

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO
HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACION DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
UNA EMPRESA CERVECERA DE LA CIUDAD DE QUITO ”**

Realizado por:

VALERIA CAROLINA HERRERA CABASCANGO

Director del proyecto:

Ing. MSc. Marcelo Russo

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, julio 2019

DECLARACION JURAMENTADA

Yo VALERIA CAROLINA HERRERA CABASCANGO, con cédula de identidad # 172384854-3, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Valeria Carolina Herrera Cabascango

C.C.: 172384854-3

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACION DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
UNA EMPRESA CERVECERA DE LA CIUDAD DE QUITO”**

Realizado por:

VALERIA CAROLINA HERRERA CABASCANGO

como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ha Sido dirigido por el profesor

MARCELO RUSSO

quien considera que constituye un trabajo original de su autor

Valeria Carolina Herrera Cabascango



DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

JUAN CARLOS FLORES

MICHELLE FERRER

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador

Juan Carlos Flores

Michelle Ferrer

Quito, 22 de julio de 2019

DEDICATORIA

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres quienes me han apoyado durante este camino, quienes son ejemplo y pilar fundamental en mi vida. A mi abuelo que siempre estará en mi corazón y mis hermanos por sus cuidados y cariño.

AGRADECIMIENTO

AGRADECIMIENTO

Al profesor Marcelo Russo por su acertada dirección de la tesis. Su profesionalismo y entrega fueron determinantes a la hora de conformar este documento.

A los profesores Juan Carlos Flores y Michelle Ferrer, quienes con sus lecturas aportaron una visión diferente e integradora de mi investigación. A la Universidad Internacional SEK, por su esfuerzo de formar profesionales íntegros.

ÍNDICE

CAPITULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
El problema de la investigación.	1
1.1. Planteamiento del problema.	2
1.1. DIAGNÓSTICO.	2
1.2. PRONÓSTICO.	3
1.3. CONTROL PRONÓSTICO.	4
Objetivos	4
1.2. Objetivo General.	4
1.3. Objetivos específicos.	4
1.4. Justificación.	5
1.5. Marco Teórico.	6
5.1. Estado actual de conocimiento sobre el tema	12
CAPITULO II	15

MÉTODO	15
Método	15
5.2. Tipo de estudio	15
5.3. Modalidad de investigación	15
5.4. Investigación de campo	15
5.5. Población y muestra	15
POBLACIÓN Y MUESTRA	15
5.6. Selección de instrumentos de investigación	16
OBSERVACIÓN	16
ENCUESTA	16
MÉTODO	16
<u>CAPITULO III</u>	<u>5</u>
3. RESULTADOS	5
3.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	5
<u>CAPITULO IV</u>	<u>63</u>

DISCUSIÓN	63
4.1. CONCLUSIONES	63
4.2. RECOMENDACIONES	64
PLAN DE INTERVENCIÓN	66
ANEXOS	68
BIBLIOGRAFÍA	68

ÍNDICE DE TABLAS

<i>TABLA 1. OPCIONES DE RESPUESTA DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.....</i>	<i>17</i>
<i>TABLA 2. DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</i>	<i>1</i>
<i>TABLA 3. NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN.....</i>	<i>2</i>
<i>TABLA 4. NIVEL DE RIESGO GENERAL.....</i>	<i>4</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>FIGURA 1.</i> RESULTADOS CARGA Y RITMO DE TRABAJO. (PROPIA, 2019).....	5
<i>FIGURA 2.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, CARGA Y RITMO DE TRABAJO. (PROPIA, 2019).....	6
<i>FIGURA 3.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, CARGA Y RITMO DE TRABAJO. (PROPIA, 2019).....	7
<i>FIGURA 4.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, CARGA Y RITMO DE TRABAJO. (PROPIA, 2019).....	8
<i>FIGURA 5.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, DESARROLLO DE COMPETENCIAS. (PROPIA, 2019).....	9
<i>FIGURA 6.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, DESARROLLO DE COMPETENCIAS. (PROPIA, 2019).....	10
<i>FIGURA 7.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, DESARROLLO DE COMPETENCIAS. (PROPIA, 2019).....	11
<i>FIGURA 8.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, DESARROLLO DE COMPETENCIAS. (PROPIA, 2019).....	12
<i>FIGURA 9.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, LIDERAZGO. (PROPIA, 2019).....	13
<i>FIGURA 10.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, LIDERAZGO. (PROPIA, 2019).....	14
<i>FIGURA 11.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, LIDERAZGO. (PROPIA, 2019).....	15
<i>FIGURA 12.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, LIDERAZGO. (PROPIA, 2019).....	16
<i>FIGURA 13.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, LIDERAZGO. (PROPIA, 2019).....	17
<i>FIGURA 14.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, LIDERAZGO. (PROPIA, 2019).....	18
<i>FIGURA 15.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL. (PROPIA, 2019).....	19
<i>FIGURA 16.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL. (PROPIA, 2019).....	20
<i>FIGURA 17.</i> RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL. (PROPIA, 2019).....	21

<i>FIGURA 18. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL. (PROPIA, 2019)</i>	22
<i>FIGURA 19. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. (PROPIA, 2019)</i>	23
<i>FIGURA 20. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. (PROPIA, 2019)</i>	24
<i>FIGURA 21. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. (PROPIA, 2019)</i>	25
<i>FIGURA 22. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. (PROPIA, 2019)</i>	26
<i>FIGURA 23. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. (PROPIA, 2019)</i>	27
<i>FIGURA 24. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. (PROPIA, 2019)</i>	28
<i>FIGURA 25. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, RECUPERACIÓN. (PROPIA, 2019)</i>	29
<i>FIGURA 26. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, RECUPERACIÓN. (PROPIA, 2019)</i>	30
<i>FIGURA 27. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, RECUPERACIÓN. (PROPIA, 2019)</i>	31
<i>FIGURA 28. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, RECUPERACIÓN. (PROPIA, 2019)</i>	32
<i>FIGURA 29. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, RECUPERACIÓN. (PROPIA, 2019)</i>	33
<i>FIGURA 30. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, SOPORTE Y APOYO. (PROPIA, 2019)</i>	34
<i>FIGURA 31. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, SOPORTE Y APOYO. (PROPIA, 2019)</i>	35
<i>FIGURA 32. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, SOPORTE Y APOYO. (PROPIA, 2019)</i>	36
<i>FIGURA 33. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, SOPORTE Y APOYO. (PROPIA, 2019)</i>	37
<i>FIGURA 34. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, SOPORTE Y APOYO. (PROPIA, 2019)</i>	38
<i>FIGURA 35. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	39
<i>FIGURA 36. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	40
<i>FIGURA 37. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	41

<i>FIGURA 38. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	42
<i>FIGURA 39. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	43
<i>FIGURA 40. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	44
<i>FIGURA 41. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES ÍTEM 41. (PROPIA, 2019)</i>	45
<i>FIGURA 42. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	46
<i>FIGURA 43. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	47
<i>FIGURA 44. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	48
<i>FIGURA 45. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	49
<i>FIGURA 46. ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	50
<i>FIGURA 47. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	51
<i>FIGURA 48. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	52
<i>FIGURA 49. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	53
<i>FIGURA 50. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	54
<i>FIGURA 51. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	55
<i>FIGURA 52. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	56
<i>FIGURA 53. RESULTADOS EN ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	57
<i>FIGURA 54. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	58
<i>FIGURA 55. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	59
<i>FIGURA 56. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	60
<i>FIGURA 57. RESULTADOS ESPACIOS LABORALES, OTROS PUNTOS IMPORTANTES. (PROPIA, 2019)</i>	61

RESUMEN

La exigencia del ámbito laboral en temas productivos incrementa cada día, ya que las empresas buscan un menor número de empleados y mayor productividad, esto conlleva a que se presenten factores de riesgo psicosocial como el estrés, tecnoestrés, burnout, relaciones interpersonales deterioradas, conflictos, turnos rotativos, trabajo nocturno, trabajo a presión, alta responsabilidad, sobrecarga mental entre muchos otros provocando baja productividad, ausentismo y alta rotación laboral. Es por eso que basándonos en la Evaluación de Riesgos de la Empresa se observó el alto índice de los Riesgos Psicosociales presentes en la organización, por lo que se realizó la aplicación del “CUESTIONARIO DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL” como guía para conocer el estado actual de las empresas en cuanto al riesgo psicosocial de la misma maneja el Ministerio de Trabajo a través de su plataforma virtual SUT entre sus requerimientos detalla la existencia de un programa de riesgo psicosocial dentro de todas las empresas a nivel nacional, para iniciar con esta gestión, una vez aplicado el

cuestionario arroja resultados predominantes de un alto nivel de riesgo en más de un 50% de las dimensiones presentes en la evaluación, entre los riesgos más altos encontramos inestabilidad laboral, carga y ritmo de trabajo, salud auto percibida entre otros, para lo que se propuso un plan de intervención a desarrollarse de manera inmediata por la organización.

Palabras clave: burnout, tecnoestrés, ausentismo, trabajo a presión.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El problema de la investigación.

Actualmente el campo laboral exige que la dinámica del trabajo se enfoque a alcanzar resultados y garantizar la calidad de los productos y servicios que las organizaciones desarrollan , este enfoque provoca que los niveles de exigencia en cuanto a producción sean mayores para los trabajadores provocando estrés, carga laboral excesiva, relaciones interpersonales deterioradas, discomfort laboral , lo que provoca que dentro del desarrollo de las actividades diarias exista un inadecuado clima laboral y perdida del ritmo de la producción.

Todas las empresas deben garantizar la seguridad y el bienestar de los colaboradores en el desempeño diario de sus actividades esto es un requisito dentro de la legislación nacional.

Las exigencias en Seguridad y Salud a nivel mundial como nacional cada vez son más extensas, en nuestro país lo podemos ver desde los apartados citados en la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326, apartado 5 establece que: “Toda persona está en el derecho de desarrollar sus actividades laborales en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008). Esto aporta a preservar la salud de los trabajadores.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el área logística de una empresa cervecera, el área esta conformada por 50 personas.

Con el fin de proponer medidas correctivas que mejoren las condiciones de trabajo y garanticen que la preservación de la salud de los trabajadores.

Se ha evidenciado que gran cantidad del personal se ausenta constantemente de sus labores y pierde el ritmo de la producción, de la misma manera han informado a sus supervisores que no pueden cumplir los plazos establecidos para el cumplimiento de las metas de manera adecuada y sin afectar a su salud mental y física.

La Comisión Europea del 2000 define el estrés como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológica y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación (ver en Rodríguez-Suárez, Lozano, Muñiz y González-Escanciano, 2004).

1.1. Planteamiento del problema.

1.1. Diagnóstico.

Según lo observado en la empresa objeto del estudio, la rotación del personal varía entre dos y tres meses ya que no les es fácil el proceso de adaptación dentro de la empresa. La alta carga laboral sería el primer motivo de despidos y renuncias, los turnos rotativos crean una problemática a nivel personal afectando el núcleo familiar.

Entre las consecuencias ocupacionales producidas por factores psicosociales en los trabajadores, se distinguen el ausentismo, la disminución productiva, la modificación de la calidad de vida del trabajador, las incapacidades temporales, no se logran alcanzar las metas propuestas en su departamento, el incremento de los costos económicos por la pérdida del ritmo productivo,

relaciones interpersonales desgastadas tanto laboralmente familiarmente, alta rotación del personal. Estos factores se incrementan en las épocas de mayor producción (época pico).

La mala coordinación de las actividades incrementa el estrés laboral, la fatiga, extensión de jornadas, y poco tiempo de recuperación del personal, afectando la relación entre trabajadores y mandos medios, por dicha razón la rotación de personal es muy frecuente dentro de la mayoría de departamentos, perjudicando al desarrollo de las actividades de la empresa, ya que capacitar a personal nuevo produce para de la producción y retraso en las actividades administrativas. Pese que se ha solicitado a la gerencia considerar cambios en los procedimientos laborales, jornadas de trabajo y organización del mismo, estos requerimientos no han sido tomados en cuenta ya que al ser una empresa consolidada a nivel nacional se maneja procesos ya establecidos y sociabilizados.

1.2. Pronóstico.

La identificación, evaluación y control de riesgos psicosociales garantizará la mejora del desempeño laboral, aumentando de esta manera la productividad y un desarrollo sostenible tanto de la empresa como del trabajador. La psicología es una actividad preventiva que no suele ser tomada en cuenta dentro de las organizaciones por el desconocimiento de los encargados de la prevención dentro de la organización. Debemos recalcar que la identificación de riesgos es una fase fundamental en el diseño y desarrollo de todas las actividades dentro de cualquier empresa especialmente de las empresas que tienen puestos operativos ya que la exposición a condiciones riesgosas se manifestara frecuentemente.

Si los riesgos psicosociales no son contemplados, la salud de los trabajadores se verá afectada, producto del estrés, la fatiga y el ambiente laboral inadecuado. Por lo cual la rotación del personal y el absentismo seguirán presentándose recurrentemente afectando al proceso productivo.

Lamentablemente los factores de riesgo psicosocial no solo afectan físicamente sino mentalmente llegando a producir enfermedades como la depresión y ansiedad.

1.3. Control pronóstico.

La correcta evaluación de riesgos dentro una organización ayudara a que el personal de seguridad y salud dentro de la empresa tenga los lineamientos para poder gestionar proactivamente estos factores, preservando la salud mental y física de los colaboradores de la organización, disminuyendo el absentismo y la rotación de personal.

Objetivos

1.2. Objetivo General.

Evaluar los riesgos psicosociales mediante la aplicación del cuestionario de “Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales” propuesto por el Ministerio de Trabajo en una empresa cervecera con el fin de proponer un plan de intervención para minimizar o mitigar los riesgos encontrados.

1.3. Objetivos específicos.

Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores mediante la matriz de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo.

Analizar los riesgos psicosociales obtenidos como resultado de la “Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales “para establecer los factores más prevalentes en los trabajadores del área logística.

Proponer plan de intervención para minimizar los riesgos encontrados en la presente evaluación.

1.4. Justificación.

Los riesgos psicosociales dentro del entorno laboral generan enfermedades de carácter mental, sensitivo e incluso físico, por la sobre carga laboral, el estrés, empieza a desarrollarse dolores musculares, de cabeza etc. Este tipo de trastornos afectan a la calidad de vida de la mayoría de las personas durante toda su vida, y su coste anual es elevada por el ausentismo laboral y las bajas médicas.

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar (Gil-Monte, 2012).

Según un reciente estudio realizado por la OMS, los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan a la economía mundial US\$ 1 billón anual en perdida productiva.

Según la Resolución C.D 513 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO, Art. 55 “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 la 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”, lo que nos permite validar que es de suma importancia los requerimientos legales en cuanto al cumplimiento de Seguridad y Salud en el ámbito laboral. (Resolucion CD.513, 2016)

1.5. Marco Teórico.

El estudio de los factores de riesgo nos permite estudiar los diferentes elementos que pueden afectar a los trabajadores tanto dentro de la empresa como los factores expuestos en el ámbito familiar, mismos que pueden afectar al desarrollo de las actividades laborales. Es así que se analizan situaciones que han arraigado perniciosamente en la salud del trabajador como situaciones de acoso o intimidación. Véanse a continuación por separado:

a) Burn out

El burn out o síndrome del quemado se define como síndrome caracterizado por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. (Monte-Peiró, 2009)

b) Work addiction

El síndrome conocido como work-addiction o gripe del yuppie, o también como adicción al trabajo se caracteriza por el desbordamiento de la entrega al trabajo hasta niveles patológicos, con despersonalización del individuo y eliminación completa de la vida personal ajena al trabajo. (Vallejo, 2008)

c) Tecnoestrés y otros

El tecnoestrés se define por la dificultad de adaptación del trabajador a las nuevas tecnologías en su trabajo, que causa síntomas de ansiedad, depresión y sentimiento de incompetencia.

La ergodependencia, consiste en la tensión que un trabajador siente por su trabajo, que puede llegar a provocar una actividad tan intensa que impide descansar ni un solo día durante grandes períodos de tiempo. (Martínez, 2006)

d) El estrés laboral

Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos como un estado caracterizado por altos niveles de ansiedad y angustia. (Kompier, 1996)

e) Acoso laboral

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el afectado maltrato o humillación, que perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, cuando se practiquen en forma reiterada. (Agustinas, 2019)

El Ministerio del Trabajo por medio de su plataforma virtual SUT solicita que en los meses de enero a noviembre se complete el programa de prevención de riesgos psicosociales de cada empresa, este programa se llena por medio de porcentajes de cumplimiento de cada ítem propuesto por el Ministerio del trabajo. Por medio de este sistema el ministerio del trabajo las empresas se verán obligadas a cumplir con este requerimiento y por lo mismo promover la gestión de estos factores.

“Para las organizaciones, las consecuencias se refieren esencialmente a un aumento del absentismo, presentismo, la rotación de personal y personal de peor calidad” (Beech Hawley, Wells, & Cole, 2004).

Citando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos 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”.

Características de los factores de riesgo psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias:

1. Se extienden en el espacio y el tiempo.
2. Dificultad de objetivación.
3. Afectan a los otros riesgos.
4. Tienen escasa cobertura legal.
5. Están moderados por otros factores.
6. Dificultad de intervención.

Características de los riesgos psicosociales

2. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.
3. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
4. Afectan a la salud mental de los trabajadores.
5. Tienen formas de cobertura legal.

Tabla 1 Listado de factores organizacionales

FACTORES ORGANIZACIONALES	
Política y Filosofía de la Organización	Relación Trabajo-Familia
	Gestión de los Recursos Humanos
	Política de seguridad y salud
	Responsabilidad Social Corporativa

	Estrategia empresarial
Cultura de la Organización	Política de Relaciones Laborales
	Información Organizacional
	Comunicación organizacional
	Justicia Organizacional
	Supervisión/Liderazgo
Relaciones Industriales	Clima laboral
	Representación Sindical
	Convenios Colectivos
FACTORES LABORALES	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato Salario, Diseño de carreras
Diseño del puesto	Rotación de puestos Trabajo grupal
Calidad en el trabajo	Uso de habilidades personales, Demandas laborales, Autonomía y capacidad de control, Seguridad física en el trabajo Apoyo social, Horas de trabajo Teletrabajo

Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008.

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. (OMS,

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT,1986, p.3)

Los factores psicosociales no solo llegan a afectar mentalmente sino también físicamente e inclusive llegar a daños irreparables en la salud, especialmente a personas que tiene alta carga laboral entro de la empresa. “Para las personas, la mayor carga de trabajo tiene efectos adversos

sobre su salud y seguridad en el trabajo, tales como los trastornos musculoesqueléticos, los trastornos psicológicos, fatiga y accidentes” (Krause, Scherzer, & Rugulies, 2005).

“Debido a los cambios que se han dado a través del tiempo y el apogeo del avance tecnológico, los trabajadores tienen que adaptarse a esos cambios dando lugar a que el trabajador pierda su autonomía, porque pasa a ser más controlado por la propia máquina que por él, generando un trabajo mecanizado” (Paz, 2015).

“Los factores de riesgo de la organización del trabajo pueden ser:

1. La jornada de trabajo.
2. El ritmo de trabajo.
3. La comunicación.
4. El estilo de mando.
5. La participación.
6. El status social.
7. La identificación con la tarea.
8. La iniciativa.
9. La estabilidad en el empleo.
10. El nivel de automatización.
11. Las relaciones profesionales.” (Unión General de Trabajadores, 2014)

La interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas del comportamiento y cambios bioquímicos y neuro hormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas. La interacción entre los individuos y su medio ambiente de trabajo se determina,

por una parte, por sus condiciones de trabajo y, por otra parte, por sus capacidades y necesidades humanas. Los factores primordiales de esta interacción son la propia tarea, el medio ambiente físico y de trabajo, las prácticas administrativas y las condiciones de empleo en general (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud; sin embargo, cuando se presenta un desequilibrio entre las oportunidades y las exigencias ambientales, por un lado, y las necesidades, aptitudes y aspiraciones del individuo, por otro lado, produce reacciones de un tipo diferente. Cuando existe una mala adaptación, cuando sus necesidades no están satisfechas o cuando se le exige demasiado, o se le menosprecia, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Una primera identificación sobre cuáles pueden ser tales factores psicosociales se resalta la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (Organización Internacional del Trabajo, 1986).

Existen diferentes metodologías para poder realizar la evaluación de riesgos psicosociales, las cuales enumeraremos a continuación:

Método Ista 21. Es una metodología de evaluación de factores de riesgos de naturaleza psicosocial. Es la adaptación a la realidad española del método CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copen Hagen), desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca.

Factores Psicosociales. Método de evaluación FPSICO. INNST. Esta metodología fue diseñada para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa, que ayuden a una mejora en el clima psicosocial, igualmente para detectar condiciones desfavorables en el marco laboral y obtener información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones psicosociales de su trabajo.

Métodos del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP) La metodología INERMAP desarrollada por el instituto MAPFRE se basa en el trabajo realizado por Gracia Camón en 2003 que tiene como objetivo evaluar riesgos psicosociales partiendo de la idea de evaluación de puestos

Factores Psicosociales. Identificación de las situaciones de riesgo. Elaborado por el Instituto Navarro de Salud Laboral, este instrumento de evaluación sirve para llevar a cabo el primer acercamiento al estado general de la empresa desde el punto de vista psicosocial.

En nuestro país se ha desarrollado el Cuestionario **de Evaluación Psicosocial en espacios laborales**, propuesto por el ministerio de Trabajo, para la identificación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral aplicado en todas las empresas. Debe ser aplicado a toda la población laboral, este cuestionario es de fácil entendimiento y anónimo.

5.1. Estado actual de conocimiento sobre el tema

Durante el último año el Ministerio del Trabajo ha considerado la importancia de los riesgos psicosociales dentro de las empresas, por lo cual ha implementado el “CUESTIONARIO DE EVALUACION PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES” como guía para conocer el estado actual de las empresas en cuanto al riesgo psicosocial de la misma maneja el Ministerio de

Trabajo a través de su plataforma virtual SUT entre sus requerimientos detalla la existencia de un programa de riesgo psicosocial dentro de todas las empresas a nivel nacional, para iniciar con esta gestión las empresas deberán aplicar el cuestionario antes mencionado o cualquier otro valido a nivel nacional o con respaldo internacional garantizando así la gestión de prevención en factores psicosociales, como ya habíamos comentado la empresa no contaba con un análisis profundo acerca de los riesgos psicosociales por la misma razón no eran gestionados oportunamente creando así insatisfacción laboral dentro de la organización, se espera que con las recomendaciones de esta evaluación la empresa de el primer paso hacia la gestión preventiva.

La exigencia de los entes de control para salvaguardar la salud de los trabajadores ha ayudado que las empresas a nivel mundial tengan la predisposición de respetar y hacer cumplir la reglamentación en materia de Seguridad y Salud. Este enfoque busca disminuir la ocurrencia de accidentes laborales y la adquisición de enfermedades profesionales. En la mayoría de los países a nivel mundial existe requisitos mínimos que deben cumplir las empresas para poder laboral, en nuestro caso estos requisitos son auditados por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Como ya habíamos manifestado los riesgos psicosociales no solo generan problemas sensitivos ni sensoriales, sino también a nivel físico por eso citando al INSST: La Carga Física de trabajo se define como "el conjunto de requerimientos físicos a los que está sometido el trabajador durante la jornada laboral; englobando tanto las posturas estáticas adoptadas durante el trabajo, como los movimientos realizados, la aplicación de fuerzas, la manipulación de cargas o los desplazamientos. ("Ergonomía". Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, I.N.S.H.T. 2000)

Localmente las cifras que maneja el Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS suman 2 mil muertes por año en Ecuador y 2,2 millones en el mundo, de los cuales el 86% se producen por enfermedades profesionales, según el último informe de la Organización Internacional del Trabajo. (Mercurio, 2013).

Los diferentes cambios organizacionales a los que se ha sometido la empresa en los últimos 5 años ha tenido efectos positivos a nivel de marketing y ventas pero en el ámbito laboral y psicosocial enfocado en los trabajadores, repercute de manera directa a la carga laboral extra que se ha generado tomando en cuenta que no se tiene estudios investigativos sobre la salud tanto física como mental de los trabajadores, los cambios notables en la productividad, eficiencia, ambiente laboral, relaciones interpersonales y en general el estado precario en el que se encuentran debido a factores tanto internos de la organización como externos en el ámbito familiar, nace la necesidad de empezar con un proceso de evaluación y medición de los riesgos psicosociales presentes en la empresa para de esta manera determinando la magnitud de los riesgos y las acciones de mejora que se deben implementar.

CAPITULO II

MÉTODO

La presente investigación es tratada mediante metodología descriptiva y transversal, la cual permitirá identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores en la empresa Cervecera.

Método

5.2. Tipo de estudio

La presente investigación tiene carácter descriptivo ya que se realizará en base al detalle del proceso productivo observado en las investigaciones de campo.

5.3. Modalidad de investigación

5.4. Investigación de campo

Se realizó un estudio sistemático en el área laboral de la empresa donde se determinó que el problema fundamental es la incorrecta percepción de riesgos, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores en cuanto a los riesgos psicosociales, manejo de los mismos, y medidas de actuación frente a ellos.

5.5. Población y muestra

Población y Muestra

El universo es la totalidad de trabajadores de la empresa cervecera compuesto por 80 trabajadores.

5.6. Selección de instrumentos de investigación

Observación

Por medio de la observación a las diferentes actividades que realizan en la jornada laboral pudimos realizar el levantamiento e identificación de los riesgos presentes en el área de trabajo. Esto nos ayudó a desarrollar la matriz de riesgos que se encuentra en el ANEXO 1

Encuesta

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se realizó una encuesta a 90 personas, el modelo de dicha encuesta se encuentra en el ANEXO 2, con la cual pudimos conocer la percepción de los trabajadores dentro de la empresa.

Método

Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosociales

El objetivo de este cuestionario es evaluar los factores de riesgo presentes en los trabajadores, dando medidas de mitigación para los resultados obtenidos. El cuestionario será aplicado en todas las empresas tanto públicas como privadas.

Las preguntas de este cuestionario se han formulado con un vocabulario claro y sencillo, las respuestas se muestran en cuatro opciones que van de manera descendente completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo como se muestra en la Tabla 1.

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4

Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Tabla 1. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Encontramos este cuestionario dividido en 8 grupos, con un total de 58 ítems.

Tabla 2. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

En la primera parte del cuestionario encontramos instrucciones de como completar el cuestionario, datos generales, comentarios y resultados tanto globales, como por dimensiones y la interpretación de los resultados. En la sección de datos generales podemos tener campos como: fecha, lugar, antigüedad en la empresa, edad, cargo, auto identificación, género y datos de ubicación de la empresa. Siempre garantizando la confidencialidad de los resultados obtenidos y el anonimato de los trabajadores encuestados.

En el apartado designado para observaciones y comentarios, le damos al trabajador la oportunidad de expresar sus opiniones, dudas o sugerencias las cuales nos servirán más adelante para realizar las correcciones respectivas.

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
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

Tabla 3. Nivel de Riesgo por dimensión

Los resultados globales los obtendremos de la sumatoria de todos los resultados por dimensión, los cuales serán interpretados en la siguiente tabla.

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
--	--	--

Tabla 4. Nivel de Riesgo General

Para la aplicación del cuestionario debemos contar ya sea con un Técnico o Responsable de SSO, Medico Ocupacional, Trabajadora social o representante de Talento Humano. Se puede contar con uno o con todos los representantes antes mencionados.

Debemos informar a la Gerencia y a todo el personal sobre la aplicación del presente cuestionario, así también tener en cuenta la logística, suministros, ambiente adecuado confortable y libre de distracciones. El responsable de aplicar el cuestionario debe estar capacitado y conocer el contenido del cuestionario para solventar cualquier inquietud por parte de los encuestados, el tiempo estimado de aplicación es de 15 a 20 minutos, toda la información obtenida es de total confidencialidad y no se pedirá ningún dato personal del trabajador ya que es de total anonimato.

Cuando ya se ha realizado el cuestionario a los trabajadores, se debe tabular mediante la Herramienta para Tabulación propuesta por el Ministerio del Trabajo la misma que nos permitirá visualizar los resultados tanto de dimensión como globales.

Las herramientas antes mencionadas Guía de Aplicación de Cuestionario de Riesgo Psicosocial, Cuestionario de Riesgo Psicosocial, Herramienta de Tabulación de Datos se encuentran disponibles para su aplicación gratuita en la página del Ministerio de Trabajo.

CAPITULO III

3. Resultados

Para la aplicación de las encuestas hemos utilizado el cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo “CUESTIONARIO DE EVALUACION PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES”, el mismo que se encuentra en el Anexo 2.

3.1. Presentación y análisis de resultados

En las siguientes figuras explicaremos los resultados de las tabulaciones.

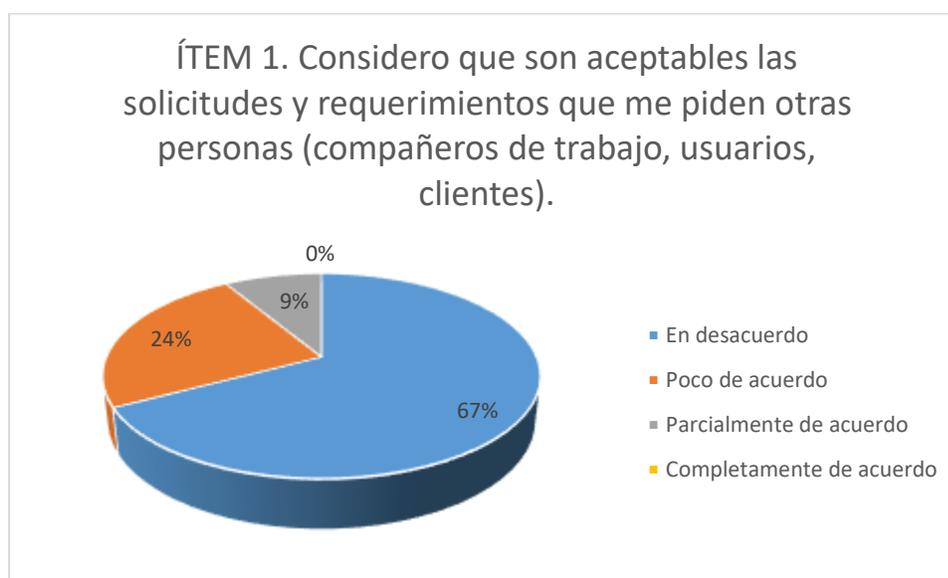


Figura 1. Resultados carga y ritmo de trabajo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la Figura 1, los resultados muestran que el 67% del personal se encontró en desacuerdo, 24% poco de acuerdo y 9 % parcialmente de acuerdo, lo que nos indica que la carga laboral a la que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa no solo abarca su trabajo sino también otros requerimientos por parte de los empleados.

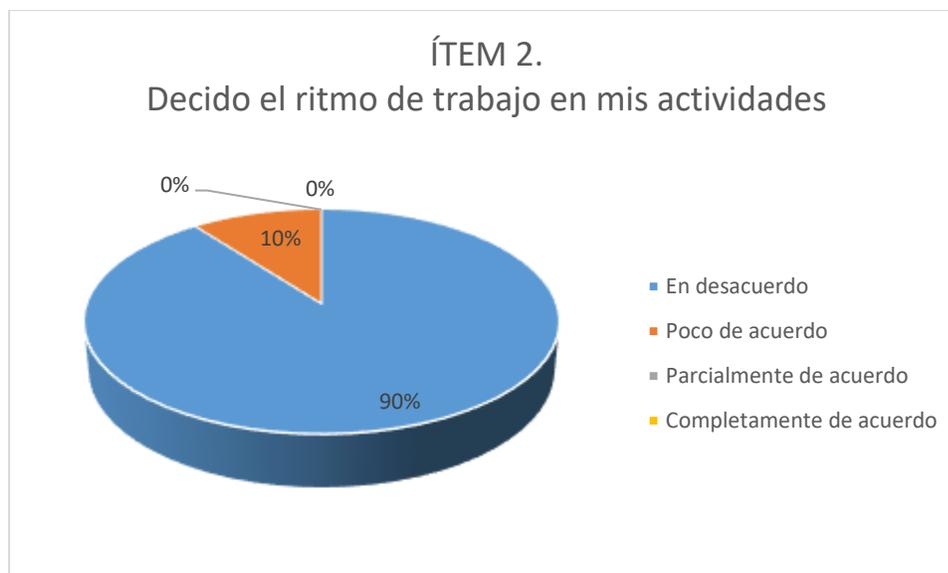


Figura 2. Resultados espacios laborales, carga y ritmo de trabajo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 2, los resultados muestran que el 90% del personal se encontró en desacuerdo y el 10% poco de acuerdo, lo que nos indica que los trabajadores de la empresa se encuentran expuestos a un notable trabajo a presión.

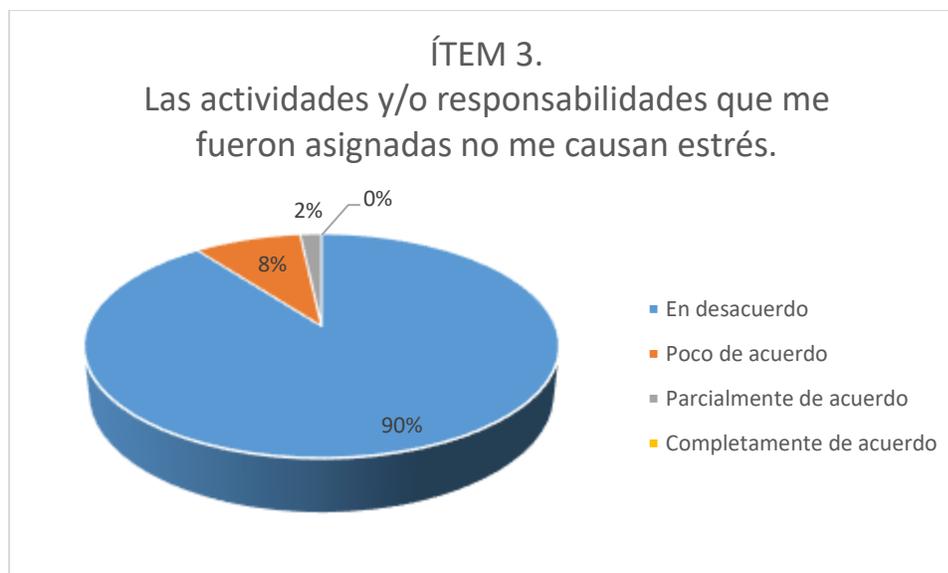


Figura 3. Resultados espacios laborales, carga y ritmo de trabajo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 3, los resultados muestran que el 90% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 8% poco de acuerdo y el 2% parcialmente de acuerdo, lo que nos indica que los trabajadores de la empresa están expuestos a estrés laboral por actividades y/o responsabilidades asignadas diariamente.

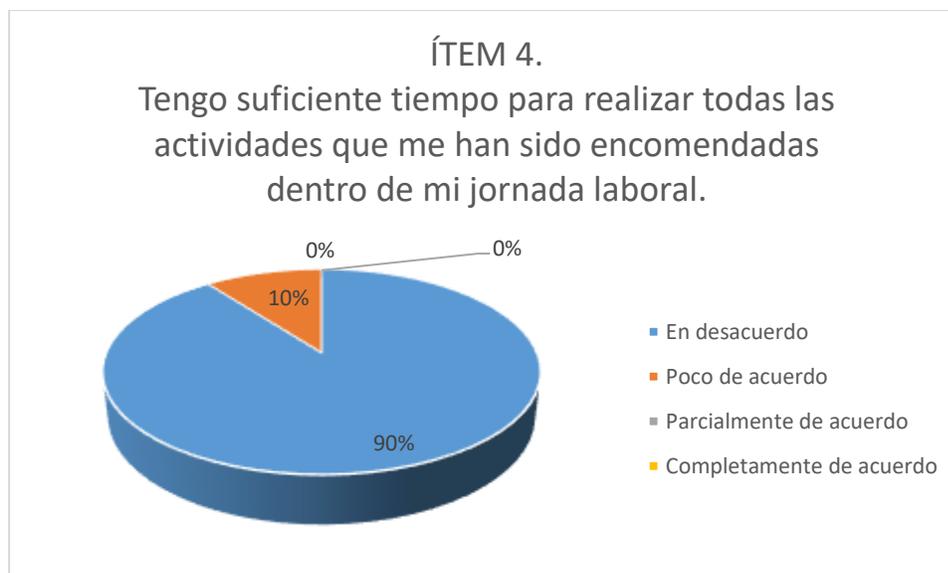


Figura 4. Resultados espacios laborales, carga y ritmo de trabajo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 4, el 90% de los encuestados respondió que se encontró en desacuerdo mientras que el restante que es un 10% dijo que se consideran poco de acuerdo, esto nos indica que los trabajadores de la empresa no poseen el tiempo suficiente para realizar todas las actividades encomendadas dentro de su jornada laboral.

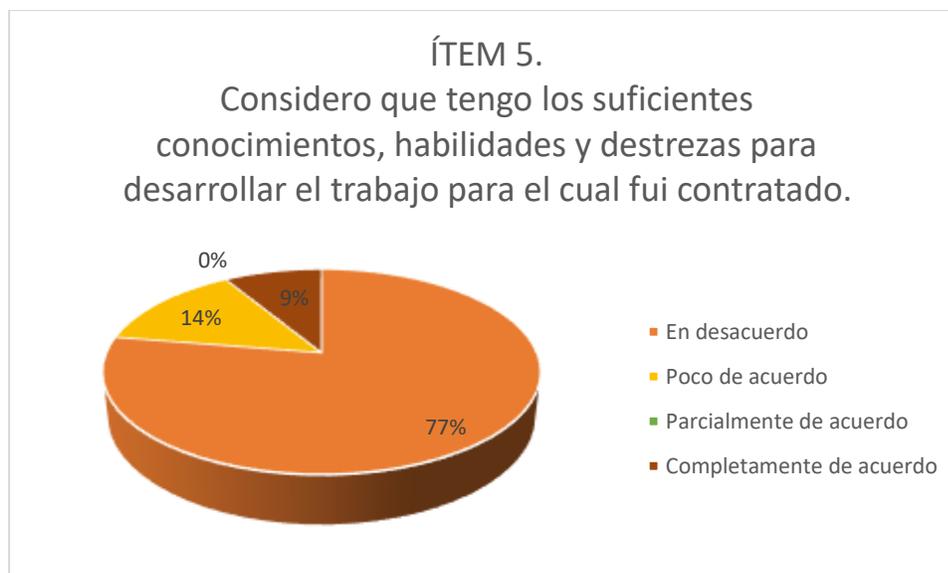


Figura 5. Resultados espacios laborales, desarrollo de competencias. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 5, muestra que el 77% del personal se encontró en desacuerdo, el 14% poco de acuerdo y el 9 % completamente de acuerdo, estos resultados nos indican que gran parte del personal han sido contratados con poca experiencia laboral y sin los conocimientos suficientes para desarrollar su trabajo.

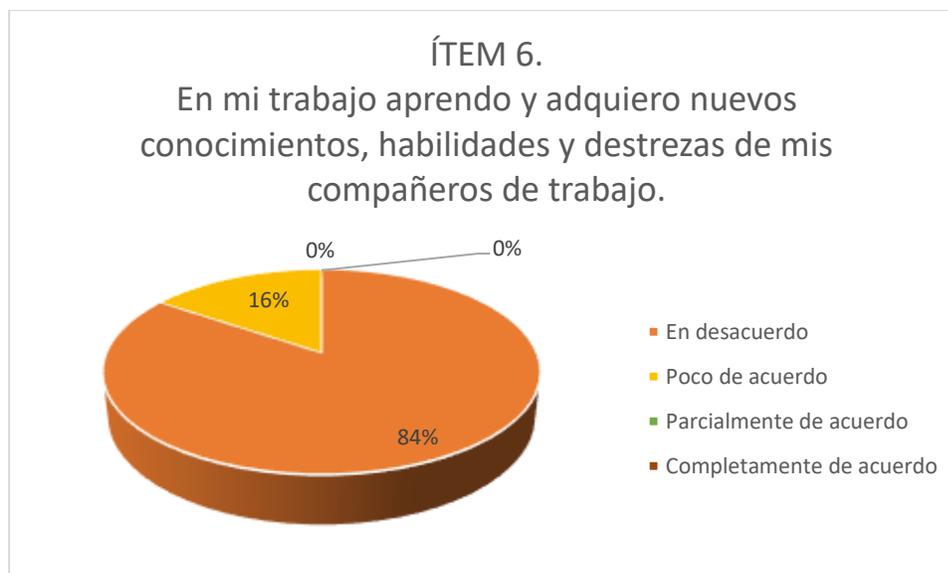


Figura 6. Resultados espacios laborales, desarrollo de competencias. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 6, los resultados muestran que el 84% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 16% estuvo poco de acuerdo, lo que nos indica que la mayoría de los encuestados no aprende ni adquiere nuevos conocimientos, habilidades ni destrezas de sus compañeros de trabajo.

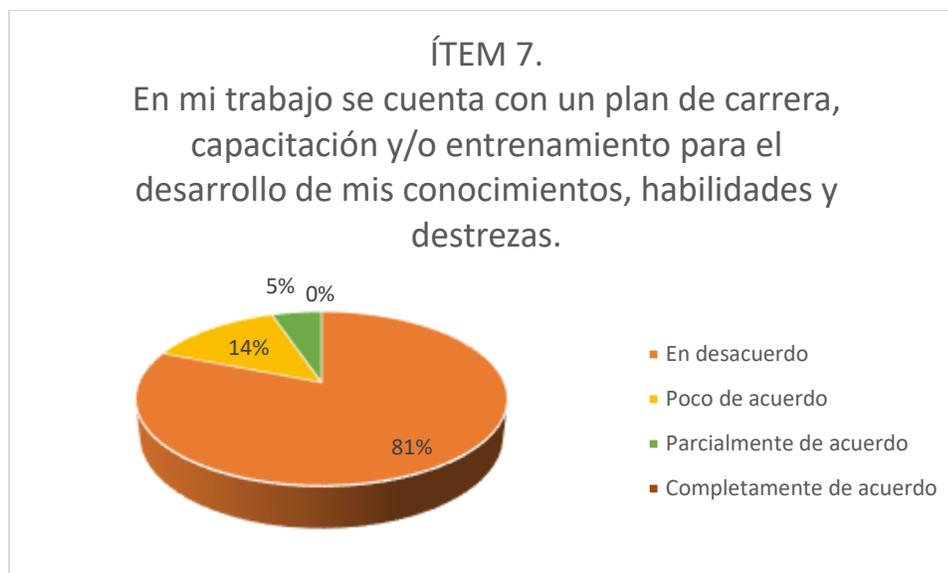


Figura 7. Resultados espacios laborales, desarrollo de competencias. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 7, los resultados muestran que en términos de capacitaciones y/o entrenamientos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas en el ámbito laboral se encontró que la mayor parte de los encuestados 81% están en desacuerdo, seguido de un 14% que están poco de acuerdo y un 5% que se encuentra parcialmente de acuerdo en que no existe un plan de carrera.

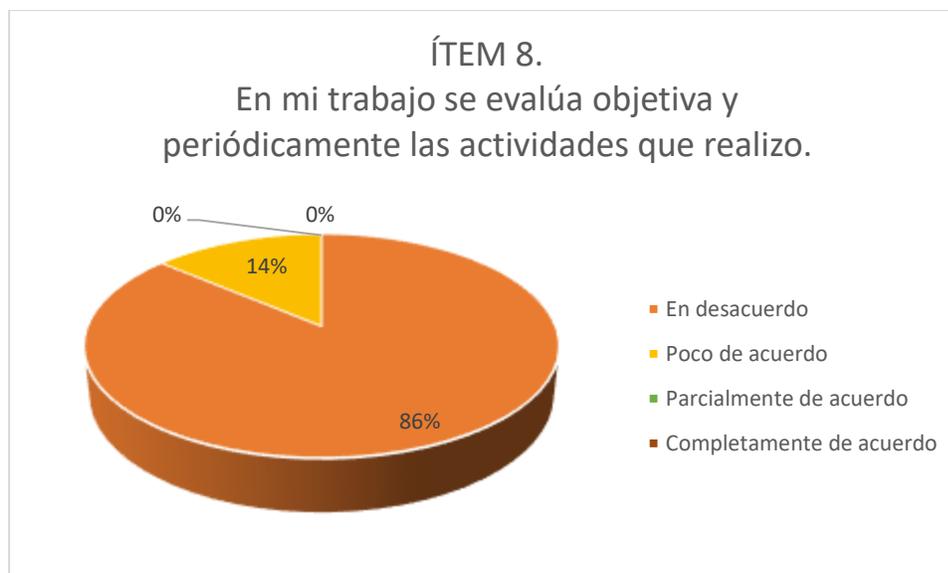


Figura 8. Resultados espacios laborales, desarrollo de competencias. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 8, se encontró que el 86% está en desacuerdo es decir consideran que en la empresa no se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que son designadas a cada trabajador, y el 14% restante está poco de acuerdo con lo estipulado.

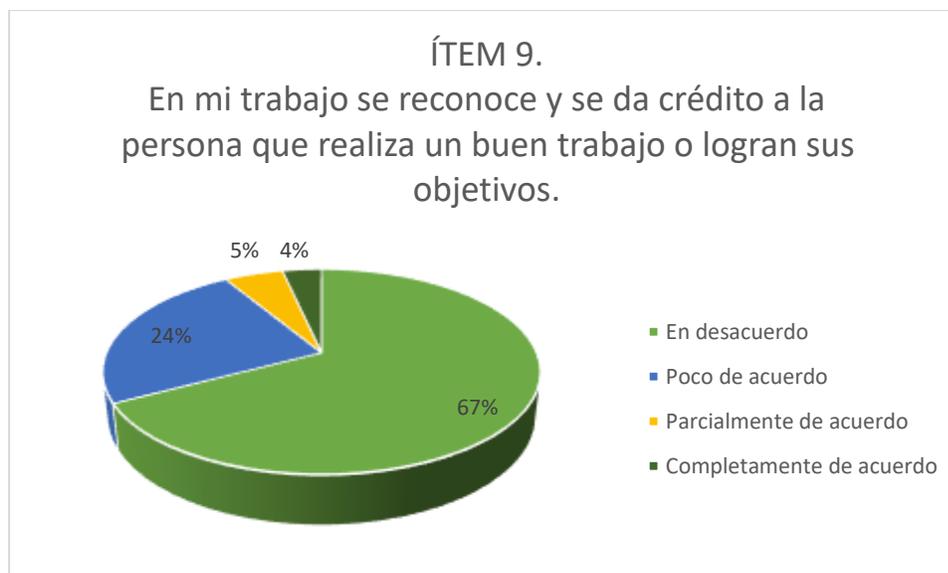


Figura 9. Resultados espacios laborales, liderazgo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 9, los resultados muestran que el 67% del personal se encontró en desacuerdo, seguido por un 24% que está poco de acuerdo, con un 5% que está parcialmente de acuerdo y el 4% restante que se encuentra completamente de acuerdo. La mayor parte de encuestados reconoce que no se da crédito al trabajador si realizan un buen trabajo o logran los objetivos propuestos.

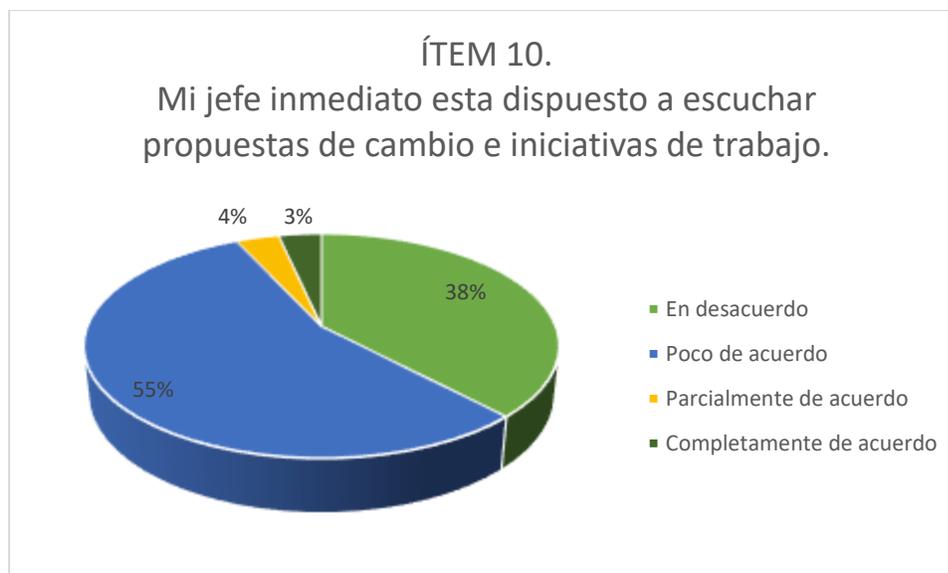


Figura 10. Resultados espacios laborales, liderazgo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 10, los resultados muestran que el 38% del personal se encontró en desacuerdo es decir no son escuchados por el jefe inmediato al proponer propuestas de cambio e iniciativas de trabajo, mientras que un 55% se encuentra poco de acuerdo, seguido por un 4% que se encuentra parcialmente de acuerdo y un 3% que está completamente de acuerdo en que su jefe inmediato si está dispuesto a escuchar sus propuestas.

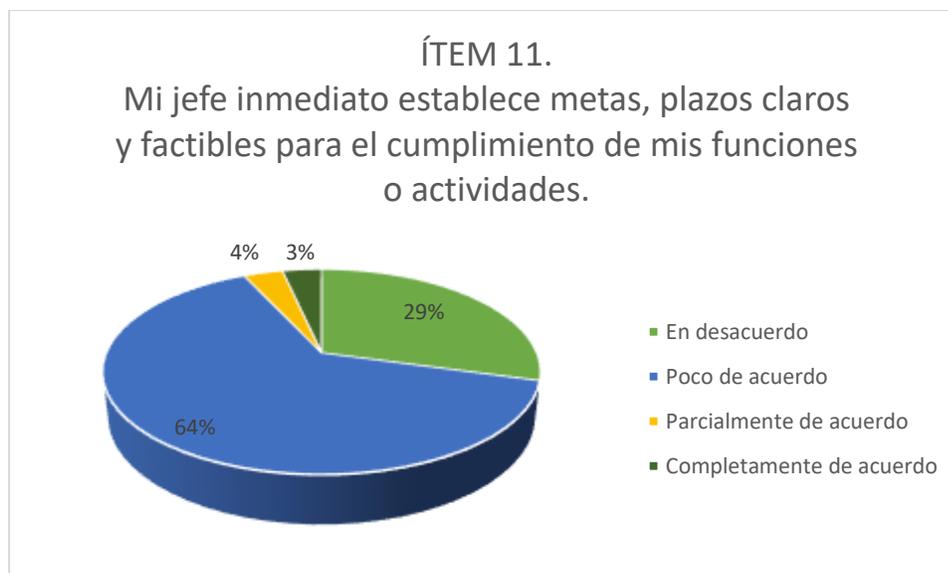


Figura 11. Resultados espacios laborales, liderazgo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 11, los resultados muestran que el 29 % del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 64% está poco de acuerdo, seguido con un 4% que está parcialmente de acuerdo y solo un 3 % está completamente de acuerdo, lo que nos indica que no se establece metas, plazos, claros y factibles para el cumplimiento de las funciones o actividades del operador.

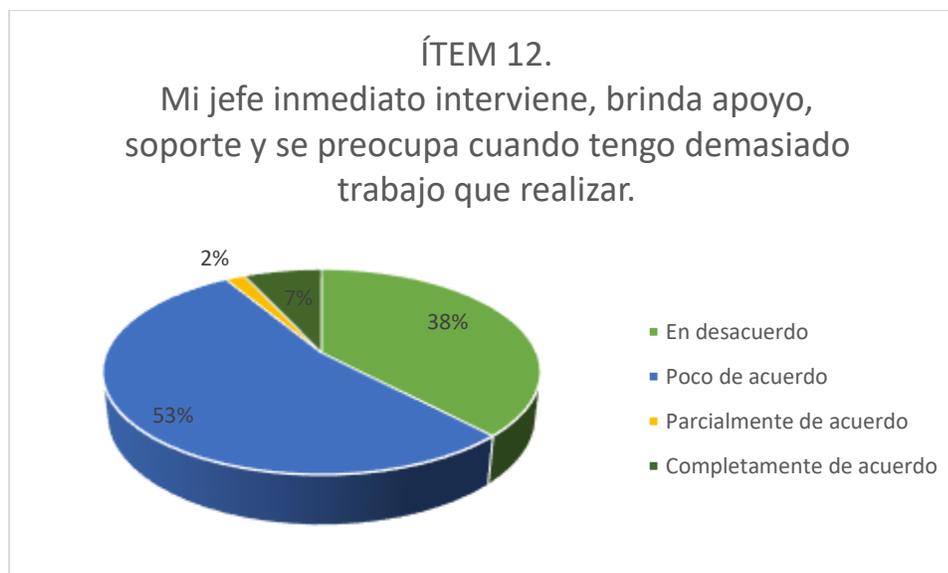


Figura 12. Resultados espacios laborales, liderazgo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 12, los resultados muestran que el 38% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 53% está poco de acuerdo, seguido con un 2% que está parcialmente de acuerdo y un 7% que está completamente de acuerdo, lo que establece que el 38% y 53% del personal está de acuerdo en que no se brinda el soporte y apoyo suficiente por parte del jefe inmediato al existir demasiado trabajo a realizar.

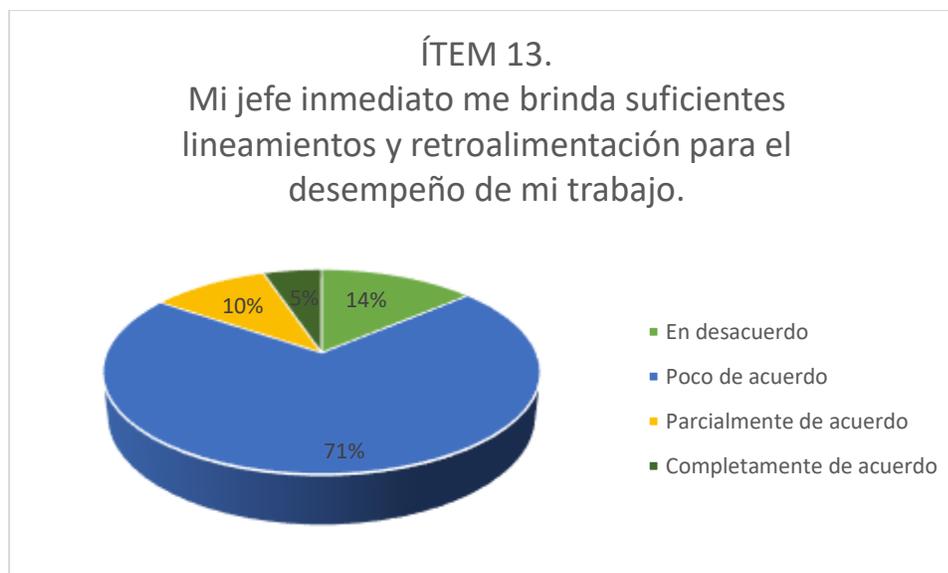


Figura 13. Resultados espacios laborales, liderazgo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 13, los resultados muestran que el 14% del personal se encontró en desacuerdo y el 71 % está poco de acuerdo, es decir piensan que no se brinda los suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño del trabajador, mientras que un 10% se encuentra parcialmente de acuerdo, seguido por un 5% que está completamente de acuerdo.

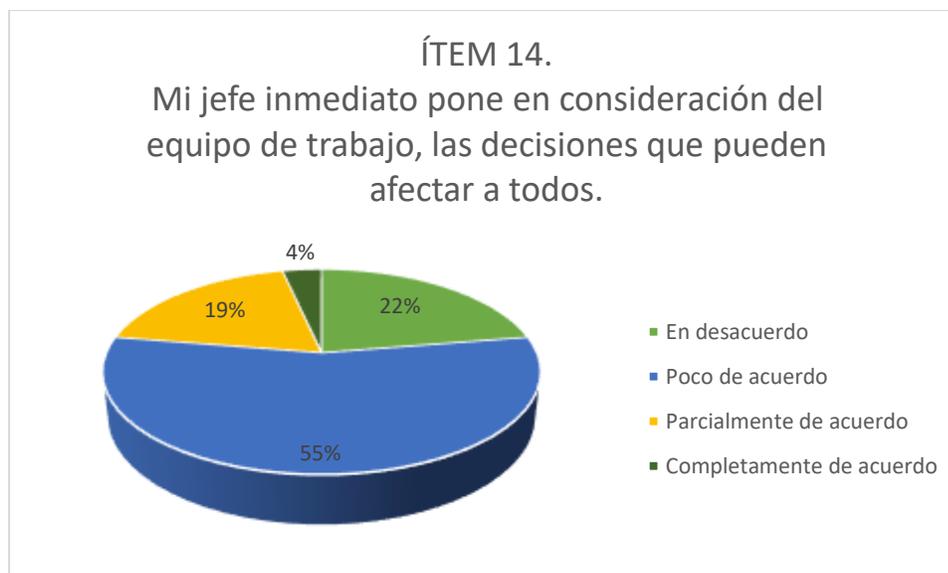


Figura 14. Resultados espacios laborales, liderazgo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 14, los resultados muestran que el 55% del personal se encontró en desacuerdo, seguido de un 22% que está poco de acuerdo en que se pone en consideración al equipo de trabajo cuando las decisiones podrían afectar a todos, mientras que el 19% se encuentra parcialmente de acuerdo y un 4% está completamente de acuerdo.

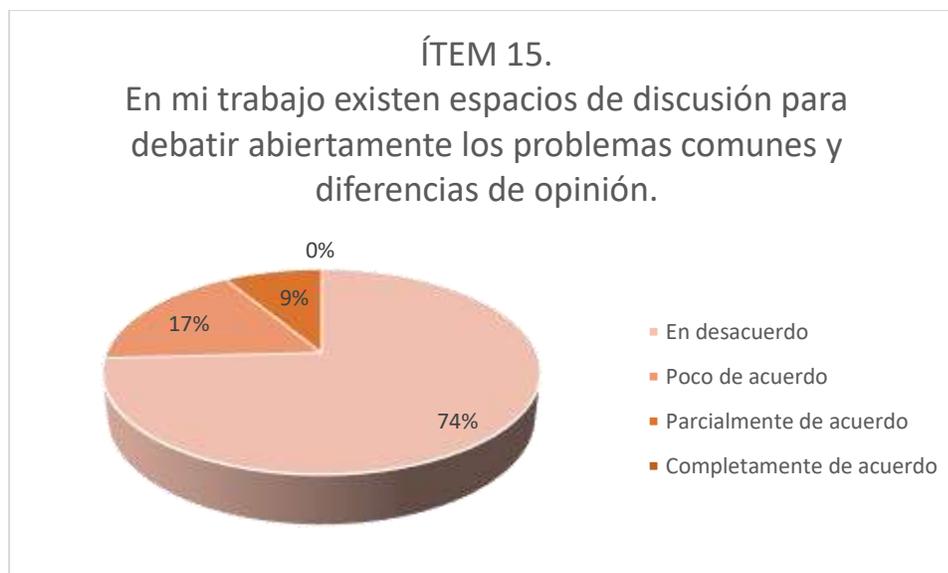


Figura 15. Resultados espacios laborales, margen de acción y control. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 15, los resultados muestran que el 74% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 17% está poco de acuerdo y un 9% restante se encuentra parcialmente de acuerdo, lo que indica que no existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.

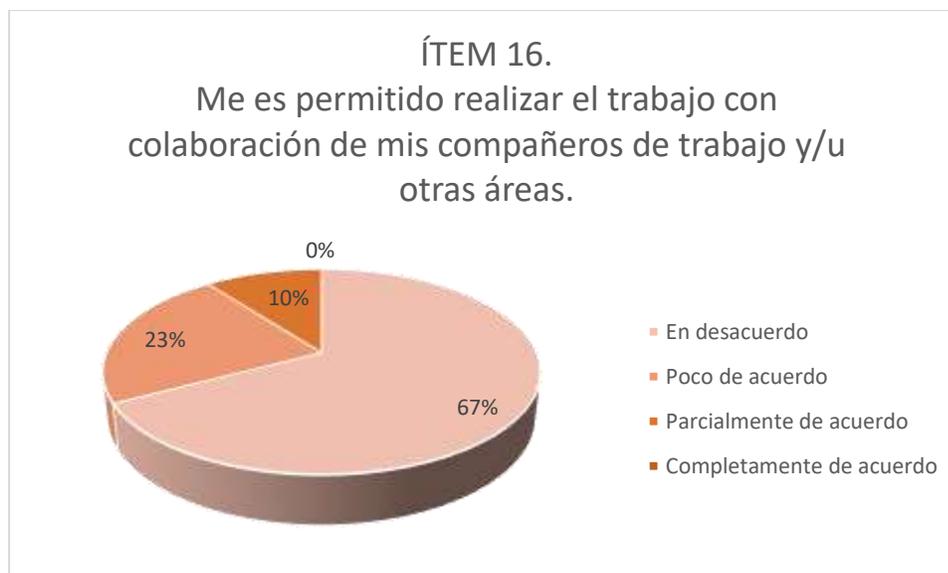


Figura 16. Resultados espacios laborales, margen de acción y control. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 16, los resultados muestran que el 67% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 23% está poco de acuerdo y un 10% restante está parcialmente de acuerdo, lo que indica que no es permitido realizar el trabajo con colaboración de los compañeros de la misma o diferente área.

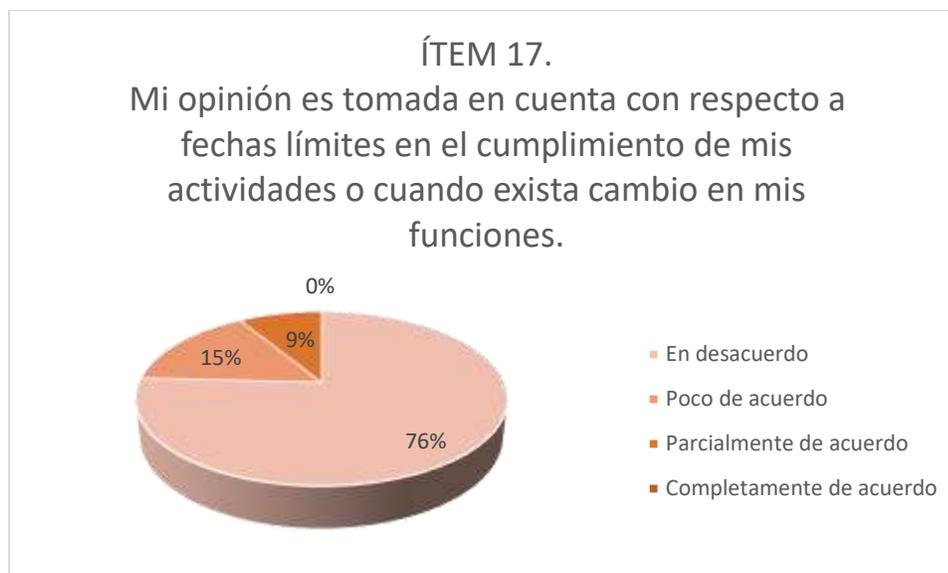


Figura 17. Resultados espacios laborales, margen de acción y control. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 17, los resultados muestran que el 76% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 15% está poco de acuerdo y un 9% restante parcialmente de acuerdo, lo que indica que no se respeta mucho la opinión del trabajador cuando se establece fechas límite o se designan cambio en sus funciones.



Figura 18. Resultados espacios laborales, margen de acción y control. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 18, los resultados muestran que el 79 % del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 7% está poco de acuerdo y un 14% restante se encuentra parcialmente de acuerdo, lo que indica que un trabajador no aporta con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.

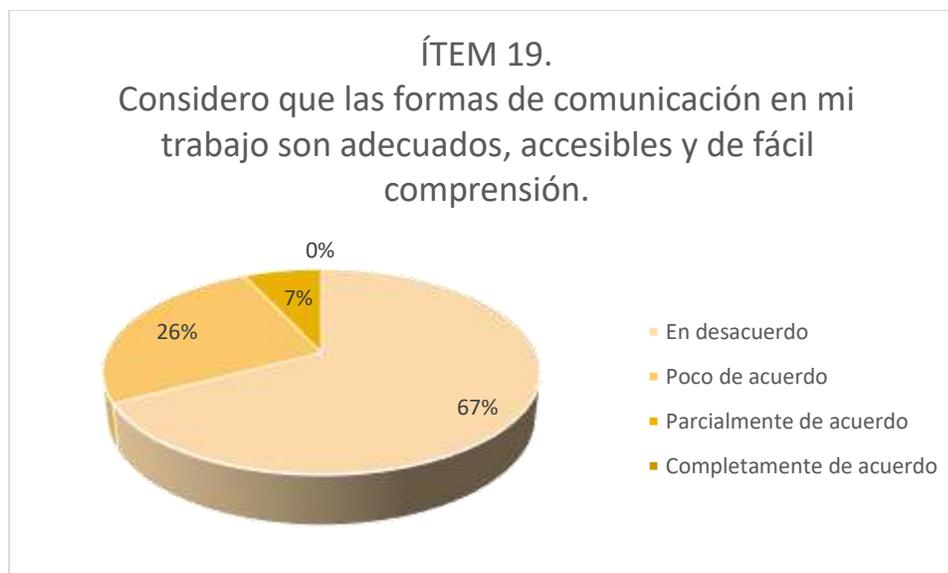


Figura 19. Resultados espacios laborales, organización del trabajo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 19, los resultados muestran que el 67% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 26% está poco de acuerdo y un 7% restante está parcialmente de acuerdo, lo que indica que muchas de las formas de comunicación no son adecuadas ni fáciles de comprender para los trabajadores.



Figura 20. Resultados espacios laborales, organización del trabajo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 20, los resultados muestran que el 74 % del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 21% está poco de acuerdo y un 5% restante parcialmente de acuerdo, lo que indica que la mayoría de los encuestados expresan que no se les informa regularmente la gestión y logros de la empresa.

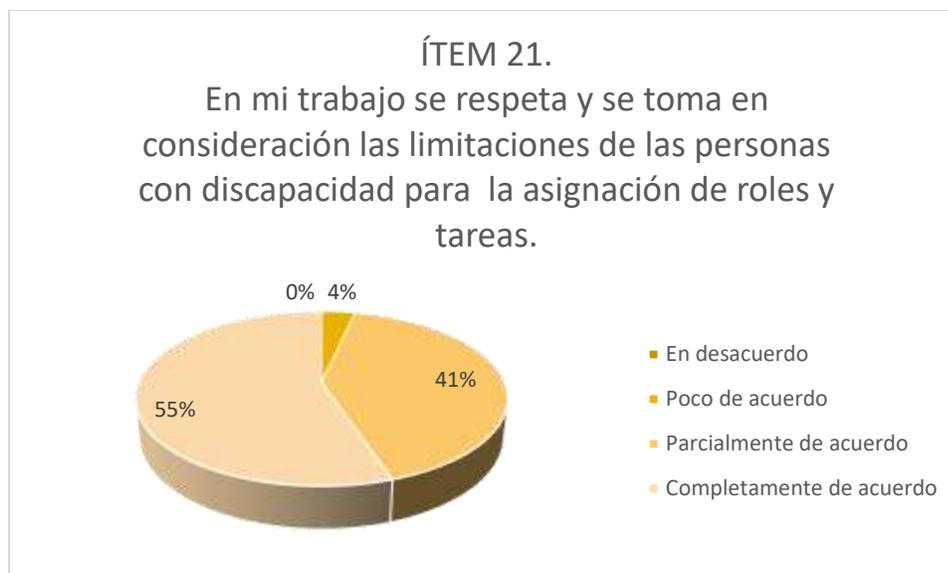


Figura 21. Resultados espacios laborales, organización del trabajo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 21, los resultados muestran que el 55% de los encuestados se encuentran completamente de acuerdo y un 41 % está parcialmente de acuerdo en que se respeten y se tomen en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas, mientras que un 4% se encontró en desacuerdo.

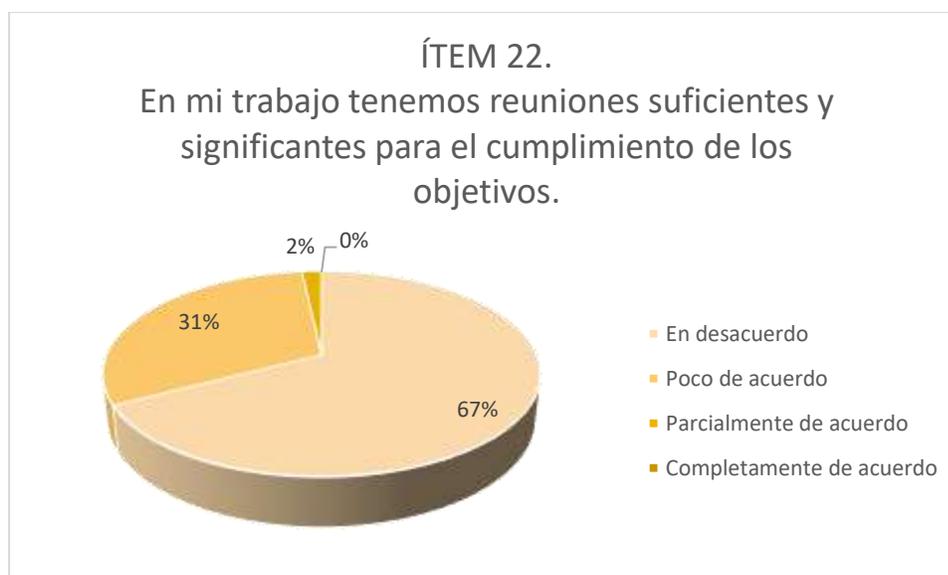


Figura 22. Resultados espacios laborales, organización del trabajo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 22, los resultados muestran que el 67% del personal se encontró en desacuerdo es decir no consideran que las reuniones que se realizan en el trabajo sean suficientes y significantes para lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos, mientras que un 31% dijo estar poco de acuerdo y un 2% restante está completamente de acuerdo.

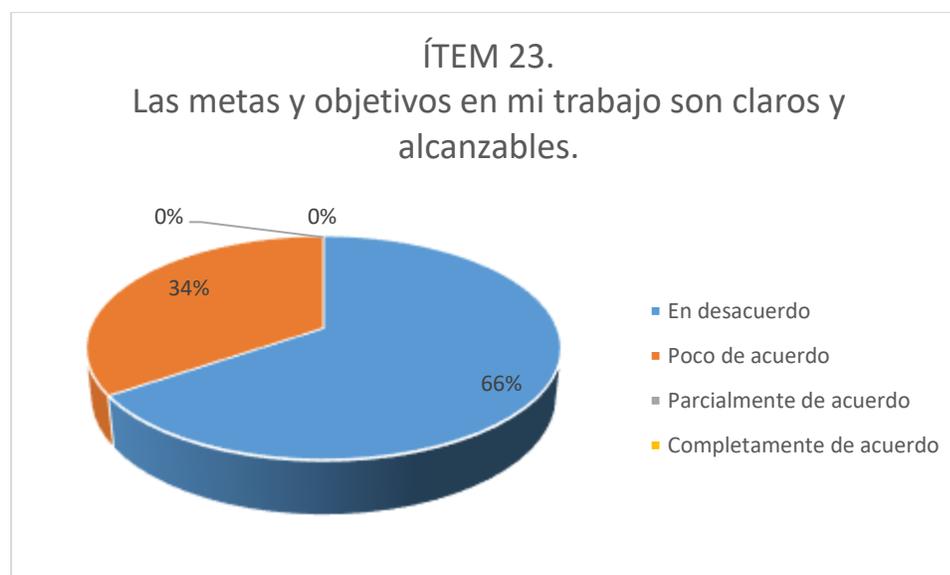


Figura 23. Resultados espacios laborales, organización del trabajo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 23, los resultados muestran que el 66% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 34% dijo estar poco de acuerdo, lo que indica la mayoría de los encuestados no tienen claro sus metas y objetivos en el trabajo.

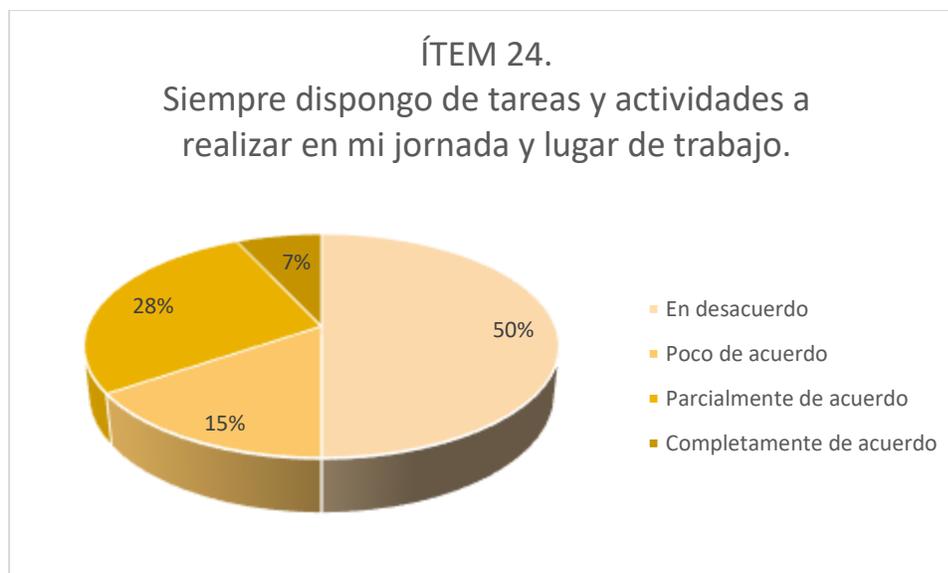


Figura 24. Resultados espacios laborales, organización del trabajo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 24, los resultados muestran que el 50% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 15% está poco de acuerdo, seguido de un 28% que se encuentra parcialmente de acuerdo y un 7% restante que está completamente de acuerdo, lo que indica que la mitad del personal considera que no siempre disponen de tareas ni actividades en su jornada de trabajo.

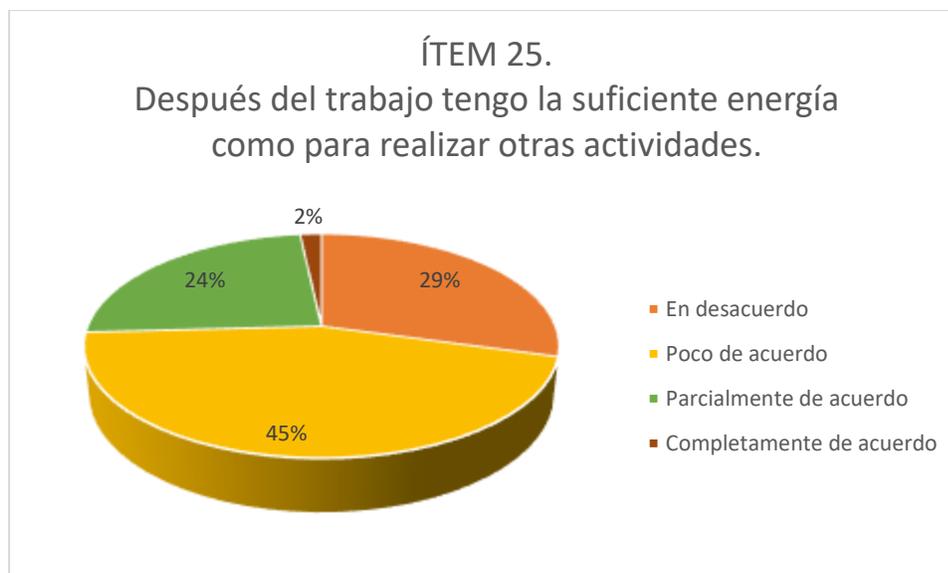


Figura 25. Resultados espacios laborales, recuperación. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 25, los resultados muestran que el 45% del personal se encontró poco de acuerdo, un 29% está en desacuerdo, mientras que un 24% está parcialmente de acuerdo, seguido de un 2% restante que dijo estar completamente de acuerdo en tener la suficiente energía para realizar otras actividades después del trabajo.

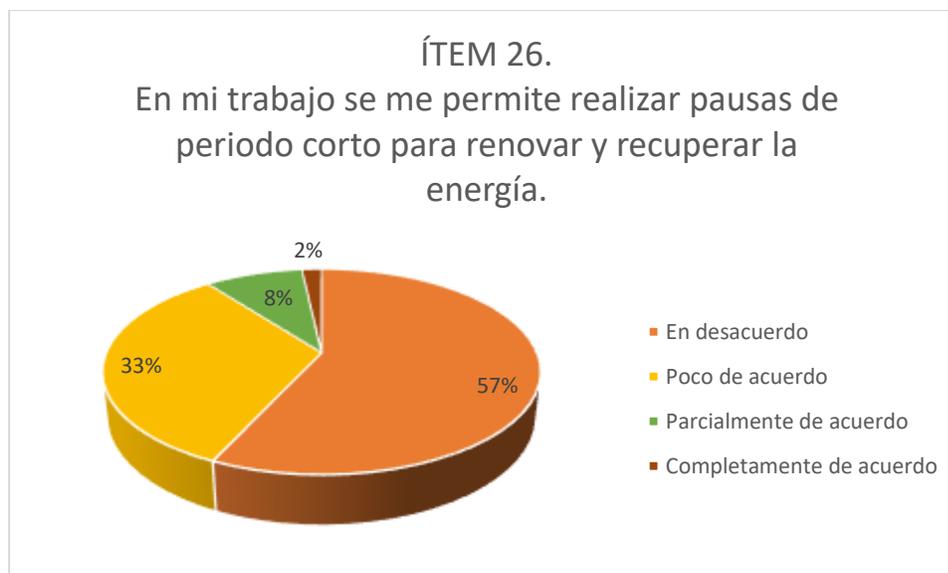


Figura 26. Resultados espacios laborales, recuperación. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 26, los resultados muestran que el 57% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 33% dijo estar poco de acuerdo, un 8% dijo estar parcialmente de acuerdo, y un 2 % está completamente de acuerdo. Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados dicen no realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía en el trabajo.

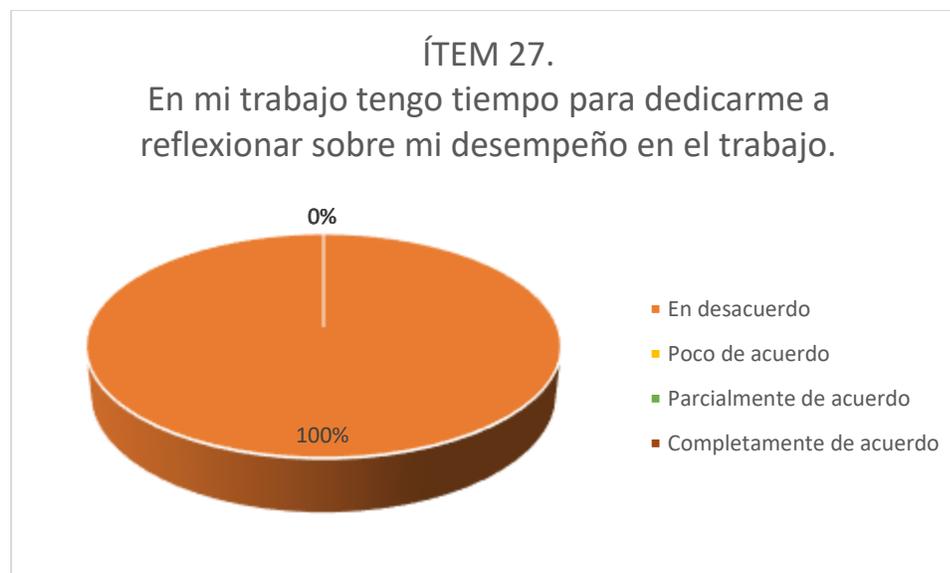


Figura 27. Resultados espacios laborales, recuperación. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 27, los resultados muestran que todos los encuestados afirman no poseer tiempo para reflexionar sobre su desempeño en el trabajo.

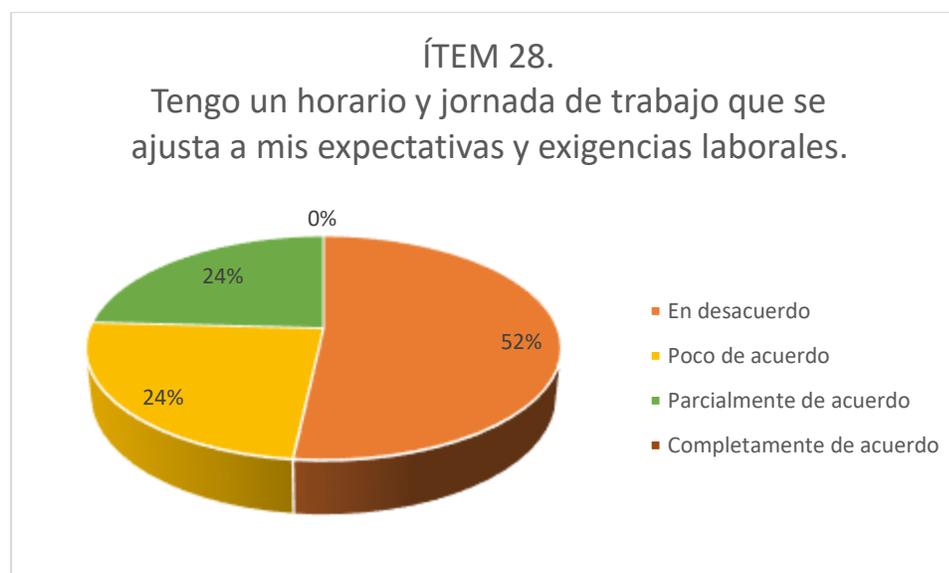


Figura 28. Resultados espacios laborales, recuperación. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 28, los resultados muestran que el 52% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 24% dijo estar poco de acuerdo, y un 24% restante dijo estar parcialmente de acuerdo, lo que indica que la mayoría de encuestados no posee un horario y jornada de trabajo que se ajusta a sus expectativas y exigencias laborales.

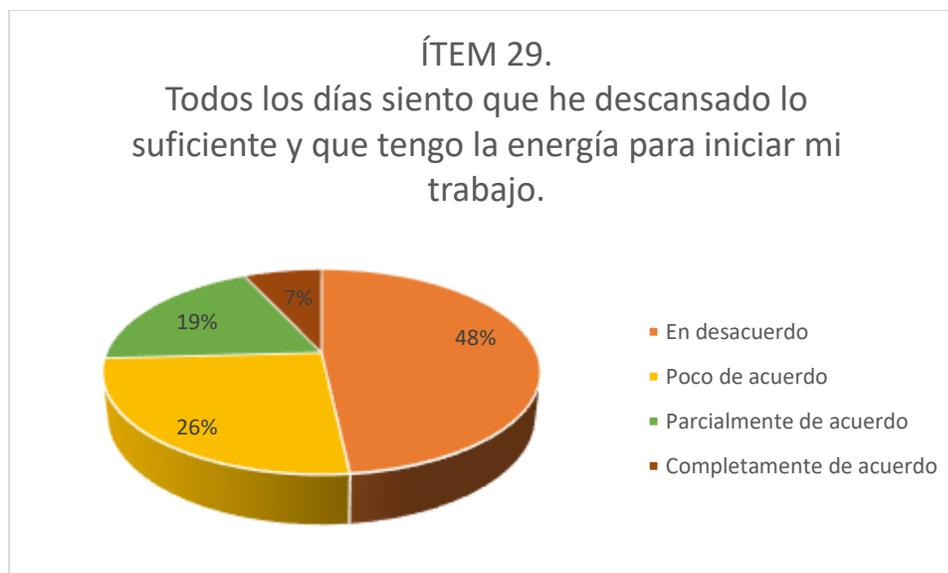


Figura 29. Resultados espacios laborales, recuperación. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 29, los resultados muestran que el 48% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 26% dijo estar poco de acuerdo, esto nos indica que ellos consideran que no todos los días tiene la suficiente energía para iniciar su trabajo. Sin embargo, el 19% que está parcialmente de acuerdo y el 7% restante está completamente de acuerdo, en que todos los días han descansado lo suficiente para tener energía y poder iniciar el trabajo al siguiente día.

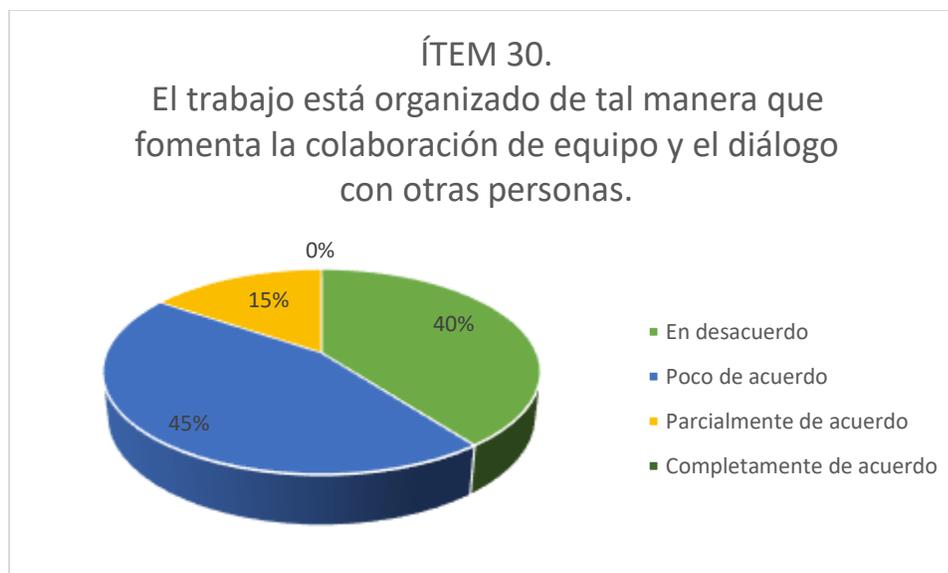


Figura 30. Resultados espacios laborales, soporte y apoyo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 30, los resultados muestran que el 40% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 45% dijo estar poco de acuerdo y un 15% restante señala estar parcialmente de acuerdo, lo que indica que la mayoría de encuestados están de acuerdo en que el trabajo no está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.

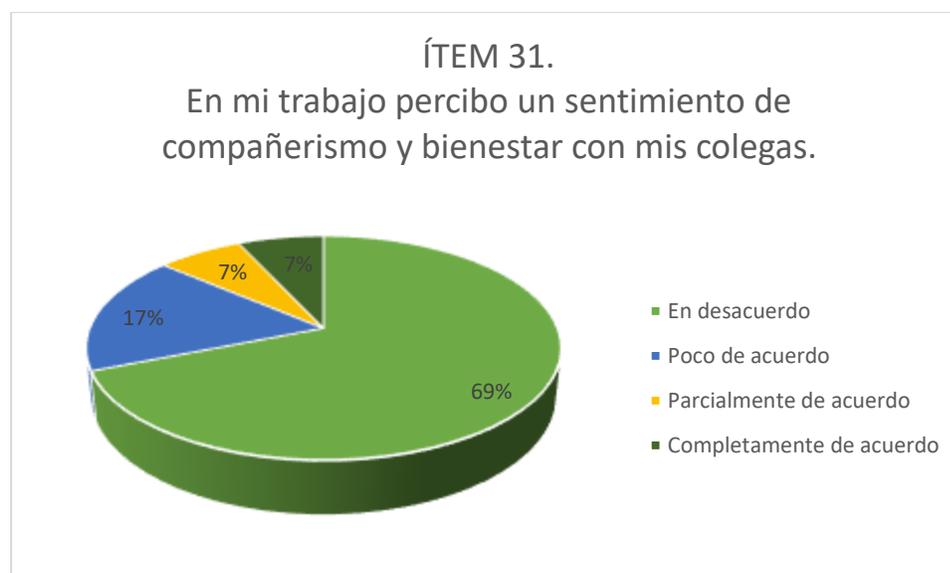


Figura 31. Resultados espacios laborales, soporte y apoyo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 31, los resultados muestran que el 69% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 17% dijo estar poco de acuerdo, seguido de un 7% que está parcialmente de acuerdo y un 7% restante señala estar completamente de acuerdo, lo que indica que la mayoría de encuestados no perciben un sentimiento de compañerismo y bienestar con sus colegas.

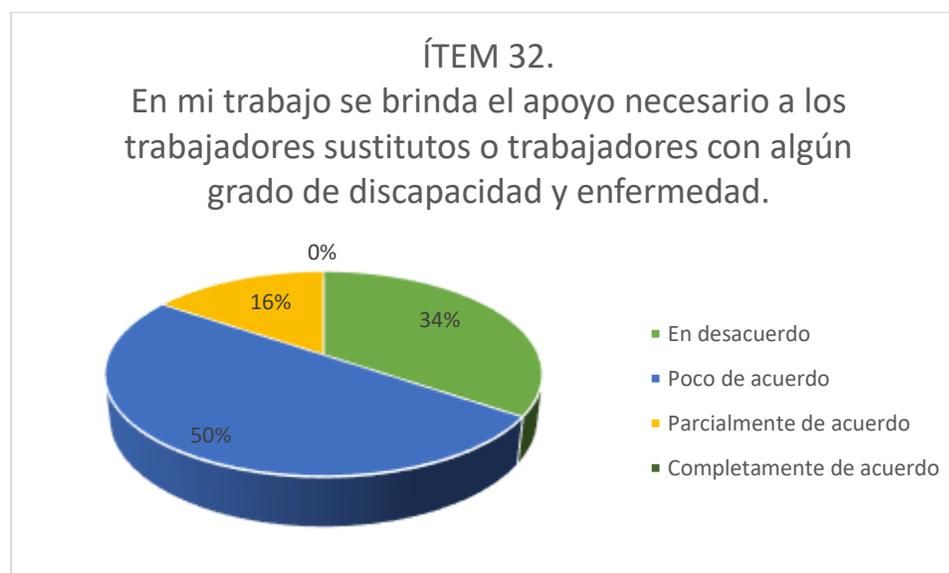


Figura 32. Resultados espacios laborales, soporte y apoyo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 32, los resultados muestran que el 34% del personal se encontró en desacuerdo, seguido de un 50% que dijo estar poco de acuerdo y un 16% restante señala estar parcialmente de acuerdo, lo que indica que la mitad del personal considera que en su empresa si se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad, y la otra mitad considera que no.

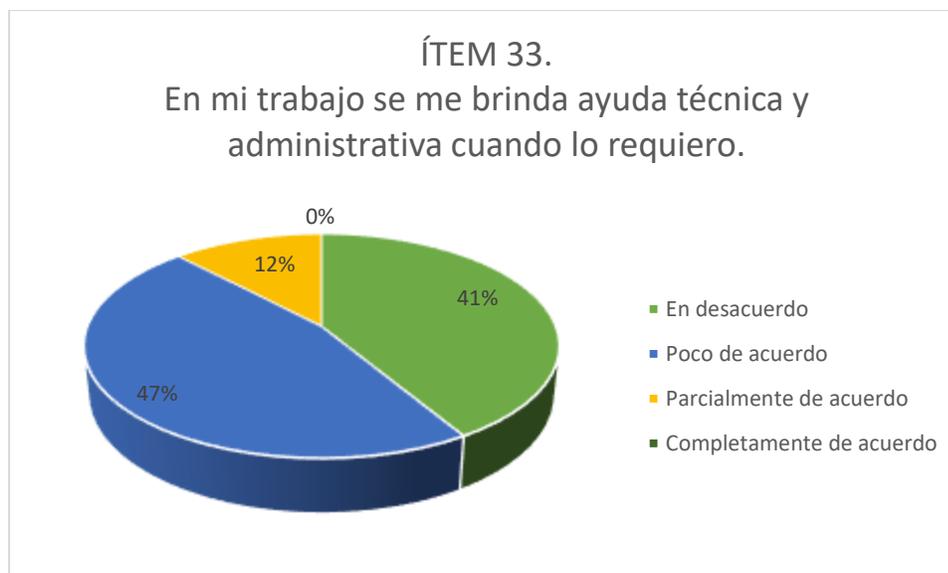


Figura 33. Resultados espacios laborales, soporte y apoyo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 33, los resultados muestran que el 41% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 47% dijo estar poco de acuerdo y un 12% restante señala estar parcialmente de acuerdo, lo que indica que en la empresa se brinda ayuda técnica y administrativa de manera poco frecuente cuando el trabajador lo requiere.

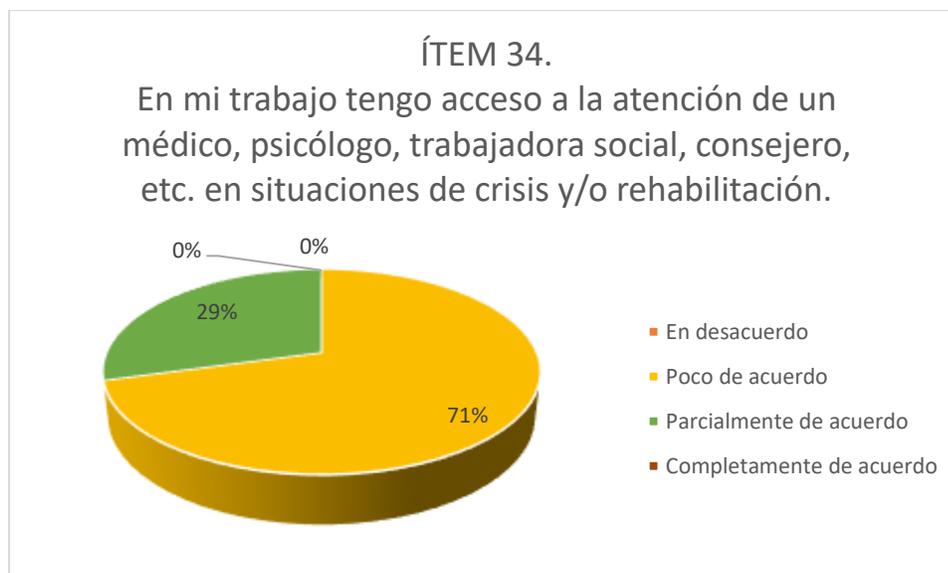


Figura 34. Resultados espacios laborales, soporte y apoyo. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 34, los resultados muestran que la mayoría de los encuestados (71%) y un 29% se encuentra de acuerdo en que no tienen acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero en situaciones de crisis y/o rehabilitación.

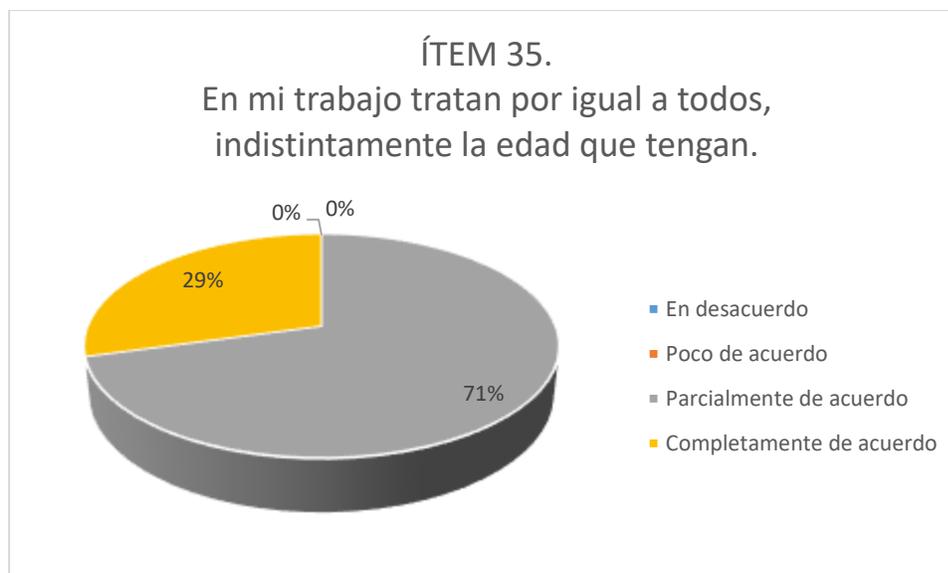


Figura 35. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 35, los resultados muestran que la mayoría de los encuestados (71%) se encuentran de parcialmente de acuerdo con el trato al personal que se le da indistintamente de la edad que tengan, mientras que el 29% restante dijo estar completamente de acuerdo en que existe un trato por igual pese a la edad.

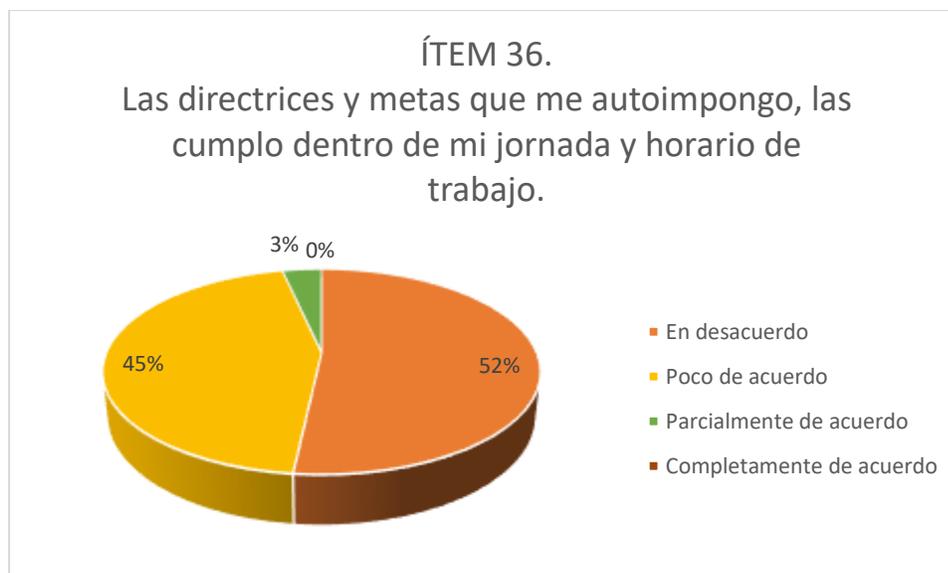


Figura 36. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 36, los resultados muestran que el 52% del personal se encontró en de acuerdo, seguido de un 45% poco de acuerdo, y un 3% restante dijo estar parcialmente de acuerdo es decir más de la mitad del personal considera que las directrices y metas que se autoimpongan los trabajadores, no las cumplen dentro de su jornada y horario de trabajo.

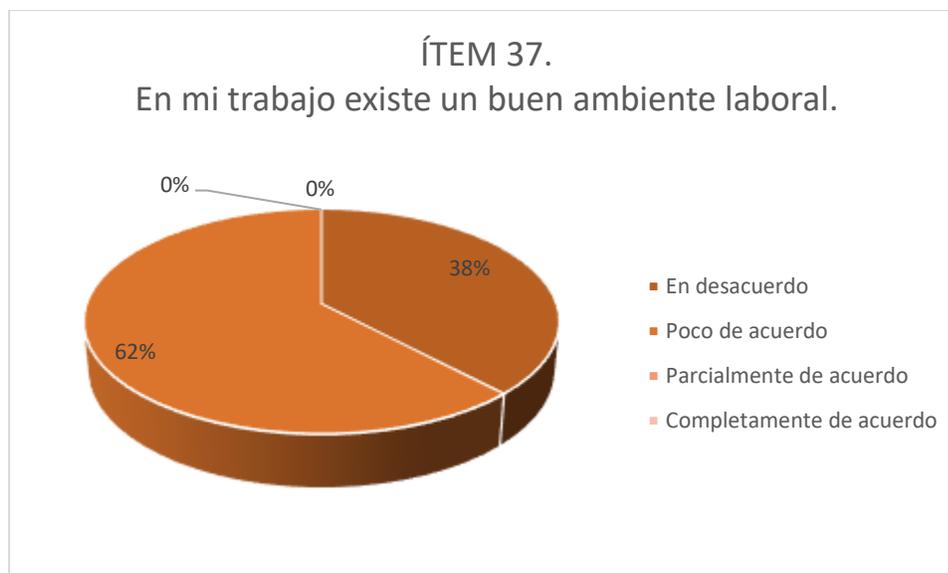


Figura 37. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 37, los resultados muestran que la mayoría de los encuestados (62%) se encuentran poco de acuerdo y un 38 % está en desacuerdo, es decir consideran que no existe un buen ambiente laboral.

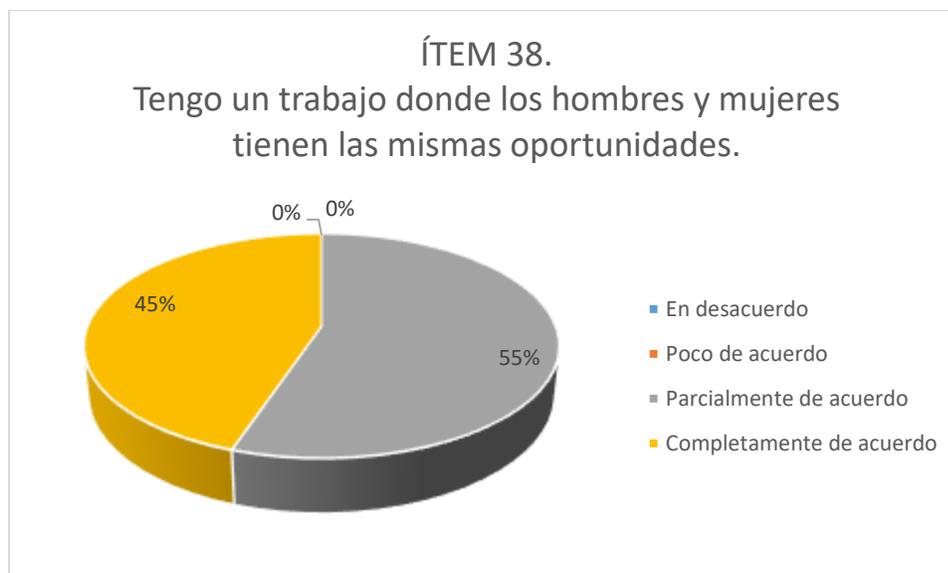


Figura 38. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 38, los resultados muestran que la mayoría de los encuestados (55%) están parcialmente de acuerdo y un 45 % están completamente de acuerdo, dicen tener un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.

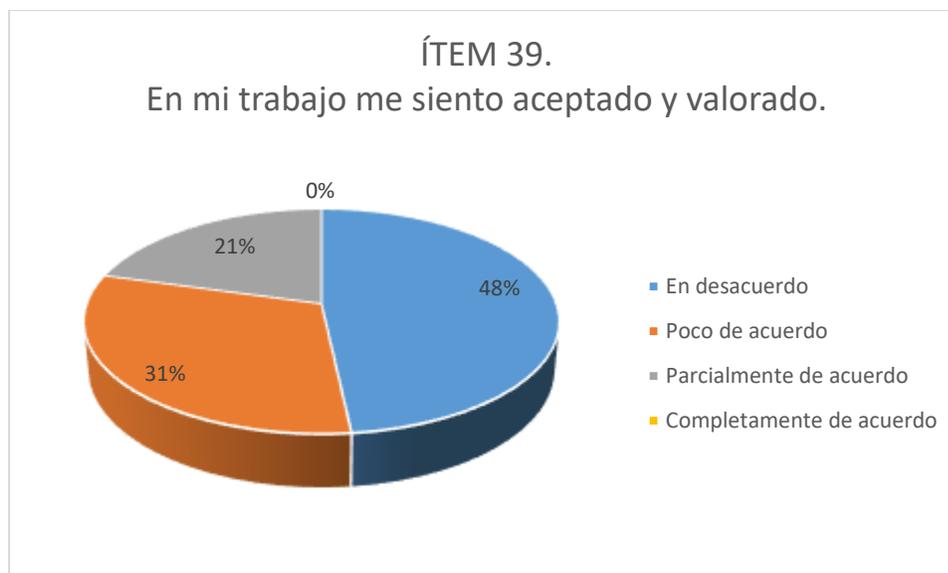


Figura 39. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 39, los resultados muestran que el 48% del personal se encontró en desacuerdo, seguido de un 31% dijo estar poco de acuerdo y un 21% restante dijo estar parcialmente de acuerdo en sentirse valorado y aceptado en el trabajo.

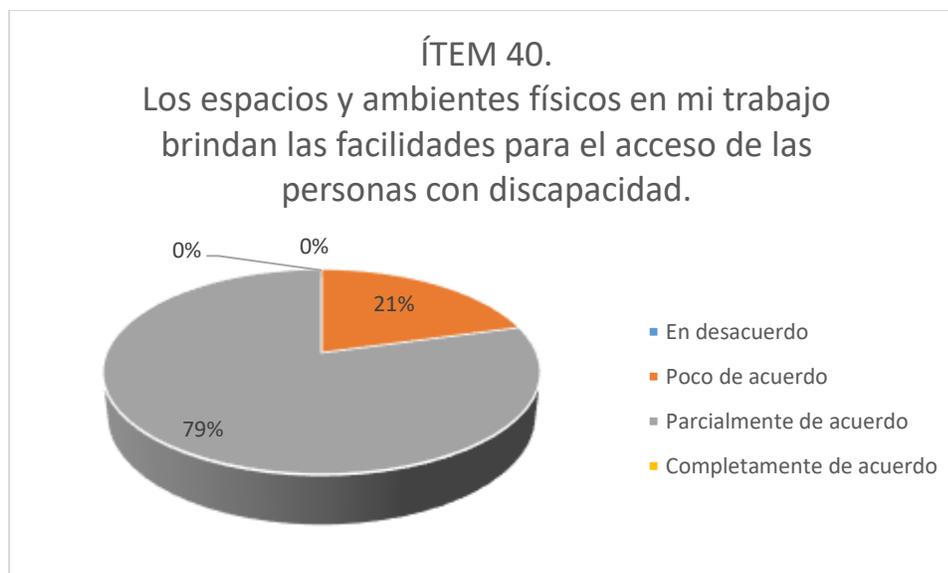


Figura 40. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 40, los resultados muestran que el 79% del personal se encontró parcialmente de acuerdo, al igual que un 21% dijo estar poco de acuerdo en que los espacios y ambientes del trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.

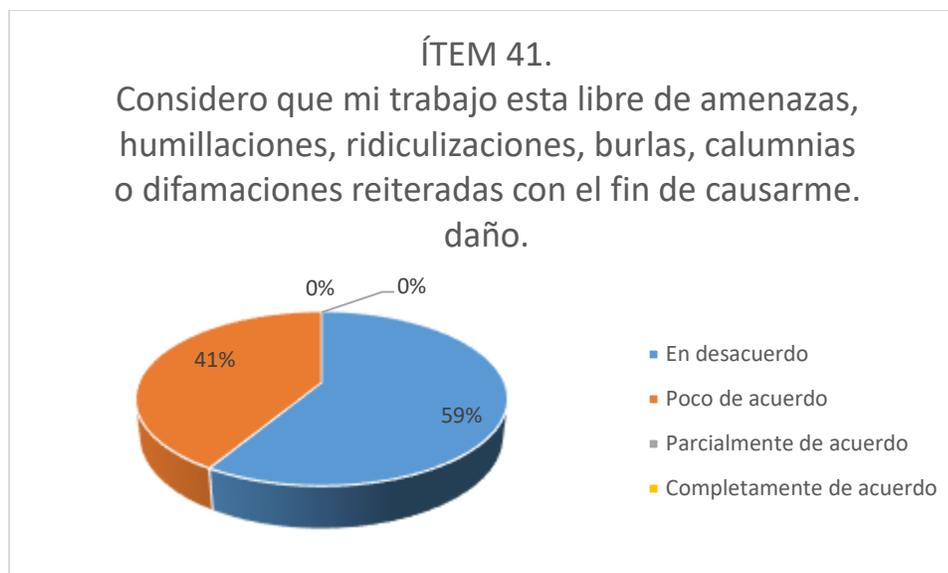


Figura 41. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes ítem 41. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 41, los resultados muestran que el 59% está en desacuerdo y un 41 % dijo estar poco de acuerdo. Es decir que los empleados consideran que su trabajo no se encuentra libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.

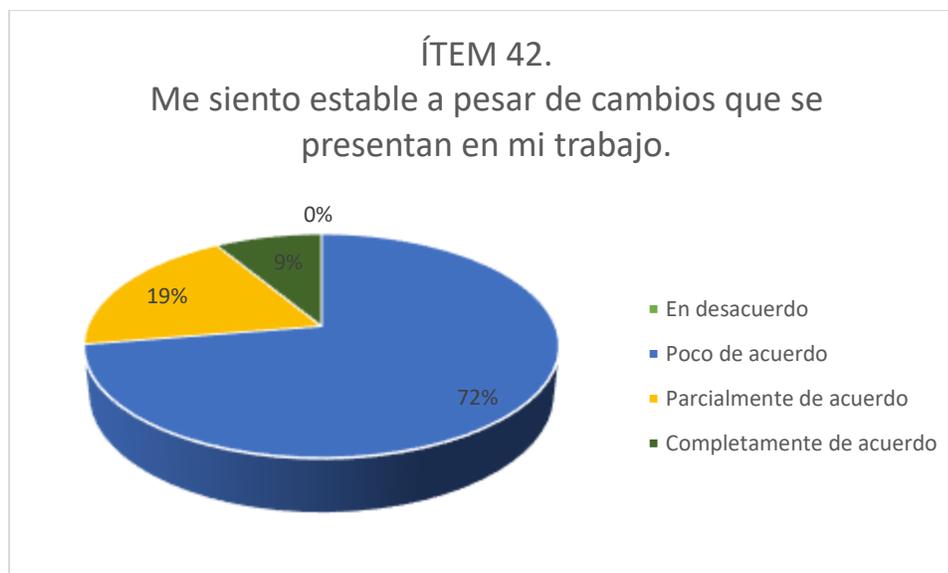


Figura 42. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 42, los resultados muestran que el 72% dijo estar poco de acuerdo y un 19% se encuentra parcialmente de acuerdo en que no se siente estables con los cambios que se presenta en su trabajo. Mientras que el un restante 9 % se siente estables con los cambios que presentan en el trabajo.

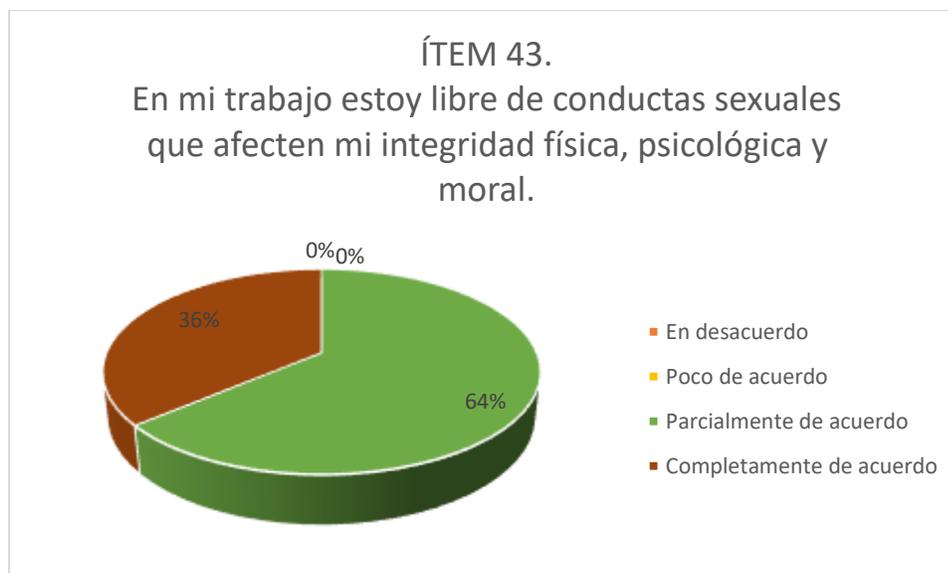


Figura 43. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 43, los resultados muestran que el 64% del personal se encontró parcialmente de acuerdo, mientras que un 36% dijo estar completamente de acuerdo, lo que indica que la mayoría de los encuestados consideran estar libre de conductas sexuales que afecten su integridad física, psicológica y moral

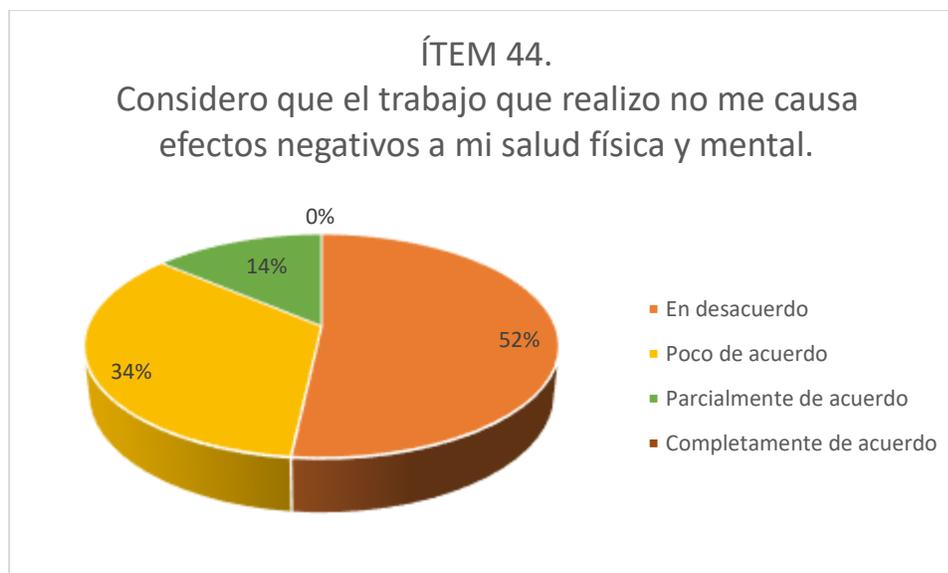


Figura 44. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 44, los resultados muestran que el 52% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 34% dijo estar poco de acuerdo, y un 14% restante señala estar parcialmente de acuerdo, lo que indica que la mayoría de los encuestados consideran que el trabajo que se realiza causa efectos negativos en la salud física y mental.

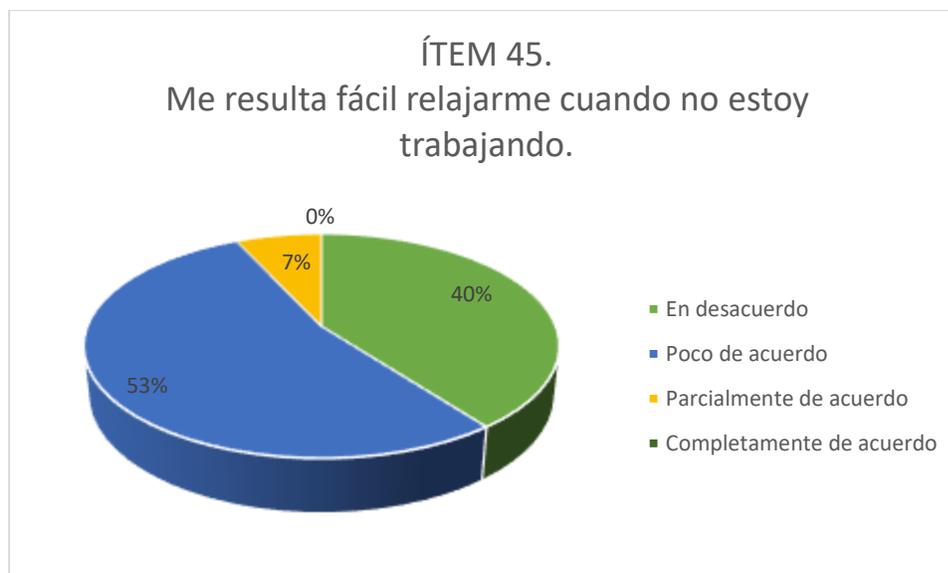


Figura 45. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 45, los resultados muestran el 40% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 53% dijo estar poco de acuerdo, y un 7% restante señala estar parcialmente de acuerdo, lo que indica que a la mayoría de los encuestados no les resulta fácil relajarse cuando no están trabajando.

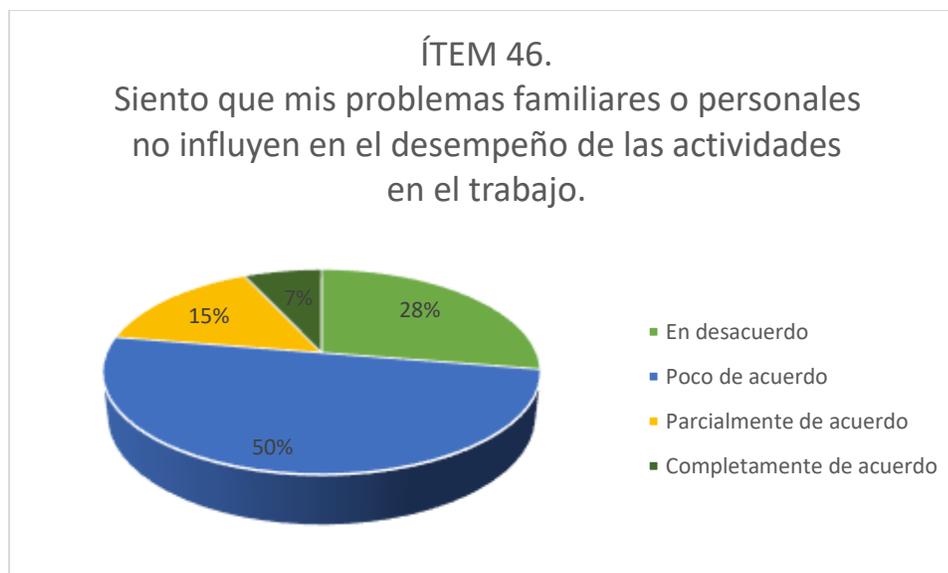


Figura 46. espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 46, los resultados muestran que el 28% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 50% dijo estar poco de acuerdo, seguido de un 15% que dijo estar parcialmente de acuerdo y un 7% restante señala estar completamente de acuerdo, lo que indica que la mitad de los encuestados sienten que sus problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.

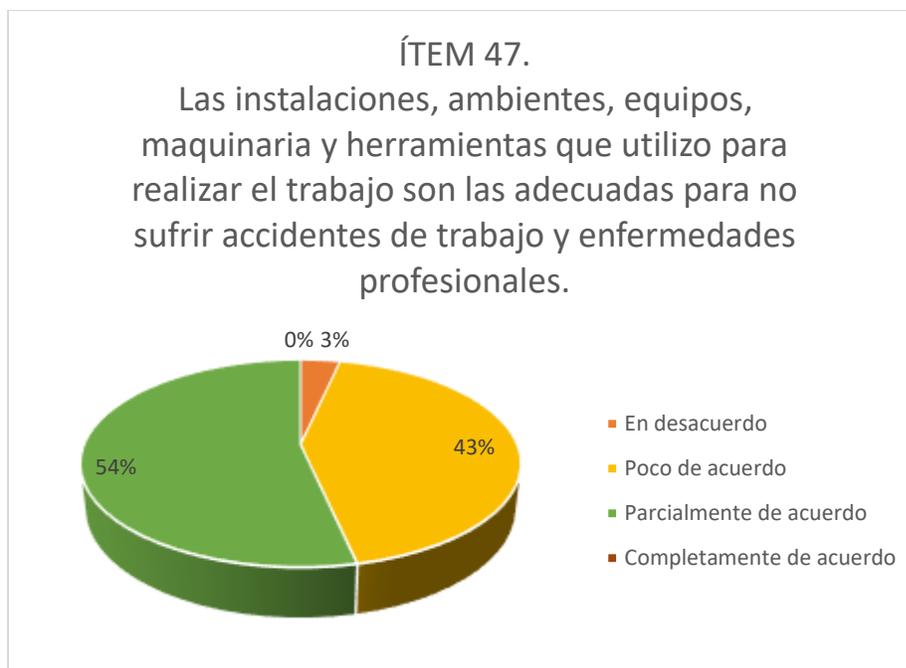


Figura 47. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 47, los resultados muestran que entre el 43% y 54% de los encuestados se encuentran de acuerdo en que las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que se utilizan para realizar sus trabajos son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mientras que el 3% restante señala estar en desacuerdo.

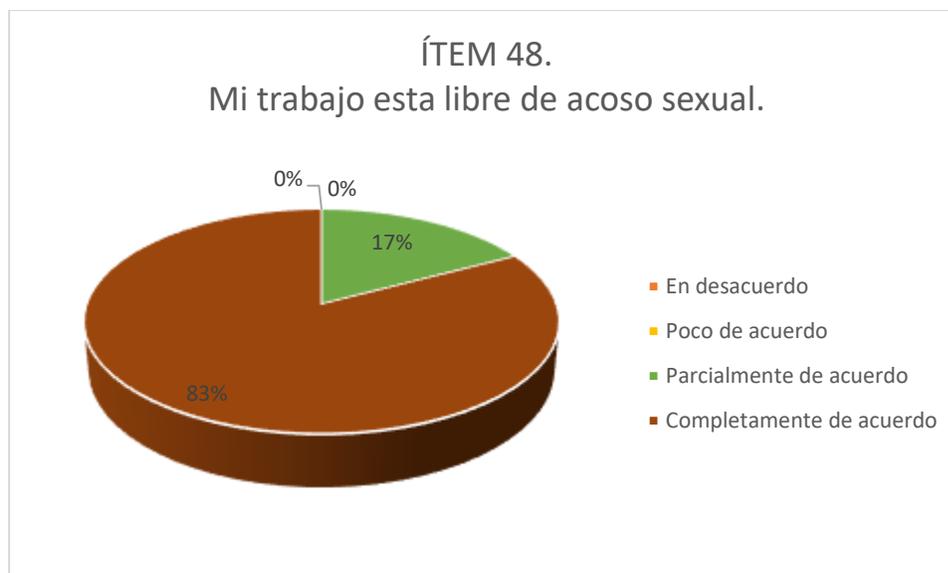


Figura 48. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 48, los resultados muestran que la mayoría de encuestados (83%) está completamente de acuerdo en que su trabajo está libre de acoso sexual y un 17 % está parcialmente de acuerdo.

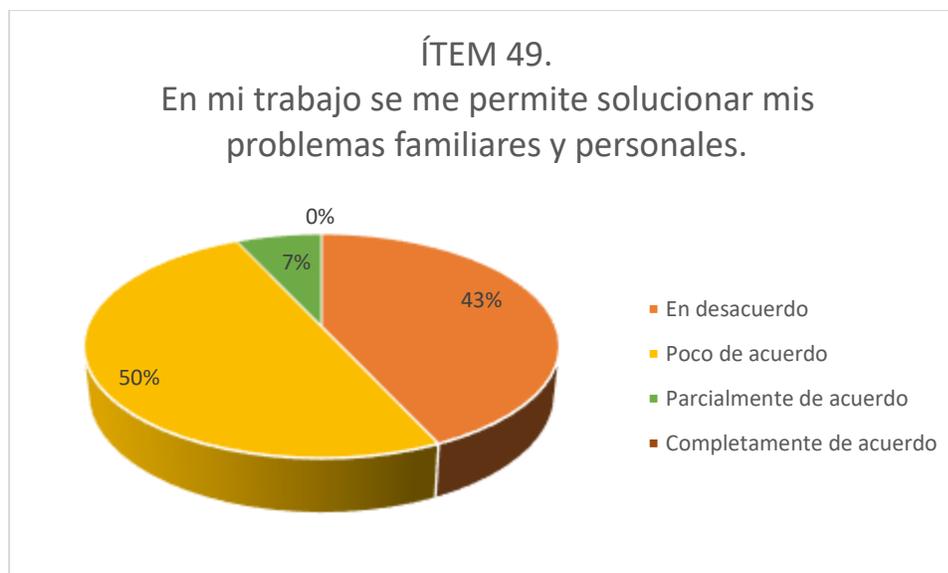


Figura 49. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 49, los resultados muestran que el 43% del personal se encontró en desacuerdo, mientras que un 50% dijo estar poco de acuerdo, seguido de un 7% que dijo estar parcialmente de acuerdo, lo que indica que los encuestados sienten que en el trabajo no les permiten solucionar sus problemas familiares y personales.

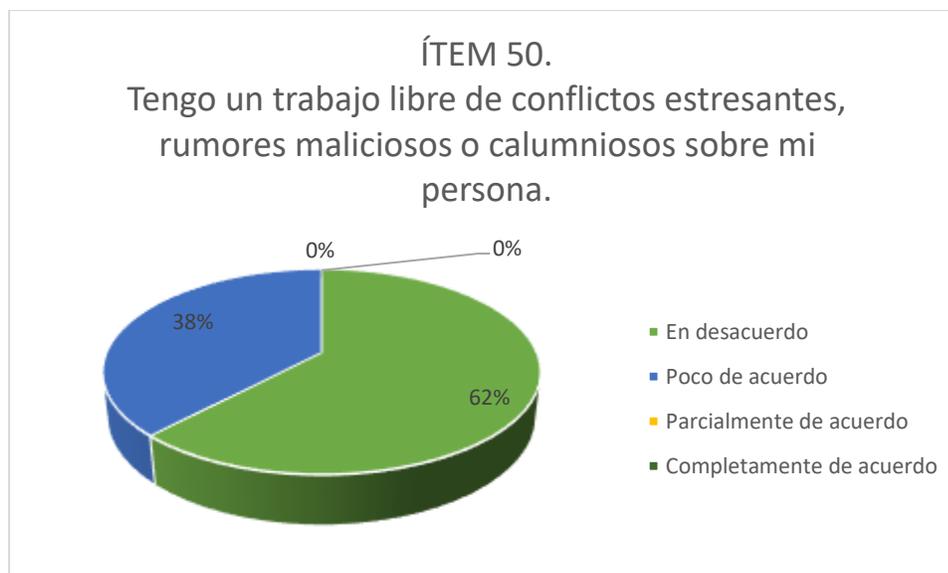


Figura 50. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 50, los resultados muestran que el 62% del personal se encontró en desacuerdo y un 38% dijo estar poco de acuerdo, esto quiere decir que los empleados consideran que no tienen un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre su persona.

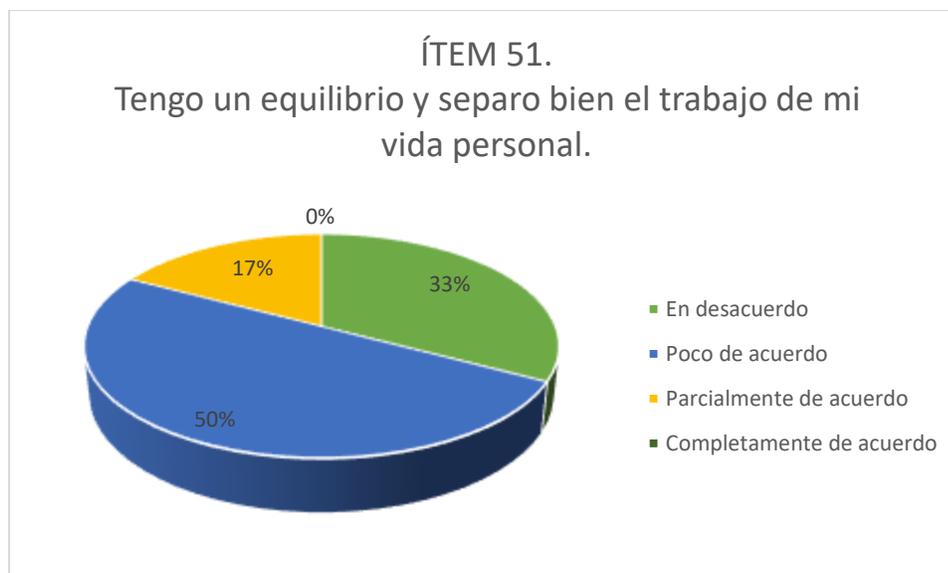


Figura 51. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 51, los resultados muestran que el 50% del personal se encontró poco de acuerdo, mientras que un 33% dijo estar en desacuerdo, seguido de un 17% que dijo estar parcialmente de acuerdo, lo que indica que la mayoría de los encuestados no tienen equilibrado y separado bien el trabajo de su vida personal.

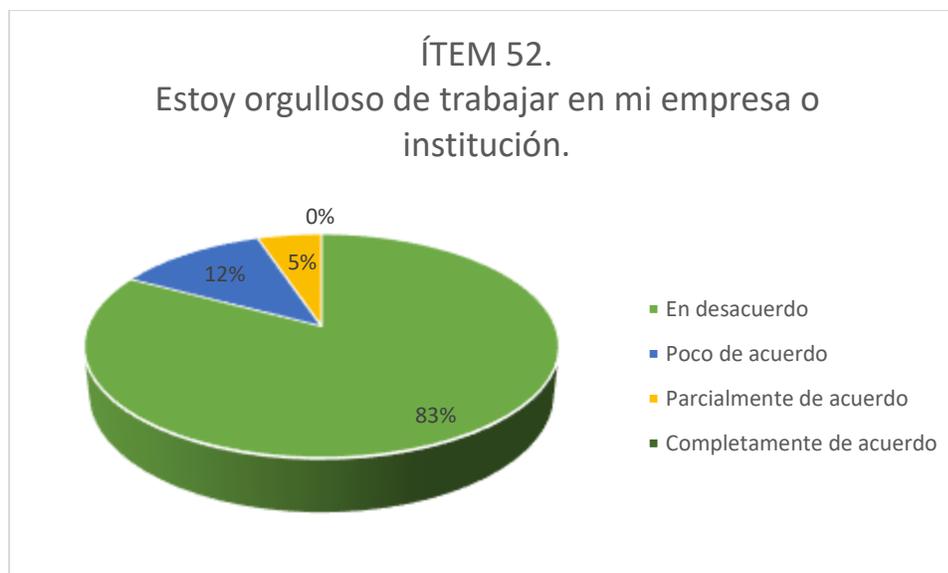


Figura 52. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 52, los resultados muestran que la mayoría de los encuestados (83%) no se sienten orgullosos de trabajar en la empresa mientras que el 5% restante si se siente a gusto.

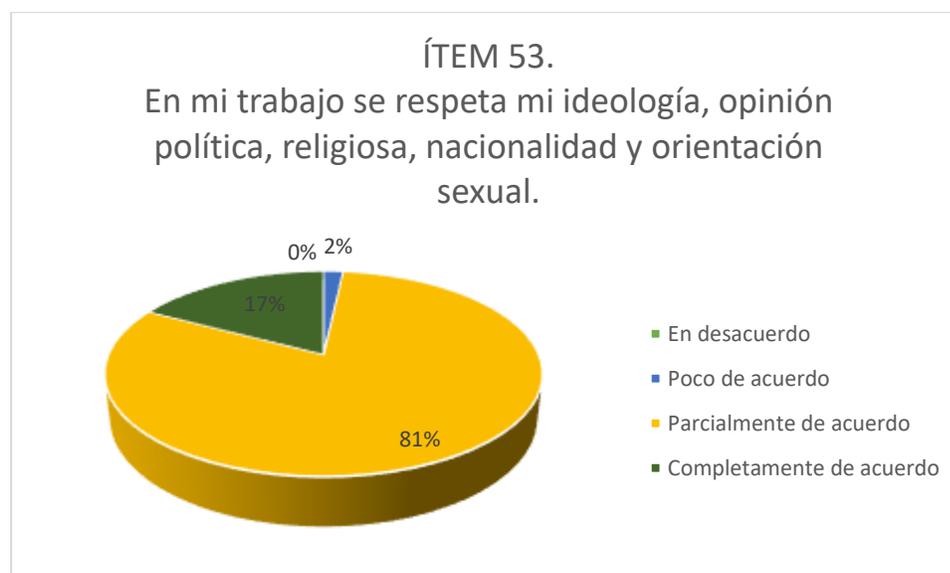


Figura 53. Resultados en espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 53, los resultados muestran que la mayoría de los encuestados (81%) están de acuerdo en que, si se respeta la ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual de sus colegas, mientras el 2% restante está poco de acuerdo.

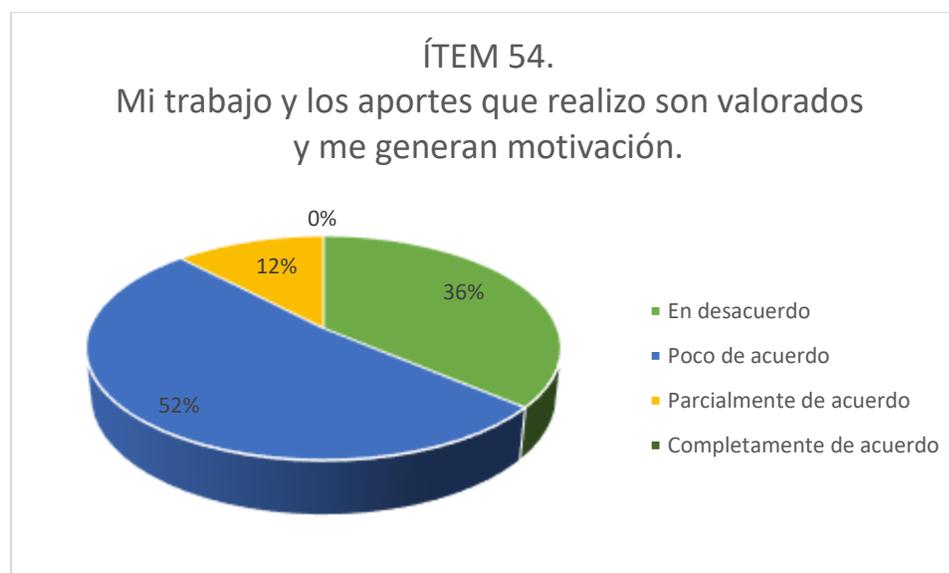


Figura 54. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 54, los resultados muestran que el 52% del personal se encontró poco de acuerdo, mientras que un 36% dijo estar en desacuerdo, y un 12% restante señala estar parcialmente de acuerdo, lo que indica que la mayoría de los encuestados considera que sus aportes no son valorados y por ende no les genera motivación en su trabajo.

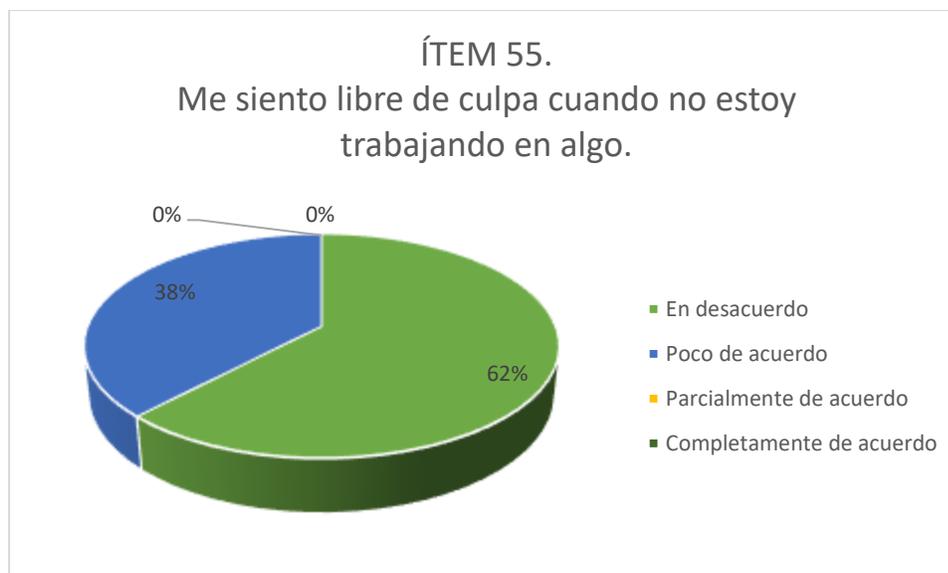


Figura 55. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 55, los resultados muestran que el 62% y el 38 % de los encuestados están de acuerdo en que no se sienten libres de culpa cuando no se encuentran trabajando en algo.

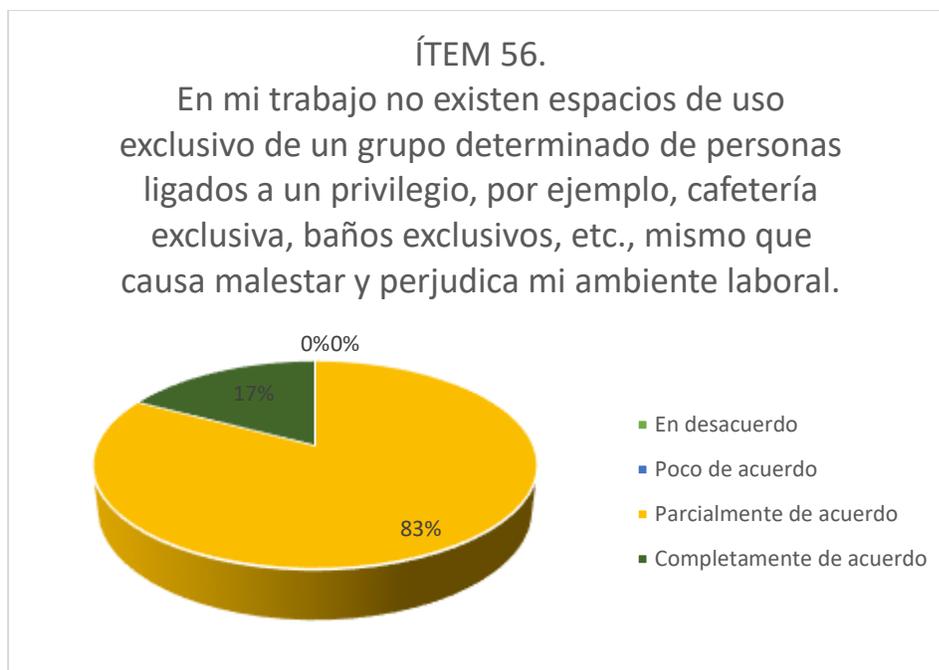


Figura 56. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 56, los resultados muestran que el 83% y el 17 % están de acuerdo en que no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio.

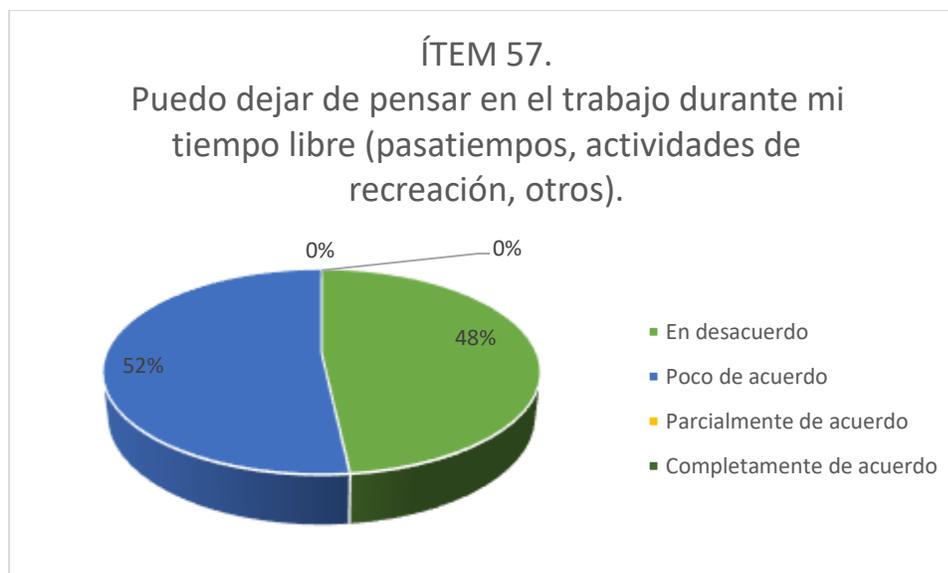


Figura 57. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 57, los resultados muestran que tanto el 52% como el 48% están de acuerdo en que no pueden dejar de pensar en el trabajo durante su tiempo libre.

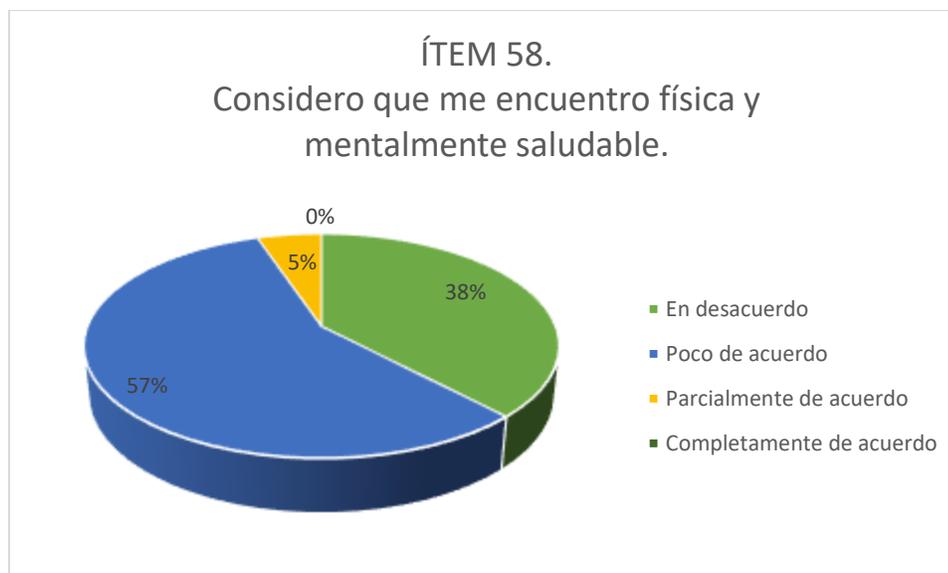


Figura 58. Resultados espacios laborales, otros puntos importantes. (Propia, 2019)

De acuerdo con la figura 58, los resultados muestran que el 57% del personal se encontró poco de acuerdo, mientras que un 38% dijo estar en desacuerdo, y un 5% restante señala estar parcialmente de acuerdo, lo que indica que la mayoría de los encuestados consideran no encontrarse física y mentalmente saludable.

CAPITULO IV

Discusión

4.1. Conclusiones

Los resultados obtenidos en la Evaluación de Riesgo Psicosocial los encontraremos en la tabla: Dimensión la misma que se encuentra en el Anexo 3, los mismos que nos permiten concluir principalmente que la falta de control dentro de la empresa con relación a los factores de riesgo psicosocial provoca que los trabajadores laboren en condiciones como: insatisfacción laboral, ambiente inadecuado de trabajo, organización inadecuada tanto en jornadas como en carga de trabajo. Todos estos riesgos conllevan a que los trabajadores no cumplan con las metas de producción establecidas por la empresa lo que baja los niveles de productividad.

La sobrecarga de trabajo en conjunto con turnos rotativos y jornadas laborales extendidas desgasta las relaciones familiares, ya que los trabajadores no logran dejar de lado el trabajo cuando se encuentran en sus hogares y viceversa especialmente en los trabajadores que se encuentran en el turno nocturno.

Pese a que la población laboral es desde 25 a 52 años tenemos un inadecuado ambiente laboral provocado por la difamación, rumores maliciosos o calumnias, siendo el mayor factor de riesgo psicosocial dentro de la organización.

Se puede concluir que el ritmo laboral, las temperaturas, la carga de trabajo y los factores físicos generan la percepción en los trabajadores de que su salud se vea afectada por la realización de sus actividades, es por esto por lo que se deberá revisar los parámetros de la vigilancia a la salud laboral.

Debido a la mala organización de las actividades durante la jornada laboral, los trabajadores no gozan de un tiempo de recuperación apropiado durante la jornada de trabajo y el tiempo que tienen para recuperarse fuera del trabajo no es suficiente para recuperar el estado físico y mental.

Las aptitudes del personal no están de acuerdo con el puesto para el que fueron contratados, así como la falta de capacitación y entrenamiento en los procesos que han surgido luego de su contratación.

En el diseño de los puestos de trabajo no han tomado en cuenta las medidas antropométricas de la población trabajadora causando que los trabajadores adopten posiciones inadecuadas desencadenando trastornos musculoesqueléticos.

En la organización no existe un medidor de desempeño por lo cual no se puede reconocer a los trabajadores que tengan un mejor rendimiento. Los cambios significativos en el organigrama de la empresa han afectado indirectamente la estabilidad laboral de los colaboradores, ya que no existen plazas fijas de trabajo por lo cual el personal tiene un alto índice de rotación.

4.2. Recomendaciones

La presente investigación tuvo la finalidad de conocer la percepción de los trabajadores acerca de los riesgos psicosociales así como el estado actual de la empresa frente a los mismos, hemos podido evidenciar la mala gestión de estos riesgos al no haber sido tomados en cuenta con la debida importancia, la mejora de algunos de los factores identificados especialmente los organizativos garantizaría un mejor clima laboral dentro de la empresa empezando por la creación de nuevos turnos de trabajo, capacitaciones motivacionales, cajas de sugerencias para conocer las recomendaciones de mejora por parte de los trabajadores.

El proceso de contratación del personal deberá ser modificado para que las aptitudes del personal a ser contratado vayan de acuerdo con la vacante solicitada. El programa de capacitación

anual deberá contemplar las actualizaciones y requerimientos del cargo ya sea operativas en cuanto a maquinaria o disposiciones en general.

En las reuniones de programación que se realizan semanalmente en el departamento los altos mandos e intermedios deberán tomar en cuenta la opinión de los trabajadores tanto para observaciones, recomendaciones y sugerencias para así garantizar la comunicación efectiva. Se deberá incluir un programa de reconocimiento mensual hacia los trabajadores para fomentar la motivación dentro de la organización.

Se deberá adaptar los puestos de trabajo a las necesidades y características antropométricas de los trabajadores del área para así evitar el aumento de trastornos musculoesqueléticos presentes en la población expuesta. Si no es posible la modificación total o parcial del puesto de trabajo se recomienda la adopción de pausas activas y pasivas durante el desarrollo de la jornada laboral.

La sociabilización de los resultados del “CUESTIONARIO DE EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPACIOS LABORALES” aplicado dentro de la empresa se deberá realizar a toda la población expuesta no solo a la población encuestada, así también como las próximas evaluaciones.

Plan de Intervención

El presente plan tiene como objetivo minimizar los riesgos psicosociales de niveles alto, medio y bajo en los resultados obtenidos del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa cervecera de la ciudad de Quito.

ACCION	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Realizar encuestas de satisfacción del personal y de los resultados obtenidos generar planes de acción.	2 veces por año	Recursos Humanos
Focus group se recomienda que sean grupos de hasta 12 personas en el cual se escuchará la opinión de los trabajadores y buscar soluciones efectivas a los hallazgos de esta reunión.	Trimestral	Recursos Humanos
Actividades familiares que se realicen al aire libre con juegos de integración, notar la importancia del vínculo familiar y el equilibrio que se busca entre el trabajo y la familia.	2 veces por año	Gerente de área, líderes/mandos altos a medios.
Programa de reconocimiento a los trabajadores en el que vamos a incluir diferentes categorías como: equipo, cargo, guardián de la seguridad, guardián de la calidad y las categorías que se consideren aplicables al área. Este reconocimiento será publicado y se realizará una reunión mensual en la que se desplegará resultados obtenidos en el mes, se entregará un	Mensual	Gerente de área, líderes/mandos altos.

diploma a los ganadores y un premio como representación del esfuerzo y compromiso diario.		
Descriptivo de puesto para todos los cargos, definiendo todas las actividades a realizar por el trabajador	Revisión si existe algún cambio o reestructuración	Recursos Humanos/Jefe de área
Adecuado proceso de selección de personal, competencias necesarias para el puesto al que aplica.	Revisión si existe algún cambio o reestructuración	Recursos Humanos/Jefe de área
Programa de inducción en el que se garantice el aprendizaje del proceso operativo, calidad, seguridad, medio ambiente.	Durante el primer mes de ingreso al puesto	Recursos Humanos/Jefe de área
Matriz de productividad con la cual determinaremos con la carga de trabajo cuantas personas son necesarias y si los recursos existentes no son los suficientes	Revisión si existe algún cambio o reestructuración	Recursos Humanos/Jefe de área

ANEXOS

Matriz de Riesgos

Cuestionario de Evaluación en Espacios Laborales

Gráfico Evaluación de Riesgo Psicosocial por Dimensión

Bibliografía

Moreno Jiménez , B., & Baez Leon , C. (21 de Octubre de 2013). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm

"*Ergonomía*". *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, I.N.S.H.T.* 2000. (s.f.).

Agustinas. (15 de Julio de 2019). *Dirección del Trabajo*. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>

Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008). Obtenido de http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf

Constituyente, A. (24 de Julio de 2008). *OAS*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf

Empleo, M. d. (10 de Enero de 2008). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-para-la-Construcci%C3%B3n-y-Obras-P%C3%ABlicas.pdf>

- Kompier. (1996). IMF Report on Stress and Burnout. En P. R. Vallejo, *Prevención de Riesgos Laborales* (pág. 2). Ginebra.
- Martínez. (2006). Tecnologías y su impacto en el campo laboral. En R. Vallejo, *Prevención de Riesgos Laborales* (pág. 7). Granada.
- Mercurio, E. (2013).
- Monte-Peiró, G. (2009). Identificación de los Riesgos. En P. R. Vallejo, *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial* (pág. 4). Barcelona: Comares.
- Propia. (2019). Quito.
- Resolucion CD.513, R. D. (Marzo de 2016). *Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de <http://www.segysoac.com.ec/archivos/Resolucion-CD-513-marzo-4-2016.pdf>
- Trabajo, M. d. (01 de 06 de 2017). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Resoluciones/Resoluci%C3%B3n%20del%20IESS%20513.pdf>
- Trabajo, M. d. (2017). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de <http://sut.trabajo.gob.ec/>
- Vallejo, P. R. (2008). Aspecto cualitativos de los riesgos psicológicos. Barcelona: Granada .