Enfermera y Nutricionista).	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,1,3	Planificación previa del plan de bienestar: "Contador 4D", Dieta, Deporte, Diversión, Descanso.	1/1/2022	30/4/2022	3,97
	Diseño del Plan de reconocimiento por el día del contador	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,2	Oficina TECNICA virtual de consultas			3,97
2,3,2,1	Creación de la oficina técnica virtual (estructuración, manual operativo, etc.).	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,2,2	Implementación de foro técnico	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,2,3	Creación de grupos de WhatsApp para apoyo social	1/1/2022	30/4/2022	3,97
	Preparación de propuesta de ley para nivelar escala de honorarios.	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,2,4	Creación de Newsletter para mantener informados a los afiliados sobre cambios en la norma	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,3	Planificación de CAPACITACION en función de necesidades			0,00
2,3,3,1	Diseño (ajustes) en contenido programático en función del grupo específico.	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,3,2	Delimitación de horarios y jornadas de entrenamiento.	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,3,3	Plan de webinars de actualización tributaria	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,4	Planificación del Programa de Entrenamiento en Mindfulness y Resiliencia (PEMIR)	1/1/2022	30/4/2022	3,97
2,3,4,1	Selección	1/1/2022	31/3/2022	3,00

No.	Actividades generales	Inicio	Fin	No. meses
				0,00
3	Fase 3: Ejecución de la intervención	1/5/2022	5/1/2023	8,13
3,1	Unidad de bienestar	1/5/2022	31/12/2022	8,00
3,2	Oficina TECNICA virtual de consultas	1/5/2022	31/12/2022	8,00
3,3	Ejecución Plan de CAPACITACION	1/5/2022	31/12/2022	8,00
3,4	Ejecución y medición del Programa de meditación PEMIR	1/5/2022	5/1/2023	8,13
3,4,1	Medición inicial (PRE-TEST) de Engagement, Burnout y Resiliencia	1/5/2022	1/5/2022	0,00
3,4,2	Desarrollo del entrenamiento	2/5/2022	2/7/2022	2,00
3,4,3	Medición al finalizar el programa, instrumentos para Engagement, Burnout y Resiliencia (POST-TEST).	2/7/2022	2/7/2022	0,00
3,4,4	Medición luego de 6 meses de finalizado el programa (FUP Follow Up).	5/1/2023	5/1/2023	0,00
4	Fase 4: Reevaluación	5/1/2023	31/3/2023	2,87
4,1	Realización de la evaluación de riesgo psicosocial con la herramienta ISTAS-21.	5/1/2023	5/1/2023	0,00
4,2	Análisis de datos y profundización en las variables que no hayan obtenido resultados adecuados	6/1/2023	31/1/2023	0,83
4,3	Difusión de resultados	1/2/2023	31/3/2023	2,00
	Tiempo total estimado			21,87

Anexo 3: Matriz de autoevaluación de competencias adquiridas en el Máster

No.	Competencia	PRE	POST	Insumo previo
1	CE1 – Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.	1	4	Insumo: Relaciones industriales
2	CE2 – Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	1	3	Insumo: Métodos y técnicas de investigación
3	CE3 – Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	1	4	Insumo: Administración logística y personal
4	CE4 – Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.	2	4	Insumo: Comportamiento humano en la organización
5	CE5 – Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	2	4	Insumo: Comportamiento humano en la organización
6	CE6 – Implementar las técnicas de Gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo y de grupos en las organizaciones.	2	3	Insumo: Relaciones industriales
7	CE7 – Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	1	4	Insumo: Relaciones industriales

8	CE8 – Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	1	3	Ningún insumo
9	CE9 – Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	2	4	Desarrollo
	Total	13	34	
	Promedio	1.44	3.78	
	%	36%	94%	

La escala 1-4 que hace referencia a la categorización de las competencias

1	2	3	4
Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada	Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión.	Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión	Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.

Anexo 4: Propuesta de informe de resultados esperados

Para cumplir con todo el ciclo de este proceso, se prepararán los siguientes momentos de entrega de resultados:

a. Entrega de resultados a cuerpos colegiados: Se hará la explicación global de los resultados y se entregará el informe físico al Jefe del Servicio. El modelo de informe a presentar es el siguiente:

1. Objetivos de la evaluación de riesgo psicosocial
2. Resultados generales obtenidos
3. Profundización en factores clave.
4. Definición de planes de divulgación y planes de acción
5. Modelo de intervención a evaluar y posibles resultados.

También se revisarán las intervenciones propuestas y posteriormente a esta reunión, se entregará el documento con las conclusiones acerca de las actividades de intervención a realizar.

b. Entrega de resultados a los contadores: Se hará una explicación global de los resultados, se presentarán las intervenciones propuestas y se explicará la importancia de las intervenciones realizadas y sus posibles efectos.

Reunión final anual: En esta reunión, donde se incluirá a los directivos de las asociaciones y a contadores invitados, se realizará una retroalimentación general de las intervenciones, se hará una validación de los avances logrados y se recogerán las sugerencias del proceso. El entregable de esta reunión y los comentarios y observaciones de los participantes, servirán para futuras intervenciones y/o estudios.

Anexo 5: Presupuesto de actividades del proyecto

No.	Actividades generales	Costo estimado
1	Fase 1: Evaluación inicial de los riesgos psicosociales	\$ 400.00
1.2	Reunión con grupos de colaboradores para explicar sobre los factores de riesgo psicosociales y la forma en que se evaluará	\$ 100.00
1.3	Realización de la evaluación de riesgo psicosocial con la herramienta ISTAS-21	\$ 100.00
1.5	Divulgación de los resultados a grupos de interés (Asociaciones o cuerpos colegiados, Contadores independientes y en relación de dependencia.	\$ 200.00
2	Fase 2: Planificación de la Intervención	\$ 3,800.00
2.1	Diseño de la intervención	
2.2	Reclutamiento y selección de voluntarios para intervención	
2,2,1	Reuniones grupales por área para difundir resultados de las evaluaciones y llamamiento de voluntarios para conformar Grupo Experimental y Grupo de Control	\$ 600.00
2.3	Preparación para la intervención	
2,3,1	Unidad de bienestar	
2,3,1,1	Creación de la unidad de bienestar (estructuración, manual operativo, etc.).	\$ 600.00
2,3,1,2	Contratación de empresa outsourcing que haga trabajos de salud ocupacional por un valor mensual (servicio incluye Médico ocupacional, Psicólogo, Enfermera y Nutricionista).	\$ 1,600.00
2,3,2	Oficina TECNICA virtual de consultas	
2,3,2,1	Creación de la oficina técnica virtual (estructuración, manual operativo, etc.).	\$ 500.00
2,3,2,2	Implementación de foro técnico	\$ 200.00
3	Fase 3: Ejecución de la intervención	\$ 5,265.00
3.1	Unidad de bienestar	\$ 4,065.00
3.2	Oficina TECNICA virtual de consultas	\$ 1,200.00
4	Fase 4: Reevaluación	\$ 300.00
4.3	Difusión de resultados	\$ 300.00
	Tiempo total estimado	\$ 9,765.00