

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA LICORAM S.A QUITO-ECUADOR 2019”

Realizado por:

JOSSELYN NICOLE INTRIAGO LANDAZURI

Director del proyecto:

DR. JUAN CARLOS FLORES DIAZ

Como requisito para la obtención del título en:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito 30 de Enero del 2020

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, JÓSSELYN INTRIAGO LANDÁZURI, con cédula de identidad # 1725938615, 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.



Jósselyn Intriago Landázuri

C.C.: 172593861-5

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA LICORAM S.A QUITO-
ECUADOR 2019”**

Realizado por:

JÓSSELYN NICOLE INTRIAGO LANDÁZURI

Como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha Sido dirigido por el profesor:

DR. JUAN CARLOS FLORES DIAZ

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor



.....
DR. JUAN CARLOS FLORES DIAZ

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

ING. AIMEE VILARET

ING. MARCELO RUSSO

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



.....
ING AIMEE VILARET



.....
ING. MARCELO RUSSO

Quito, 30 de Enero del 2020

DEDICATORIA

Este proyecto de tesis está dedicado a las personas que siempre han estado en todo momento, las que con cariño me han mostrado la manera más transparente y correcta el mejor camino a seguir, las que mediante su ejemplo y superación me han dado las bases necesarias para forjar mi vida, con todo mi amor y afecto se la dedico a:

Mis Padres.

AGRADECIMIENTO

A mis Padres por ser luz en mi vida, por ayudarme en cada proceso y nunca dejarme
decaer.

A mis hermanas por su amor y comprensión.

A mis familiares, amigos y personas especiales, por todo su cariño, bondad en el
transcurso de la carrera y de mi vida.

A mis amigas Rosy, Nicole, Valentina por ser parte de mi familia, y por los grandes
momentos de felicidad que me han dado.



INDICE

1	CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	3
1.1	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1.1	Planteamiento del problema	3
1.1.1.1	Diagnóstico del Problema.....	4
1.1.1.2	Pronóstico del problema	6
1.1.1.3	Control pronóstico	6
1.1.2	Objetivo General.....	6
1.1.3	Objetivos Específicos	6
1.1.4	Justificación.....	7
1.2	MARCO TEÓRICO.....	10
1.2.1	ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA (Antecedentes).....	10
1.2.2	ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA.....	12
1.2.2.1	FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO	12
1.2.2.2	RIESGOS PSICOSOCIALES	12
1.2.2.3	EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	14
1.2.2.4	ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO.....	23
1.2.2.5	MODELOS TEORICOS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 26	
1.2.2.6	RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES EN EL TRABAJO.....	27
2	CAPÍTULO II. MÉTODO	28
2.1	TIPO DE ESTUDIO.....	28
2.2	MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	28
2.3	MÉTODO	28
2.4	POBLACIÓN.....	29
2.5	SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	29
2.5.1	DESARROLLO DE LA INVESTIGACION.....	29
2.5.2	VALIDEZ Y FIABILIDAD	31
2.5.3	PROCESO DE APLICACION.....	33
3	CAPÍTULO III. RESULTADOS	35
3.1	LEVANTAMIENTO DE RESULTADOS	35
3.2	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS POR DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	37
3.3	ANÁLISIS DE RESULTADOS	37
3.3.1	RESULTADOS SOCIODEMOGRAFICOS PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO	37
3.3.1.1	CARGA Y RITMO DE TRABAJO	48
3.3.1.2	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	50
3.3.1.3	LIDERAZGO.....	52
3.3.1.4	MARGEN DE CONTROL Y ACCIÓN.....	54

3.3.1.5	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	56
3.3.1.6	RECUPERACIÓN	58
3.3.1.7	SOPORTE Y APOYO	60
3.3.1.8	OTROS PUNTOS IMPORTANTES	62
3.3.1.9	ACOSO DISCRIMINATORIO	64
3.3.1.10	ACOSO LABORAL	66
3.3.1.11	ACOSO SEXUAL	68
3.3.1.12	ADICCIÓN AL TRABAJO.....	70
3.3.1.13	CONDICIONES DEL TRABAJO.....	72
3.3.1.14	DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR)	74
3.3.1.15	ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	76
3.3.1.16	SALUD AUTOPERCIBIDA	78
3.3.2	RESULTADOS OBTENIDOS POR DIMENSIÓN	80
	RESULTADOS OBTENIDOS POR DIMENSION (PERSONAL ADMINISTRATIVO).....	80
	RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PERSONAL ADMINISTRATIVO)	83
	RESULTADOS OBTENIDOS POR DIMENSIÓN (PERSONAL OPERATIVO) 83	
4	CAPITULO IV. DISCUSIÓN	87
4.1	CONCLUSIONES	87
4.2	RECOMENDACIONES	88
4.3	PROPUESTA DEL PLAN DE ACCIÓN.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL	29
TABLA 2 PUNTUACIONES	30
TABLA 3 DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	30
TABLA 4 DATOS ESTADÍSTICOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	32
TABLA 5 NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN	35
TABLA 6 NIVEL DE RIESGO GENERAL.....	36
TABLA 7 PERSONAS POR ÁREA DE TRABAJO	37
TABLA 8 NIVEL DE INSTRUCCIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	38
TABLA 9 NIVEL DE INSTRUCCIÓN PERSONAL OPERATIVO	39
TABLA 10 ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA PERSONAL ADMINISTRATIVO	40
TABLA 11 ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA PERSONAL OPERATIVO	41
TABLA 12 EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL.....	41
TABLA 13 EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL OPERATIVO	43
TABLA 14 AUTO-IDENTIFICACIÓN -ETNIA PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	44
TABLA 15 AUTO-IDENTIFICACIÓN-ETNIA PERSONAL OPERATIVO.....	45
TABLA 16 SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL ADMINISTRATIVO	46
TABLA 17 SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL OPERATIVO.....	47
TABLA 18 CARGA Y RITMO DE TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO	48
TABLA 19 CARGA Y RITMO DE TRABAJO PERSONAL OPERATIVO	49
TABLA 20 DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	50
TABLA 21 DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONAL OPERATIVO.....	51
TABLA 22 LIDERAZGO PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	52
TABLA 23 LIDERAZGO PERSONAL OPERATIVO.....	53
TABLA 24 MARGEN DE CONTROL Y ACCIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	54
TABLA 25 MARGEN DE CONTROL Y ACCIÓN PERSONAL OPERATIVO	55
TABLA 26 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	56
TABLA 27 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO.....	57
TABLA 28 RECUPERACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO	58
TABLA 29 RECUPERACIÓN PERSONAL OPERATIVO	59
TABLA 30 SOPORTE Y APOYO PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	60
TABLA 31 SOPORTE Y APOYO PERSONAL OPERATIVO.....	61
TABLA 32 OTROS PUNTOS IMPORTANTES PERSONAL ADMINISTRATIVO	62
TABLA 33 OTROS PUNTOS IMPORTANTES PERSONAL OPERATIVO	63
TABLA 34 ACOSO DISCRIMINATORIO PERSONAL ADMINISTRATIVO	64
TABLA 35 ACOSO DISCRIMINATORIO PERSONAL OPERATIVO.....	65
TABLA 36 ACOSO LABORAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	66
TABLA 37 ACOSO LABORAL PERSONAL OPERATIVO.....	67
TABLA 38 ACOSO SEXUAL PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	68



TABLA 39 ACOSO SEXUAL PERSONAL OPERATIVO.....	69
TABLA 40 ADICCIÓN AL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO	70
TABLA 41 ADICCIÓN AL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO	71
TABLA 42 CONDICIONES DEL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO	72
TABLA 43 CONDICIONES DEL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO	73
TABLA 44 DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR) PERSONAL ADMINISTRATIVO	74
TABLA 45 DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR) PERSONAL OPERATIVO...	75
TABLA 46 ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	76
TABLA 47 ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL PERSONAL OPERATIVO	77
TABLA 48 SALUD AUTO PERCIBIDA PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	78
TABLA 49 SALUD AUTO PERCIBIDA PERSONAL OPERATIVO.....	79
TABLA 50 RESULTADOS POR DIMENSION (PERSONAL ADMINISTRATIVO)	80
TABLA 51 RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL ADMINISTRATIVO)	81
TABLA 52 RESULTADOS OBTENIDOS POR DIMENSIÓN 8 PERSONAL OPERATIVO)	83
TABLA 53 RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL OPERATIVO)	84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. MODELO CONCEPTUALIZADO SOBRE CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL	24
GRAFICO 2.- MODELO DEMANDA-CONTROL-APOYO SOCIAL, KARASEK Y JOHNSON	26
GRÁFICO 3 PERSONAS POR ÁREA DE TRABAJO.....	38
GRÁFICO 4 NIVEL DE INSTRUCCIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	38
GRÁFICO 5 NIVEL DE INSTRUCCIÓN PERSONAL OPERATIVO.....	39
GRÁFICO 6 ANTIGUEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA PERSONAL.....	40
GRÁFICO 7 ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA PERSONAL OPERATIVO	41
GRÁFICO 8 EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL ADMIRATIVO	42
GRÁFICO 9 EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL OPERATIVO	43
GRÁFICO 10 AUTO-IDENTIFICACIÓN- ETNIA PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	44
GRÁFICO 11 AUTO-IDENTIFICACIÓN-ETNIA PERSONAL OPERATIVO	45
GRÁFICO 12 SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL ADMINISTRATIVO	46
GRÁFICO 13 SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL OPERATIVO.....	47
GRÁFICO 14 CARGA Y RITMO DE TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO	48
<i>GRÁFICO 15 CARGA Y RITMO DE TRABAJO PERSONAL OPERATIVO.....</i>	<i>49</i>
GRÁFICO 16 DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONAL ADMINISTRATIVO	50
GRÁFICO 17 DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONAL OPERATIVO	51
GRÁFICO 18 LIDERAZGO PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	52
GRÁFICO 19 LIDERAZGO PERSONAL OPERATIVO.....	53
GRÁFICO 20 MARGEN Y CONTROL PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	54
GRÁFICO 21 MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL PERSONAL ADMINISTRATIVO..	55
GRÁFICO 22 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO	56
GRÁFICO 23 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO	57
GRÁFICO 24 RECUPERACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO	58
GRÁFICO 25 RECUPERACIÓN PERSONAL OPERATIVO.....	59
GRÁFICO 26 SOPORTE Y APOYO PERSONAL ADMINISTRATIVO	60
GRÁFICO 27 SOPORTE Y APOYO PERSONAL OPERATIVO	61
GRÁFICO 28 OTROS PUNTOS IMPORTANTES PERSONAL ADMINISTRATIVO	62
GRÁFICO 29 OTROS PUNTOS IMPORTANTES PERSONAL OPERATIVO	63
GRÁFICO 30 ACOSO DISCRIMINATORIO PERSONAL ADMINISTRATIVO	64
GRÁFICO 31 ACOSO DISCRIMINATORIO PERSONAL OPERATIVO	65
GRÁFICO 32 ACOSO LABORAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	66
GRÁFICO 33 ACOSO LABORAL PERSONAL OPERATIVO	67
GRÁFICO 34 ACOSO SEXUAL PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	68
GRÁFICO 35 ACOSO SEXUAL PERSONAL OPERATIVO	69
GRÁFICO 36 ADICCIÓN AL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	70
GRÁFICO 37 ADICCIÓN AL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO.....	71



GRÁFICO 38 CONDICIONES DEL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO	72
GRÁFICO 39 CONDICIONES DEL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO	73
GRÁFICO 40 DOBLE PRESENCIA (LABORAL- FAMILIAR).....	74
GRÁFICO 41 DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR) PERSONAL OPERATIVO	75
GRÁFICO 42 ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	76
GRÁFICO 43 ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL PERSONAL OPERATIVO ..	77
GRÁFICO 44 SALUD AUTO PERCIBIDA PERSONAL ADMINISTRATIVO	78
GRÁFICO 45 SALUD AUTO PERCIBIDA PERSONAL OPERATIVO	79
GRÁFICO 46 RESULTADOS POR DIMENSION DE LA EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL ADMINISTRATIVO)	82
GRÁFICO 47 RESULTADOS POR DIMENSION DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL OPERATIVO).....	85

RESUMEN

El presente estudio de evaluación tiene como propósito Evaluar el riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa LICORAM S.A de Quito en el año 2019 a través de la metodología del Ministerio de Trabajo, para mejorar las condiciones de trabajo y salud. La herramienta consta de 8 dimensiones con 58 ítems la misma que fue aplicada a 71 colaboradores.

Dicha evaluación se inició mediante la explicación de las actividades que se realizan tanto en el área administrativa como operativa de la empresa, seguido por desarrollo de los resultados sociodemográficos y laboral de la empresa. Por consiguiente se identificó los factores de riesgos psicosociales evaluados, donde se pudo obtener un resultado más preciso de las dimensiones con valores significativos encontrándose los más relevantes: Dimensión 1.- Carga y Ritmo de Trabajo; Dimensión 8.2.- Acoso Laboral; 8.5.- Condiciones de trabajo; 8.6.- Doble presencia (Laboral-Familiar). Así mismo se realizó el análisis respectivo de cada dimensión donde se pudo reflejar el riesgo psicosocial, y la cual sirvió para el desarrollo del Plan de Mejora.

Con respecto a los resultados obtenidos de las dimensiones se propone un Plan de Mejora con medidas de prevención para controlar y mitigar el riesgo psicosocial la empresa LICORAM S.A.

PALABRAS CLAVES: Dimensiones, Riesgo Psicosocial, Análisis, Condiciones de Trabajo.

ABSTRACT

The present evaluation study its purpose is to evaluate the psychosocial risk to the workers of the Company LICORAM S.A of Quito in the year 2019 through the methodology of the Ministry of Labor, to improve working and health conditions. The tool consists of 8 dimensions with 58 items the same that was applied to 71 collaborators.

This evaluation began by explaining the activities that are carried out both in the administrative and operational área of the Company, followed by the development of the sociodemographic and labor results of the company. Therefore the psychosocial risk factors evaluated were identified, where it was possible to obtain a more precise result of the dimensions with significant values being the most relevant: Dimension 1.- Workload and Work Rate; Dimension 8.2.- Workplace Harassment; 8.5.- Working conditions; 8.6.- Double presence (Labor- Family). Likewise, the respective analysis of each dimensión was carried out where the psychosocial risk could be reflected, and which served to develop the Action Plan.

With respect to the results obtained from the dimensions, an Improvement Plan is proposed with prevention measures to control and mitigate the psychosocial risk of the company LICORAM S.A.

KEY WORDS: Dimensions, Psychosocial Risk, Analysis, Working Conditions,

1 CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los factores psicosociales en el ámbito ocupacional hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de la organización, al contenido de trabajo y la ejecución de tareas, los cuales tienen la capacidad de afectar, de manera positiva o negativa, el bienestar de la salud física, psíquica o social del trabajador y sus condiciones de trabajo. (Cox & Cox, 2013)

Para la OIT los factores de riesgos psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas, estos factores de riesgos continúan permaneciendo “invisibles”, o como mucho, en segundo lugar ante los intereses de los empresarios; e incluso ante los trabajadores y las trabajadoras afectados/as, debido a la falta de información preventiva. (OIT, 2017).

El estudio de estos factores psicosociales, especialmente en su afectación negativa, se convierte en riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias del diseño, la organización, así como de un escaso contexto social del trabajo, produciendo en muchos casos resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral. (OSHA, 2004). Por aquella razón es importante que las características de organización de trabajo de las empresas evalúen, modifiquen y controlen si se generan riesgos.

El estrés es una situación biopsicosocial que afecta a la población mundial, encontrándose inmerso en una sociedad globalizada, lo que quiere decir es que a cada persona le afecta de múltiples maneras. Uno de los problemas principales es la tendencia a postergar constantemente las responsabilidades, así como el miedo de relacionarse con las demás personas de la organización, produciendo culpabilidad por su rendimiento laboral, e incluso irritabilidad por la asignación de nuevas tareas.

Por tal razón es la motivación de realizar la evaluación de los riesgos psicosociales a en la empresa LICORAM S.A, una empresa dedicada al diseño, envasado y comercialización de bebidas alcohólicas, donde su personal tanto del área operativa como administrativa están expuestos a diferentes factores de riesgo psicosocial , siendo el más prioritario el estrés laboral.

1.1.1.1 Diagnóstico del Problema

A partir de 1987 El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2014) comenzó con la realización de encuestas nacionales de trabajo en la cual incluye elementos de análisis psicosocial referidos a los contenidos del estatus del puesto, horario y participación laboral, desde ese entonces el cambio de mejora de las encuestas se ha ido desarrollando de una manera objetiva relacionada a las condiciones de vida y trabajo que se desarrolla en las organizaciones .

El ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo , Ambiente y Salud, 2015) determina a los riesgos psicosociales como aquellos que perjudican a la salud de los trabajadores, causando estrés y a largo plazo enfermedades: cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endroquinológicas, musculoesqueléticas y mentales, siendo consecuencias de unas malas condiciones como de una deficiente organización de trabajo.

En las últimas décadas se han producido cambios significativos en el mundo laboral, cambios que están estrechamente relacionados con la organización y gestión del trabajador, lo cual ha sido motivación para que se produzcan riesgos emergentes y nuevos hábitos en la seguridad y salud del trabajador. Siendo los riesgos psicosociales como riesgos emergentes significativos. (EU-OSHA: 2007-NIOSH; 2002).

Un caso que se encontró fue en el informe del año 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo en la cual se identifican cuatro fuerzas, siendo los principales motores del cambio en el mundo del trabajo:

- 1) El imperativo del desarrollo;
- 2) La transformación tecnológica;
- 3) La intensificación de la competencia a escala mundial, y;
- 4) La mayor orientación en función de los mercados y una función más reducida del Estado.

Otro punto a considerar es que se determinó que junto a estas cuatro fuerzas tanto mujeres como hombres que laboral percibirán cada vez su propia situación laboral desde una perspectiva mundial. Lo que además de percibir estos cambios de afectar la economía, estos también tienen consecuencia sobre la población laboral ya que influyen en la adopción de empleos, relaciones sociales y familiares, necesidades de formación , ordenación de recursos, la salud de la población, etc. (Gil-Monte, 2012)

Es por esto que La ley de prevención de riesgos laborales de Europa considera que la organización de trabajo forma parte de las condiciones del trabajo que influyen en la salud y seguridad de los trabajadores, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello las características de la organización de trabajo deben ser evaluadas, controladas, y modificadas si generan riesgos.

Por tal motivo en el Ecuador el 16 de Junio de 2017 mediante un Acuerdo Ministerial 0082, el Ministerio del trabajo expide la “Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral” donde en su artículo 9 señala la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores. (MINISTERIO, 2018)

En base a aquello el motivo está investigación tiene como fin evaluar los riesgos psicosociales presentes en la empresa LICORAM S.A Empresa dedicada a la fabricación, embotellamiento y etiquetado de licores, aplicando el respectivo método del Ministerio del Trabajo con fecha de emisión octubre de 2018.

1.1.1.2 Pronóstico del problema

Al no establecer las medidas cautelares de evaluación de riesgos psicosociales de la empresa LICORAM S.A se podría desarrollar un problema de salud debido a la inadecuada organización de trabajo, control, planificación de las operaciones y condiciones de salud, lo que demandaría a que exista una baja producción de las operaciones.

1.1.1.3 Control pronóstico

Una vez determinado el análisis de resultados en base a los formatos (cuestionario) y parámetros establecidos por la Autoridad laboral, llevando el registro de planificación, indicadores de gestión, medios de verificación y programación anual de la empresa LICORAM S.A se podrá establecer las medidas preventivas a desarrollar para mitigar y eliminar riesgos.

1.1.2 OBJETIVO GENERAL

Evaluar el riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa LICORAM S.A de Quito en el año 2019 a través de la metodología del Ministerio de Trabajo, para mejorar las condiciones de trabajo y salud.

1.1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Establecer la información sociodemográfica y laboral de la empresa LICORAM S.A con la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo, para analizar las características sociales y demográficas de los diferentes grupos de trabajo de la empresa.
- ✓ Identificar los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa LICORAM S.A, mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo, para controlar y mitigar las condiciones laborales de los trabajadores.
- ✓ Desarrollar un Plan de Mejora de los principales riesgos psicosociales evaluados por

medio de una matriz, con medidas de prevención, para controlar y mitigar el riesgo psicosocial en la empresa LICORAM S.A.

1.1.4 JUSTIFICACIÓN

La empresa LICORAM S.A en el transcurso de los últimos años ha crecido estructuralmente y tecnológicamente, creando un ambiente laboral expuesto a factores de riesgos, por lo que se ha visto en la obligación de realizar una medición para evaluar el nivel de riesgo psicosocial mediante un cuestionario creado por el Ministerio de Trabajo.

Desde algunos años se ha considerado que las enfermedades mentales afectan el desempeño de los trabajadores, sin embargo mediante investigaciones se pudo llegar a conocer que las situaciones de entorno laboral denominadas “Riesgo Psicosocial” pueden contribuir, producir, inclusive agravar problemas de salud física y mental.

De acuerdo a las estimaciones de la OIT 2018. Cada año mueren alrededor de 2,3 millones de mujeres y hombres a causa de lesiones o enfermedades en el trabajo. Más de 350.000 muertes son causadas por accidentes mortales y casi 2 millones de muertes son provocadas por enfermedades vinculadas por el trabajo. Además más de 313 millones de trabajadores están implicados en accidentes no mortales relacionados con el trabajo lo cual generan daños y absentismo. Así mismo la OIT estima que anualmente ocurren 160 millones de casos de enfermedades relacionadas con el trabajo. Lo que significa que diariamente alrededor de 6.400 personas mueren por accidentes o enfermedades del trabajo y que 860.000 personas sufren lesiones en el trabajo. Esto debe poner de manifiesto la necesidad de instaurar un nuevo paradigma de prevención que se centre en las enfermedades relacionadas con el trabajo y no solamente en las lesiones profesionales.

En el Ecuador mediante un estudio realizado por la Dirección de Riesgos del Trabajo (2014-2015) registró 447 enfermedades. A escala nacional se enferman cinco de cada 1000 trabajadores. En lo que representa al 2018 en Ecuador se registraron 8.744 accidentes laborales.

(Seguro General de Riesgos de Trabajo).

Muchas de estas enfermedades afectan a la salud física, emocional y mental de los trabajadores, lo que establece que en las últimas décadas el progreso tecnológico y la aparición de nuevas formas del trabajo y de las relaciones laborales, ha sido contribución para que se desarrolle el aumento de estrés laboral, disminuyendo su calidad de vida y otros trastornos asociados.

En lo que respecta a la normativa legal vigente en el Ecuador tenemos:

Tras la aprobación y emisión de normativa legal vigente propia de nuestro país. Se genera la necesidad de investigación a nivel industrial, generada a través del Ministerio del Trabajo mediante el Acuerdo Ministerial AM-MDT-2017-0082 y su metodología implementada en octubre 2018, en la cual menciona en el artículo 9:

“Del programa de prevención de riesgos psicosociales.- En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.” (AM-82, 2017)

De la Ley de Seguridad Social establece:

Art. 156: “El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo”.

En el Decreto ejecutivo 2393- Reglamento de seguridad y Salud de los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo nos menciona en el artículo 11.- Obligaciones de los empleadores, que los empresarios deben:

- **Numeral 2.-** Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
- **Numeral 9.-**Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos. (Decreto ejecutivo 2393- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente de Trabajo)

Esta investigación es Transcendente porque ayuda a determinar los diferentes riesgos psicosociales encontrados en las empresas, basándose en las estadísticas realizadas mediante la evaluación de riesgos psicosociales. Así mismo nos permite evidenciar información sociodemográfica de cada trabajador, reflejando su género, sexo, edad, etc, lo cual va a permitir tener un control y tomar acciones de mejora a las condiciones de trabajo garantizando el bienestar del colaborador.

El estudio es viable porque cuenta con el interés y el apoyo de la gerencia de la empresa LICORAM S.A, el apoyo de recursos humanos para la recolección de información, como la participación de los trabajadores.

El presente proyecto de investigación es factible porque se cuenta con los recursos económicos, materiales y disponibilidad de tiempo para llevar a cabo el estudio que serán asumidos por el investigador.

Por tal motivo, esta investigación tiene como finalidad conocer el estado actual de la empresa para poder proponer en el futuro medidas correctivas mediante un plan de mejora que permita que las condiciones de cada uno de los trabajadores sean las adecuadas.

1.2 MARCO TEÓRICO.

1.2.1 ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA (ANTECEDENTES).

En una investigación realizada por Santiago Larrea (2019) cuyo objetivo fue evaluar los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa CASTER de la ciudad de QUITO, aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo, se describe como un estudio cuantitativo e hipotético deductivo, ya que se recogen los datos de 42 trabajadores en su lugar de trabajo a través del cuestionario de medición, el cual una vez obtenida la información fue procesada a través de la herramienta para el análisis de resultados, propuesta por el Ministerio del Trabajo de Ecuador. Se halló mediante los resultados obtenidos que existe un riesgo alto en la dimensión de acoso laboral de un 13% tanto en el área administrativa como operativa referente a la forma de acoso psicológico, que consta del hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones crueles o maliciosas a un individuo o grupo de trabajadores. En nivel de riesgo medio, la población estudiada reportó que 3 dimensiones evidenciaron un riesgo con calificación superior al 50% que fue la Carga y Ritmo de Trabajo, Organización del Trabajo y Recuperación por parte de los trabajadores.

En otro estudio realizado por Verónica Morales (2019) cuyo objetivo fue evaluar los principales factores psicosociales, mediante el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo al personal de la empresa SPARTAN DEL ECUADOR de la ciudad de QUITO; se describe como un estudio descriptivo de corte cuantitativa la cual permitió identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial a los 25 trabajadores de la empresa. El análisis de este estudio permitió identificar que no presenta riesgo en ninguna de las dimensiones estudiadas en el personal administrativo, solo se pudo evidenciar riesgo medio en 4 dimensiones con calificación superior al 40% por parte de los trabajadores y el resto de dimensiones se ubicaron en riesgo bajo los cuales no afectaron a la salud de los trabajadores.

En una investigación realizada por Magali Villarroel (2019) cuyo objetivo fue evaluar los riesgos psicosociales en la facultad de administración de empresas de la ESPOCH, a través del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosocial del Ministerio del Trabajo mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo. El tipo de estudio que se aplicó fue descriptivo el mismo que permitió identificar y evaluar cada una de las características de los factores psicosociales en la facultad de administración de empresas de la ESPOCH. Según el análisis de las dimensiones las más significativas fueron: Carga y Ritmo de Trabajo, Estabilidad laboral y emocional, los cuales son susceptibles a presentar Síndrome de Burnout. El riesgo medio de toda la evaluación fue medio representando un 15% de manera que se determinó que tendría que ser intervenido urgentemente con la finalidad de neutralizar y evitar que en su medio plazo afecte a los colaboradores. El riesgo alto en el personal administrativo fue de un 9% lo que hizo prioridad de requerir los recursos humanos y económicos para su recuperación. Al final se sugiere la elaboración del plan de acción para la prevención de Riesgos Psicosociales.

En otro trabajo realizado por Walther Maza mediante el método F-PSICO 3.1 de la INSHT evalúa el tiempo de trabajo, demandas psicológicas y participación-supervisión en el personal de seguridad privada de la empresa de monitoreo armado MONARSEG, para mejorar el desempeño laboral, y la salud tanto física como mental, en la cual el resultado más preciso, sobre los diferentes factores de riesgo estaban perjudicando el desarrollo físico y mental de los vigilantes de seguridad privada.

1.2.2 ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA

1.2.2.1 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

Los factores psicosociales de riesgo, son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés los cuales pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades del trabajador para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Así también se los define como innumerables ya que pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo como: falta de control, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional, ambigüedad o sobrecarga de rol, etc. (Villalobos, 2013).

1.2.2.2 RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales surgen del diseño, la organización y la gestión de trabajo deficiente, así como de un contexto social de trabajo deficiente, y pueden dar lugar a resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión

Para la OIT los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). (Teresa Castilla, 2006).

Según la ISTAS(Instituto de trabajo, ambiente y salud) los factores psicosociales son aquellos que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional(sentimientos de ansiedad, depresión, alineación, apatía, etc.), cognitivo(restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso del alcohol, tabaco, drogas, violencia , asunción de riesgos innecesarios, etc) los cuales se los conoce como

estrés y pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

En base a lo suscrito se pueden establecer algunas características establecidas por la INSST.

Características de los riesgos psicosociales

- 1) Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.
- 2) Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- 3) Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- 4) Tienen formas de cobertura legal.

Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.

Determina que los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características del trabajador, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, como del derecho a la libertad y salud positiva y negativa.

Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador

Los efectos los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta del estrés (Levy, 1981). Así mismo la (OIT, 2017) y la OMS establecen que tales respuestas están fuertemente medidas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir que son moduladores.

Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos medianos y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo aunque sigan estando presentes los valores mediadores.

Otras formas de riesgos psicosociales como el estrés, la inseguridad laboral, el burnout (desgaste profesional) son formas de estrés crónico que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización del propio estilo de vida personal o profesional.

Afectan a la salud mental de los trabajadores

Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de aquellos, ya que por su propia naturaleza afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y de su sistema de estabilidad y equilibrio mental.

Tienen formas de cobertura legal

Se ha llegado a determinar que la importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Tal caso es que existen ejemplos de las directivas a nivel europeo como: “*Framework Agreement on Work Related Stress*” (European Social Partners, 2004), (OSHA, 2004) que ponen las bases de la legislación europea sobre el tema.

En el tema de jurisprudencia, España ha dictado diversos temas sobre tales temas como: el TSJ de Madrid en sentencia del 5 de Octubre de 2005, el cual determina la obligación de evaluar el riesgo de estrés cuando la empresa reconozca su presencia.

1.2.2.3 EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten el origen de los problemas, considerando las características de la organización del trabajo, para la evaluación de riesgos psicosociales es fundamental la participación de los trabajadores en todo el proceso. Donde se enfoca en la realización de preguntas a los trabajadores dando su percepción de diversas situaciones laborales que pueden ser causa de índole psicosocial.

Por esta razón para la aplicación de esta investigación se efectuó la aplicación del Programa de prevención de riesgos psicosociales (Ministerio del Trabajo-Dirección de seguridad, Octubre 2018).

La metodología aplicada en el presente estudio se basa en la Evaluación del programa de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo que fue implementada el 16 de Junio de 2017 mediante el acuerdo ministerial 82, y en la que señala en su artículo 9 la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores.

Mediante este cuestionario se podrá evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a la salud de los trabajadores. Dentro de las especificaciones de los factores de riesgos psicosocial contamos con la definición que desarrolla el Ministerio de trabajo así como de teorías que se han venido estudiando a lo largo de la historia. .

El siguiente método se compone de 58 ítems, los cuales están agrupados en ocho dimensiones de las cuales tenemos:

Carga y ritmo de trabajo

Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral. En estudios realizados se han distinguido la carga de trabajo en cuantitativa y cualitativa. En la carga de trabajo cuantitativa se hace referencia a la cantidad de trabajo que se realiza, mientras que la cualitativa se refiere a la dificultad de dicho trabajo.

No obstante ambas son independientes ya que se puede tener un trabajo que implique una sobrecarga cuantitativa y una infra carga cualitativa (cuando la tarea no implica ningún compromiso mental). Por lo cual se debe considerar junto con el ritmo de trabajo, es decir, la velocidad a la que se debe realizar el trabajo y el tipo, así como su relación con el control del

ritmo exigido que es: ritmo impuesto por individuo, sistemas o maquinas (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2018)).

Desarrollo de competencias

Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral. Dentro de lo que se hace referencia al desarrollo de competencias es importante determinar primero el desarrollo personal ya que de aquí parte la autonomía en la que el trabajador se ve expuesto en el mundo laboral.

El desarrollo personal es un proceso de aprendizaje que permite a las personas auto controlar su crecimiento intelectual y emocional, este mismo va unido junto a la autoestima y la confianza para el logro de los objetivos.

Al hablar de competencia es importante destacar tres conceptos importantes: conocimientos, habilidades y actitudes, este último se hace referencia ya que si este estuviera afuera los dos primeros no tendría valor. Sin embargo al tener una ausencia del desarrollo profesional el estrés sería una fuente principal en las organizaciones, dentro de la cual se han identificado dos grandes grupos principales de estrés:

- Falta de seguridad en el empleo y obsolescencia (temor al despido o la jubilación anticipada).
- Discrepancia de estatus (infra-o sobrevalorado con ascensos).

Es importante recalcar que ambos casos se han relacionado con efectos psicológicos adversos, así como la mala salud física, así lo explica (Cox, 2000)

Por consiguiente se ha destacado que la inseguridad en el empleo y el desarrollo de carrera profesional serian una fuente de estrés laboral con múltiples consecuencias negativas como: insatisfacción laboral, rendimiento laboral etc.) Así mismo se puede ver que otro aspecto a considerar del desarrollo de competencias es salario bajo. Los salarios bajos tienen un efecto

claro sobre la posibilidad del trabajador de no perder su salud.

Otro punto a considerar es la incongruencia del estatus, mediante a evidencias se puede ver que existe un cambio en relación de empleados pobres, como de los no pobres. En el primer caso la inseguridad en el empleo era el único factor correlativo que significativo de síntomas de depresión, ya que aquí influía mucho las variables demográficas y el entorno de trabajo. Mientras que en los empleados no pobres las demandas psicológicas y el poco apoyo del supervisor o el entorno estaban asociadas con síntomas de depresión (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2018).

Liderazgo

Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas de objetivos, el equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información. Dialogar, reconocer logros, entre otras.

Margen de acción y control

En la que una persona participa en la forma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)

Organización del trabajo

Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

Para el ISTAS el problema de organización del trabajo se plantea como un tema individual que tiene que ver con la personalidad y las características de las personas afectadas, un caso en la que podemos ver es el Mobbing. (Teresa Castella, 2006)

Es por ello que los efectos de la organización del trabajo sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de procesos conocidos como el estrés e incluyen diferentes aspectos de la salud, tanto física como mental y social, esto quiere decir que se trata de mecanismos los

cuales son:

- Emocionales: sentimientos de ansiedad, depresión, alineación, apatía, etc.;
- Cognitivos: Tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.;
- Comportamentales: No tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, etc.;
- Fisiológicos: Problemas del estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, etc.;

Recuperación

Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo ; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.

Soporte y apoyo

Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.

Acoso discriminatorio

Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

La estructuración del trabajo en torno a la raza, género y otros motivos de discriminación tienen consecuencias para las relaciones en el lugar del trabajo y la mitigación de riesgos psicosociales.

Acoso laboral

Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadores y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.

El Mobbing o acoso laboral es considerado uno de los riesgos laborales más importantes en la vida laboral. El comité consultivo de la comisión europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo lo define como una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona es cuestionada, humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alinearla.

Otro aspecto importante y que lo menciona (Einarsen, 2005) es que el acoso laboral es el desequilibrio de poder entre partes, lo que indica que la experiencia de la carencia de recursos frente a la experiencia de agresión interpersonal es uno de los mecanismos críticos del resultado. Las deficiencias en la organización del trabajo, por tanto, son la parte principal para que se produzcan situaciones de acoso dentro de las organizaciones, dando paso a muchos factores como la ansiedad, depresión, insomnio e incluso el suicidio.

Acoso sexual

Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.

La (OIT-Acoso sexual en el lugar del trabajo, 2007) establece que el acoso sexual es un riesgo que disminuye la calidad de vida en el trabajo, ya que pone en peligro el bienestar de las mujeres y los hombres, socava la igualdad entre los sexos y puede tener graves

consecuencias financieras para las empresas y organizaciones. El tema comenzó a formularse en la década de los años setenta, cuando surgieron los movimientos feministas y la reclamación de os derechos civiles, donde Estados Unidos fue la sede donde basándose en el concepto de discriminación sexual, comenzó el planteamiento legal del acoso sexual (Tindale, 1992).Lo cual definió al acoso sexual como toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o crenado un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidarlo o humillante.

Otro punto a determinar es los tipos de acoso sexual que existen clasificándolos en dos grupos:

- El acoso sexual conocido como “quid pro quo”, que significa una cosa por la otra, es el chantaje sexual, el cual consiste en solicitar los favores sexuales, de forma más o menos abierta, a cambio de la obtención de algún tipo de beneficios laborales o a cambio de no experimentar y sufrir consecuencias desagradables como el despido, el cambio de puesto de trabajo u otros cambios molestos.
- El segundo caso es el acoso sexual producido por un ambiente hostil, el cual consiste en la existencia de unas condiciones de trabajo por el que los atributos sexuales, normalmente de mujeres, es una de las características que deben exhibirse incluso cuando no guarda relación con el trabajo que se está efectuando.

Adicción al trabajo

Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial. Es cuando el valor del trabajo es superior a

la prelación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.

La adicción al trabajo o workaholismo es una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, felicidad y las relaciones de la persona. La expresión workaholismo fue acuñada por el profesor de religión (Oates, 1971) que se describía así mismo con el vocablo haciéndolo equivalente al alcoholismo. No fue hasta finales de la década de los 80 que se hizo popular.

Las causas del problema apuntan a unas condiciones sociales, personales y laborales que interaccionan y hacen que en un contexto laboral específico el trabajador se vea afectado por esta adicción. Por otra parte, las condiciones o características personales han sido las más estudiadas en relación con este problema y, se han relacionado con la llamada “Personalidad Tipo A” “en la cual interactúan alguna variables referidas a las condiciones de trabajo de la persona, estas condiciones de trabajo son los riesgos asociados al problema: sobrecarga de trabajo, presión temporal excesiva, etc. Así mismo se identifica una persona con adicción cuando trabaja muchísimo, más de lo que las prescripciones de su trabajo la exigen.

Existen algunas características que definen a una persona adicta al trabajo como: Trabajar de forma compulsiva, incapacidad de relajarse luego de trabajar, necesidad de tener control y de hacer las cosas a su manera, da mayor importancia al trabajo que a las relaciones con otros, no es capaz de delegar o le resulta difícil, su auto-evaluación está centrada en el trabajo más que en el proceso de como esos resultados se han alcanzado.

Así también es importante reconocer que la adicción no termina cuando acaba la jornada laboral, sino que resulta una característica usual que los adictos se lleven el trabajo a casa (esto es, el así llamado “presentismo”) lo que engloba a que se denomine el “trabajo extra” de los adictos.

Condiciones del Trabajo

Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral. En la vida real, los trabajadores tienen que hacer frente e interactuar con situaciones familiares y sociales. Las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador realiza las tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social.

Un punto importante de acuerdo al enfoque de la OIT, señala que los salarios aun cuando están más relacionados con las condiciones de trabajo, se incluyen algunas veces en la definición de condiciones de trabajo, debido a la influencia directa en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. (Rodríguez, 2009).

Doble presencia (laboral-familiar)

Demandas conflictivas entre el trabajo y vida/familiar

La dimensión familiar del trabajador es otra de las esferas afectadas. Lo que conlleva a que el estado anímico de aquel y la sobrecarga laboral se traslade a su ámbito familiar dando lugar al conflicto entre el trabajo y la familia e influyendo en sus relaciones con esta. Incluso la afectación de la salud se extiende al ámbito familiar del trabajador afectando por acoso laboral (Sperry, 2007).

El conflicto familia-trabajo aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles. Las condiciones actuales del mercado parecen haber agudizado este conflicto, ya que se están produciendo, cambios en la organización del trabajo en un doble sentido, aumento de la flexibilidad de los tiempos de trabajo en función de los tiempos de demanda, e intensificación de las jornadas a fin de completar y terminar plazos de entrega y compromisos organizacionales, siendo estos aspectos los que dificultan la conciliación trabajo – familia.

En una encuesta realizada en Europa de calidad de vida indica que casi la mitad de los trabajadores que tienen un trabajo remunerado, varias veces al mes termina cansados para realizar las tareas del hogar, y el 22% afirman estarlo varias veces a la semana por el tiempo que pasan en el trabajo.

Estabilidad laboral y emocional

Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.

Una de las causas más significantes para que se desarrolle el factor de estabilidad laboral y emocional es la inseguridad laboral. Ya que esta afecta al contrato psicológico que se mantiene con la organización, lo que significa que al perder ciertos niveles básicos de confianza en la empresa se pierden igualmente los niveles de compromiso. Lo que produce una readaptación de las propias actitudes en función de un proceso de inequidad que se está produciendo (Kalimo, Taris y Schaufeli, 2003).

Salud auto percibida

Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza. La exposición a riesgos psicosociales se ha relacionado con una gran variedad de conductas poco saludables.

1.2.2.4 ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO

El termino estrés fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 para definir el estrés en términos biológicos como una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio. El estrés puede referirse a una condición negativa o a condición positiva que responda a un factor estresante y que pueda tener un impacto en la salud mental o física, como en el bienestar de la persona.

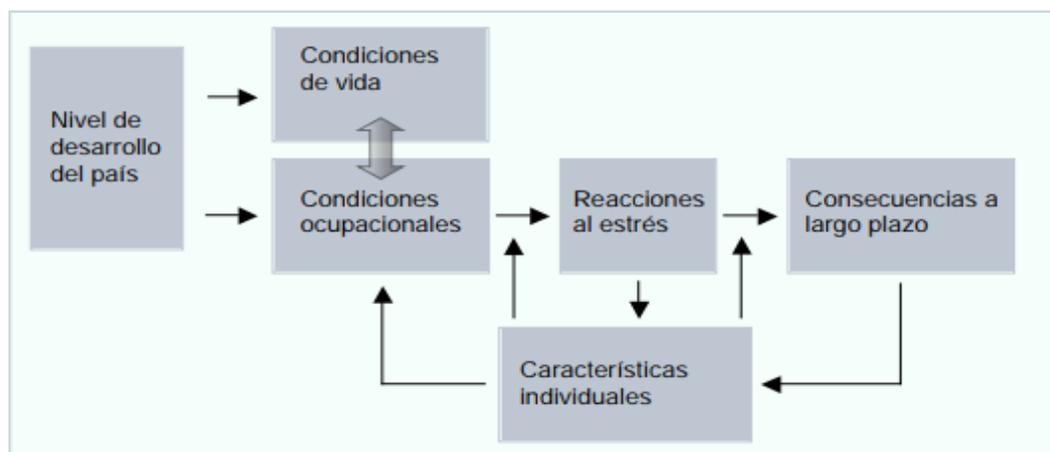
Para (OIT, 2017) el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias. Lo que lleva a determinar que el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, dando lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Para la organización los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo (trabajadores que acuden a trabajar cuando están enfermos pero son incapaces de rendir con eficacia) y unos mayores índices de accidentes y lesiones.

Causas

Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial. Dentro del modelo que establece la OMS se determina las causas, reacciones y consecuencias a largo plazo.

Gráfico 1. Modelo conceptualizado sobre causas y consecuencias del estrés laboral



Fuente: OMS (2008) *Estrés Laboral*

La conceptualización de este modelo nos ayuda a determinar:

- ✓ Reacciones al estrés: Estas pueden presentarse cuando el individuo está expuesto a factores de riesgo en el trabajo, las cuales pueden ser: emocionales, conductuales, cognitivas y/o fisiológicas.
- ✓ Características individuales: Se refiere a la personalidad, valores, metas, edad, género, nivel de escolaridad y situación familiar, influencia la capacidad del individuo para hacer frente a las exigencias que le han sido impuestas. Cabe recalcar que estas características pueden interactuar con los factores de riesgo en el trabajo.

Experimentar estrés puede alterar a la forma en que la persona siente, piensa y se comporta, así como puede producir cambios en sus funciones biológicas. Muchos de estos cambios simplemente representan, una pequeña disfunción y posiblemente algo de incomodidad. No obstante para algunos trabajadores puede convertirse en un mal rendimiento laboral u otros problemas sociales y psicológicos. (Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo, 2014).

Las características físicas y biológicas, tales como la buena condición o niveles altos de optimismo pueden actuar como precursores o atenuantes en el desarrollo de reacciones al estrés y de problemas de salud mental. Sin embargo cuando las reacciones como el estrés, fatiga y problemas de salud a largo plazo ocurren, reducen la capacidad de funcionamiento de la persona lo que agrava la experiencia del estrés.

1.2.2.5 MODELOS TEORICOS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

A continuación se describen varios modelos teóricos sobre factores psicosociales que se tomaron de referencia.

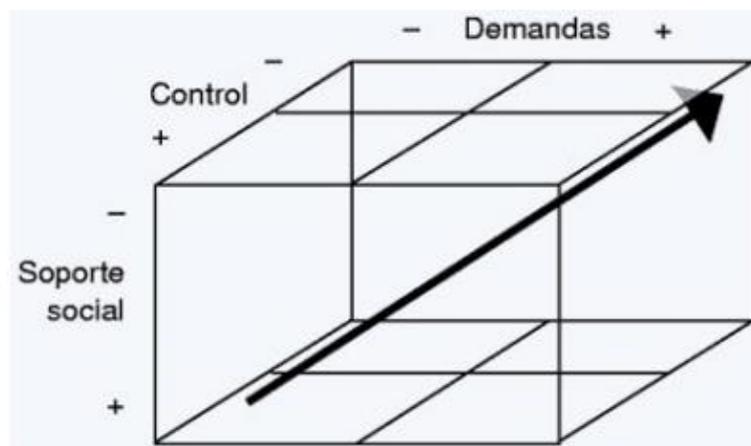
Modelo demanda-control-apoyo social (Karasek)

Se trata de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en la que los estresores son crónicos, y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo.

Dimensiones del modelo

Fue un modelo desarrollado por Robert Karasek donde observo que los efectos del trabajo, tanto de salud como en el comportamiento, parecían ser el resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades. Esto le llevo a proponer un modelo bidimensional que integrase estos dos tipos de conclusiones y que fuese utilizable para un amplio tipo de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo.

Grafico 2.- Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson



Fuente: NTP 603- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo-2001

Este Modelo determina que la tensión mental en el trabajo y sus consecuencias físicas y psicológicas resultan de la interacción entre las demandas del trabajo y el control que se ejerza sobre este.

Las demandas del trabajo se definen como: sobrecarga mental, restricciones organizacionales para realizar las tareas, o demandas conflictivas; mientras que el control sobre el trabajo hace referencia a la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias competencias y capacidades.

El modelo proponía que altas demandas actúan como estresores provocando reacciones de estrés, y que los efectos de la tensión mental más adversos para la salud se daban en situaciones de altas demandas y bajo control. Esta combinación de características del trabajo es lo que se denominaba trabajo altamente estresante.

1.2.2.6 RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES EN EL TRABAJO

La combinación de los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, asociado con los cambios sociodemográficos, demográficos y políticos, incluidos el fenómeno de la globalización ha dado lugar a la aparición de los riesgos psicosociales emergentes.

En un estudio realizado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo se estableció una lista de 42 riesgos psicosociales ,gran parte de estos están causados por un doble fenómeno que es : la expansión del sector terciario de la producción, el sector de servicios y el proceso de la globalización actual en sus múltiples facetas, una de las cuales es el mercado del trabajo , los cuales tienen consecuencias sobre a salud de la población ya que estos pueden provocar un mayor estrés laboral, repercutiendo en forma negativa la salud y seguridad de los trabajadores. (OSHA, 2011).

Por lo que es necesario que se establezca una buena función preventiva laboral dentro de la cual se establecería la implementación de sistemas de alerta adecuados para la identificación como vigilar las nuevas amenazas a la salud en el trabajo.

2 CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1 TIPO DE ESTUDIO.

Este estudio de riesgo psicosocial a ejecutarse en la empresa LICORAM –QUITO. Será realizado aplicando la metodología descriptiva, es decir, como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. En la cual mediante la correcta investigación se podrá especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Dicho estudio basado en el cuestionario del Ministerio de trabajo del Ecuador nos permitirá describir y evaluar los riesgos psicosociales presentes en la empresa LICORAM S.A

2.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.

La evaluación realizada en la empresa LICORAM S.A se desarrollara de manera cuantitativa, ya que se recogerán los datos de los trabajadores en su lugar de trabajo, la cual mediante el cuestionario de evaluación del Ministerio de Trabajo se podrá exponer la información adecuada para el análisis de resultados, y finalmente mediante los resultados se planteara un plan de intervención en la empresa.

2.3 MÉTODO

El método utilizado en la presente investigación toma la forma de una investigación descriptiva, en la cual se analizara mediante un instrumento los niveles de riesgo psicosocial en el personal de la empresa LICORAM S.A, ubicada en la ciudad de Quito, que se obtendrá una evaluación sobre condiciones de trabajo para el análisis de las variables de estudio poblacional, cuya finalidad es obtener resultados para la aplicación de acciones.

2.4 POBLACIÓN

La presente investigación será aplicada a la población total de la empresa LICORAN S.A la cual está constituida por 71 trabajadores, dividida en dos Áreas Administrativa y Operativa.

TABLA 1 DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL

ÁREA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
ADMINISTRATIVA	48	68%
OPERATIVA	23	32%
TOTAL	71	100%

Fuente: Trabajo de campo

Elaborado por: La Autora

2.5 SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

El instrumento de investigación de este proyecto se basa en el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo, la cual tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

Este cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial, constituyendo un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias.

2.5.1 DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

El Ministerio del Trabajo en colaboración con universidades, empresas e instituciones públicas y privadas conforme mesas técnicas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, en este proceso se revisaron

teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países; también se analizó las características del cuestionario respecto a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta.

En este contexto las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta de le asigno una puntuación de 1 a 4.

TABLA 2 PUNTUACIONES

OPCIÓN DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo-2019

El método cuenta con un cuestionario que consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

TABLA 3 DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL

DIMENSIÓN	NÚMERO TOTAL DE ÍTEMS	NÚMERO DE ITEM EN EL CUESTIONARIO
Carga y ritmo de trabajo	4	1,2,3,4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24

Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33,34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35,38,53,56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36,45,51,55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia(laboral-familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37,39,42,52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del

Ministerio de Trabajo-2019

Al cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se incorporó secciones como: Instrucciones para completar el cuestionario, datos generales, observaciones y comentarios, resultado global, resultado por dimensiones y análisis e interpretación de resultados.

2.5.2 VALIDEZ Y FIABILIDAD

Para analizar las características psicométricas (validez y fiabilidad) del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, la herramienta se aplicó a una muestra de 385 empresas e instituciones públicas y privadas del país con más de 10 trabajadores de todas las actividades económicas del país. En total participaron 4346 trabajadores/servidores.

La selección de empresas e instituciones se realizó mediante muestreo aleatorio, así mismo fue voluntario.

Los cuestionarios fueron aplicados por especialistas y analistas de seguridad y salud de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos.

Una vez culminado el trabajo de campo (aplicación de cuestionarios), la información obtenida fue analizada por expertos de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Internacional SEK, en este análisis se utilizó el coeficiente alfa de Crobach y Coeficiente r de Pearson para determinar fiabilidad y validez respectivamente. El coeficiente alfa de Crobach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la viabilidad de la escala. El coeficiente r de Pearson con un valor mayor a 0,30 indica que la correlación es significativa por lo tanto los ítems o preguntas de cuestionario son válidos.

La base fue analizada por dos universidades:

TABLA 4 DATOS ESTADÍSTICOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
Datos válidos: 3150	Datos válidos:3150
Programa aplicado: SPSS V.2.2	Alfa de Crobach del instrumento: 0,967(nivel de fiabilidad MUY ALTA)
Alfa de Crobach del instrumento: 0,967(nivel de confiabilidad ALTO)	Alfa de Cronbach por dimensión: valores desde 0,675 a 0,928
Alfa de Cronbach por dimensión: valores desde 0,806 a 0,904(Nivel de confiabilidad ALTO para las 8 dimensiones)	
Validez: Todos los ítems se encuentran sobre 0,30 (Todos los ítems son VÁLIDOS)	

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del

Ministerio de Trabajo-2019

Con estos datos estadísticos, se concluye que la herramienta propuesta cuenta con validez y fiabilidad.

2.5.3 PROCESO DE APLICACION

- ✓ Conformar el equipo de trabajo para la aplicación del cuestionario:
- ✓ Técnico o Responsable de Seguridad y Salud en el trabajo.
- ✓ Medico ocupacional
- ✓ Responsable de Talento Humano.
- ✓ Trabajadora social
- ✓ Preparar, difundir y socializar información
- ✓ Informar a la máxima autoridad de la empresa/institución sobre los pasos para la aplicación del cuestionario.
- ✓ Preparar canales de comunicación.
- ✓ Informar sobre la aplicación del cuestionario a todo el personal.
- ✓ Aplicar el Cuestionario

Antes

- ✓ El personal encargado de la aplicación del cuestionario debe estar capacitado para solventar cualquier duda o inquietud por parte de los participantes.
- ✓ El espacio asignado para la aplicación del cuestionario debe ser confortable y libre de distracciones.
- ✓ Se debe contar con el material necesario para la aplicación de los cuestionarios.
- Leer detenidamente a los participantes las instrucciones para completar el cuestionario:
- ✓ El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
- ✓ La información obtenida es confidencial es decir se guardara, mantendrá y

utilizara los datos obtenidos con estricta cautela.

- ✓ Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
- ✓ Antes de responder el cuestionario, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
- ✓ Utilizar lápiz o esfero para marcar con una X la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de que se equivoque encerrar en un círculo la respuesta incorrecta y seleccionar nuevamente la respuesta.
- ✓ No existen respuestas correctas o incorrectas.
- ✓ Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
- ✓ El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opciones.
- ✓ Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Durante:

- ✓ Entregar un ejemplar del cuestionario a cada uno de los participantes.
- ✓ Evitar distracciones por parte de las personas que aplican el cuestionario.
- ✓ Brindar la asistencia necesaria a grupos de atención prioritaria y participantes que lo requieran.

Después:

- ✓ Recoger los cuestionarios para posterior análisis de la información obtenida.

3 CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 LEVANTAMIENTO DE RESULTADOS

El tema de investigación y método aplicado en la empresa LICORAM S.A se realizó mediante el cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial del Ministerio de Trabajo, el cual consta de 58 ítems aplicados en 8 dimensiones. El cuestionario se aplicó a 71 trabajadores de la empresa, mediante este se obtendrá la información necesaria para el análisis de resultados.

Las secciones “resultado global”, “resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados” permiten el nivel de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto”.

En este contexto para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizara una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión, el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla.

TABLA 5 NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN

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	6 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

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo-2019.

Para determinar el nivel de riesgo general se realizara una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

TABLA 6 NIVEL DE RIESGO GENERAL

NIVEL DE RIESGO	CALIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
Alto	58 a 116	El Riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no generar 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.
------	-----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo-2019

3.2 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS POR DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Se desarrollara mediante el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo a la empresa LICORAM S.A el cual está dividido en 8 dimensiones. Dentro de la evaluación se clasifico por personal administrativo y operativo.

3.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.3.1 RESULTADOS SOCIODEMOGRAFICOS PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

TABLA 7 PERSONAS POR ÁREA DE TRABAJO

PERSONAS POR ÁREA DE TRABAJO	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
ADMINISTRATIVA	48	68%
OPERATIVA	23	32%
TOTAL	71	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 3 PERSONAS POR ÁREA DE TRABAJO



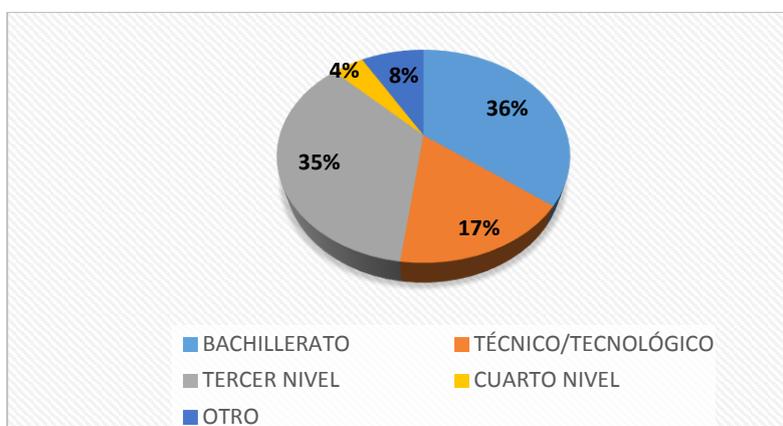
*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

TABLA 8 NIVEL DE INSTRUCCIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO

NIVEL DE INSTRUCCIÓN- ADMINISTRATIVO	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
BACHILLERATO	17	35%
TÉCNICO/TECNOLÓGICO	8	17%
TERCER NIVEL	17	35%
CUARTO NIVEL	2	4%
OTRO	4	8%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 4 NIVEL DE INSTRUCCIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

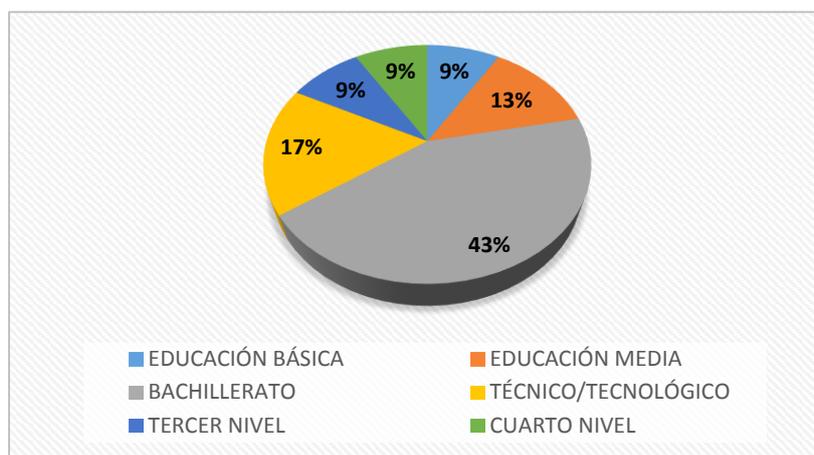
Del análisis realizado del nivel de instrucción del personal administrativo se determina que el mayor porcentaje se encuentra en la instrucción de bachillerato con 35% y tercer nivel con 35%, las demás evaluaciones se encuentran debajo de estos porcentajes.

TABLA 9 NIVEL DE INSTRUCCIÓN PERSONAL OPERATIVO

NIVEL DE INSTRUCCIÓN- OPERATIVA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
EDUCACIÓN BÁSICA	2	9%
EDUCACIÓN MEDIA	3	13%
BACHILLERATO	10	43%
TÉCNICO/TECNOLÓGICO	4	17%
TERCER NIVEL	2	9%
CUARTO NIVEL	2	9%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 5 NIVEL DE INSTRUCCIÓN PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Del análisis realizado del nivel de instrucción al personal operativo se determina que el 43% representa a la instrucción bachillerato, seguido por el 17% que representa al nivel Técnico/ tecnológico, el 13% representa al nivel Educación media, mientras que el 9% está representado por el Tercer nivel, Cuarto nivel y Educación básica.

TABLA 10 ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA PERSONAL ADMINISTRATIVO

ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA - ADMINISTRATIVO	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
0-2 AÑOS	22	46%
3-10 AÑOS	18	38%
11-20 AÑOS	5	10%
IGUAL O SUPERIOR A 21 AÑOS	3	6%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 6 ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

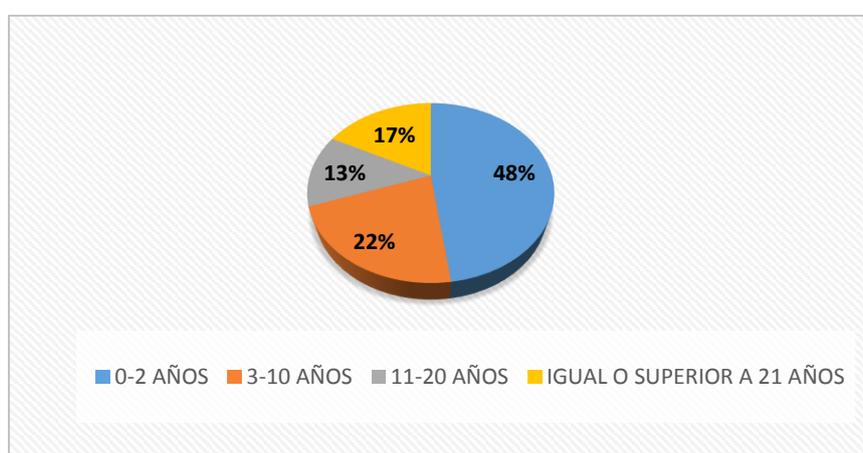
Del análisis realizado de la Antigüedad, años de experiencia al personal administrativo se demuestra que el 46% de la población estudiada representa de 0-2, mientras que el 38% representa de 3-10 de experiencia, seguido por el 10% que representa de 11-20 años y el 6% representa de igual o superior a 21 años de experiencia laboral en la empresa.

TABLA 11 ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA PERSONAL OPERATIVO

ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA -OPERATIVO	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
0-2 AÑOS	11	48%
3-10 AÑOS	5	22%
11-20 AÑOS	3	13%
IGUAL O SUPERIOR A 21 AÑOS	4	17%
TOTAL DE TRABAJADORES	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 7 ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

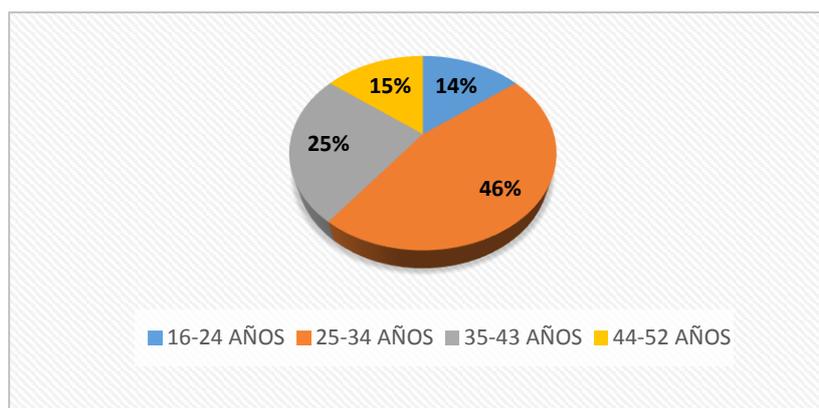
Del análisis realizado de la Antigüedad, años de experiencia al personal administrativo se demuestra que el 48% de la población estudiada representa de 0-2 de experiencia, mientras que el 22% representa de 3-10, seguido por el 17% que representa igual o superior a 21 años y el restante que es el 13% representa de 11-20 de experiencia laboral en la empresa.

**TABLA 12 EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL
ADMINISTRATIVO**

EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR-ADMINISTRATIVO	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
16-24 AÑOS	7	15%
25-34 AÑOS	22	46%
35-43 AÑOS	12	25%
44-52 AÑOS	7	15%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

**GRÁFICO 8 EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL
ADMIRATIVO**



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

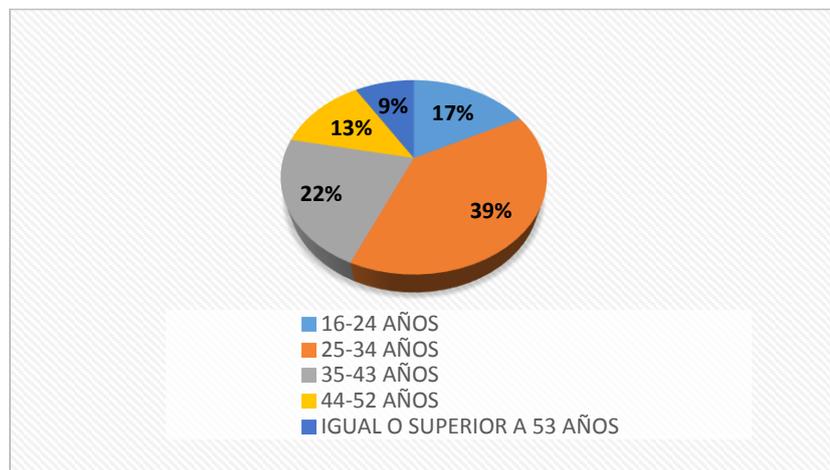
Del análisis realizado sobre la Edad del trabajador o servidor del personal administrativo se demuestra que el 46% de la población estudiada se encuentra entre la edad de 25-34 años, el 25% entre la edad de 35-43 años mientras que el 15% y 14% están entre la edad de 44-52 años y 16-24 años.

TABLA 13 EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL OPERATIVO

EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR-OPERATIVA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
16-24 AÑOS	4	17%
25-34 AÑOS	9	39%
35-43 AÑOS	5	22%
44-52 AÑOS	3	13%
IGUAL O SUPERIOR A 53 AÑOS	2	9%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 9 EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

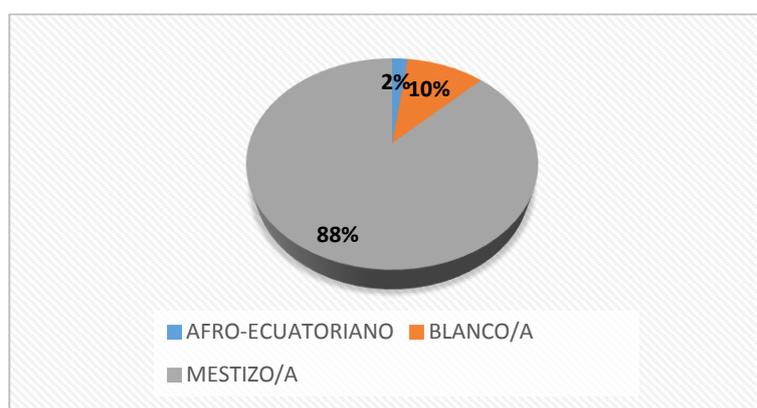
Del análisis realizado sobre la Edad del trabajador o servidor del personal administrativo se demuestra que el 39% de la población estudiada se encuentra entre la edad de 25-34 años, el 22% se encuentra entre la edad de 35-43 años, el 17% se ubica entre los 16-24 años, mientras que el 13% y 9% se ubican entre la edad de 44-52 años e igual o superior a 53 años.

TABLA 14 AUTO-IDENTIFICACIÓN -ETNIA PERSONAL ADMINISTRATIVO

AUTO-IDENTIFICACIÓN ÉTNICA- ADMINISTRATIVO	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
AFRO-ECUATORIANO	1	2%
BLANCO/A	5	10%
MESTIZO/A	42	88%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 10 AUTO-IDENTIFICACIÓN- ETNIA PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

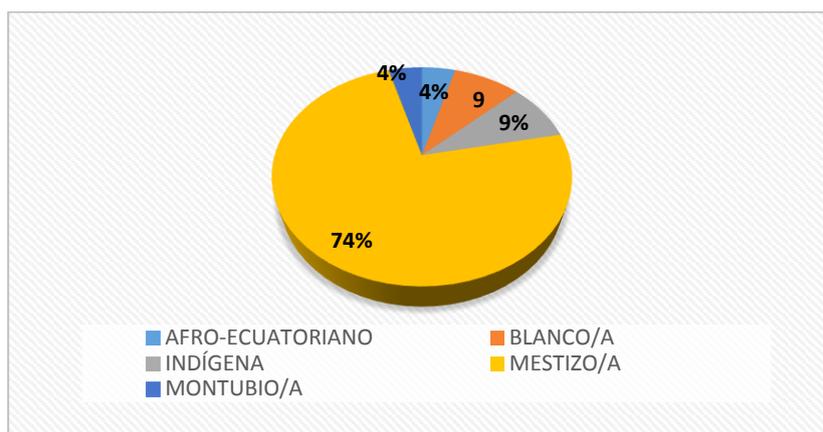
Del análisis realizado de Auto-identificación-etnia del personal administrativo se evidencia mediante el grafico que el 88% de la población estudiada representa a mestizo/a, el 10% representa a identificación de blanco/a mientras el 2% representa a la identificación de afro-Ecuatoriano.

TABLA 15 AUTO-IDENTIFICACIÓN-ETNIA PERSONAL OPERATIVO

AUTO-IDENTIFICACIÓN ÉTNICA-OPERATIVA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
AFRO-ECUATORIANO	1	4%
BLANCO/A	2	9%
INDÍGENA	2	9%
MESTIZO/A	17	74%
MONTUBIO/A	1	4%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 11 AUTO-IDENTIFICACIÓN-ETNIA PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

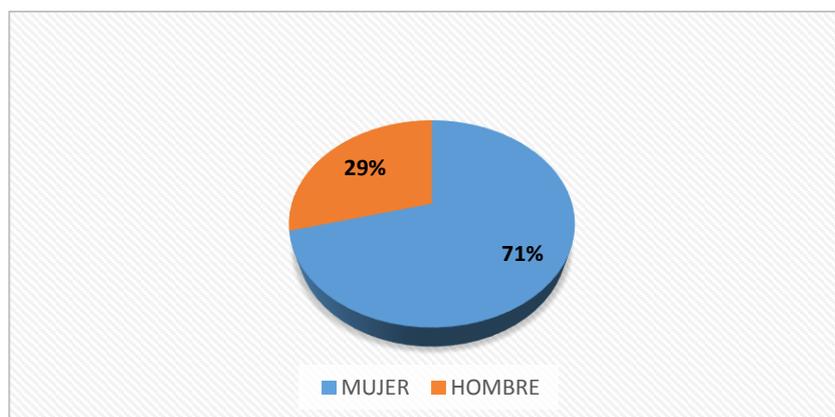
Del análisis realizado de Auto-identificación-etnia del personal Operativo se evidencia mediante el grafico que el 74% de la población estudiada representa a mestizo/a, el 9% representa a dos niveles que es la identificación indígena, blanco/a, mientras que el 4% representa a las identificaciones de afro-Ecuatoriano y montubio/a.

TABLA 16 SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL ADMINISTRATIVO

SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR-ADMINISTRATIVO	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
MUJER	34	71%
HOMBRE	14	29%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 12 SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Del análisis realizado sobre el sexo del trabajador o servidor del personal administrativo se evidencia mediante el gráfico que el 71% de la población estudiada representa al sexo de mujer mientras que el 29% está representado por hombres.

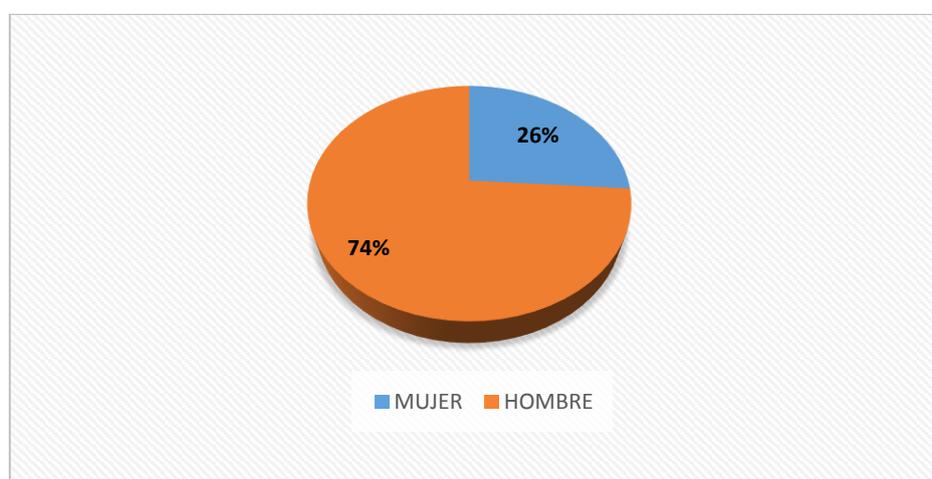
TABLA 17 SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL OPERATIVO

SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR – OPERATIVA	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
MUJER	6	26%
HOMBRE	17	74%
TOTAL	23	100%

Fuente: Trabajo de campo

Elaborado por: La Autora

GRÁFICO 13 SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR PERSONAL OPERATIVO



Fuente: Trabajo de campo

Elaborado por: La Autora

Del análisis realizado sobre el sexo del trabajador o servidor del personal operativo se evidencia mediante el gráfico que el 74% de la población estudiada está representado por el sexo masculino mientras que el 26% está representado por el sexo femenino.

DIMENSIONES

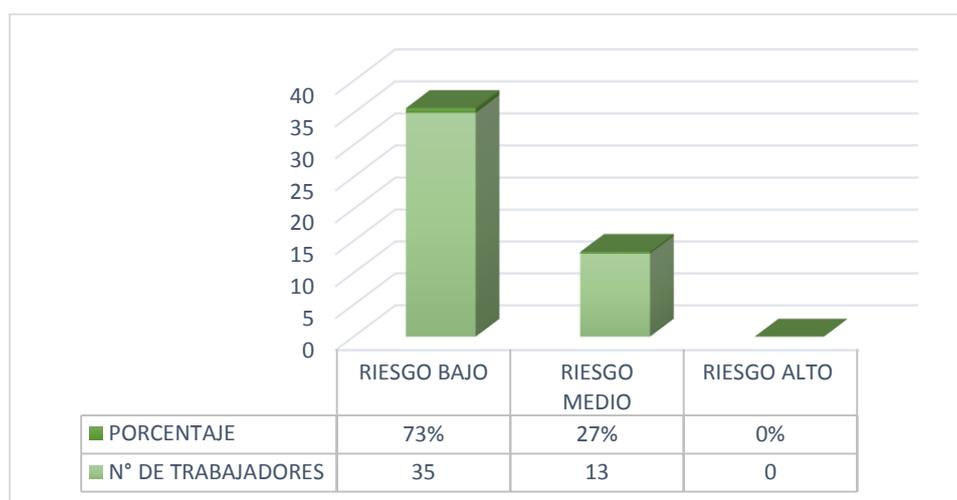
3.3.1.1 CARGA Y RITMO DE TRABAJO

TABLA 18 CARGA Y RITMO DE TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 1: CARGA Y RITMO DE TRABAJO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	35	73%
RIESGO MEDIO	13	27%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 14 CARGA Y RITMO DE TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

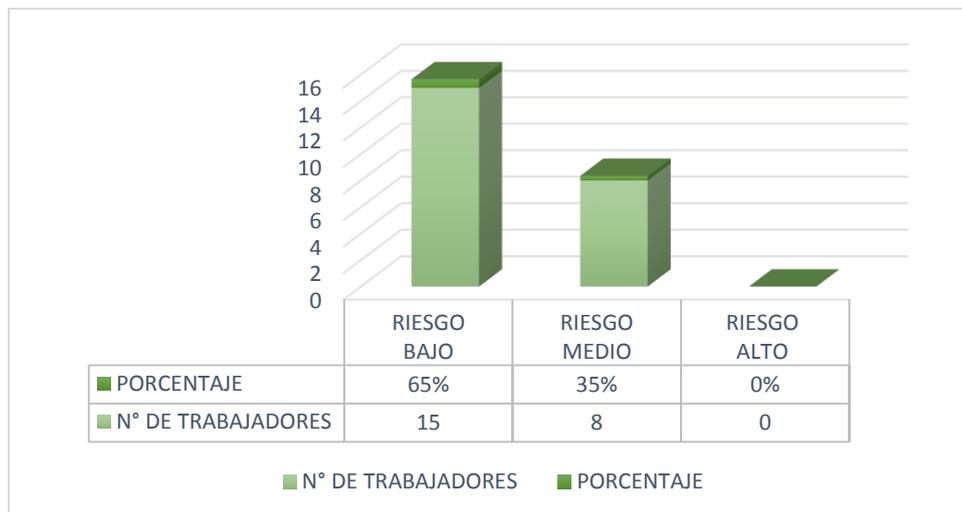
Dentro de la dimensión Carga y Ritmo del Personal Administrativo de trabajo se puede observar que existe un riesgo medio de 27% lo que significa que existen 13 trabajadores expuestos a requerimientos mentales y físicos así como el exceso de trabajo. Por lo cual se debe de considerar junto con el ritmo de trabajo, la velocidad en que se desarrolla, ya que al no tomar las medidas adecuadas puede afectar a la salud de los trabajadores.

TABLA 19 CARGA Y RITMO DE TRABAJO PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N° 1: CARGA Y RITMO DE TRABAJO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	15	65%
RIESGO MEDIO	8	35%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 15 CARGA Y RITMO DE TRABAJO PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Carga y Ritmo de trabajo del Personal operativo se puede observar que existe un riesgo medio de 35%, lo que nos permite ver que existen 8 trabajadores expuestos a requerimientos mentales y físicos, así como el exceso de trabajo. Por lo cual se debe de considerar junto con el ritmo de trabajo, la velocidad en que se desarrolla, ya que al no tomar las medidas adecuadas puede afectar a la salud de los trabajadores.

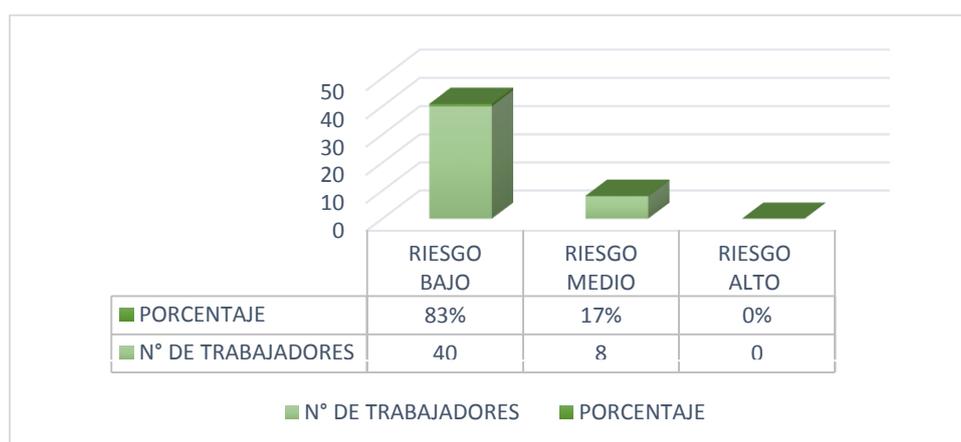
3.3.1.2 DESARROLLO DE COMPETENCIAS

TABLA 20 DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 2: DESARROLLO DE COMPETENCIAS	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	40	83%
RIESGO MEDIO	8	17%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 16 DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

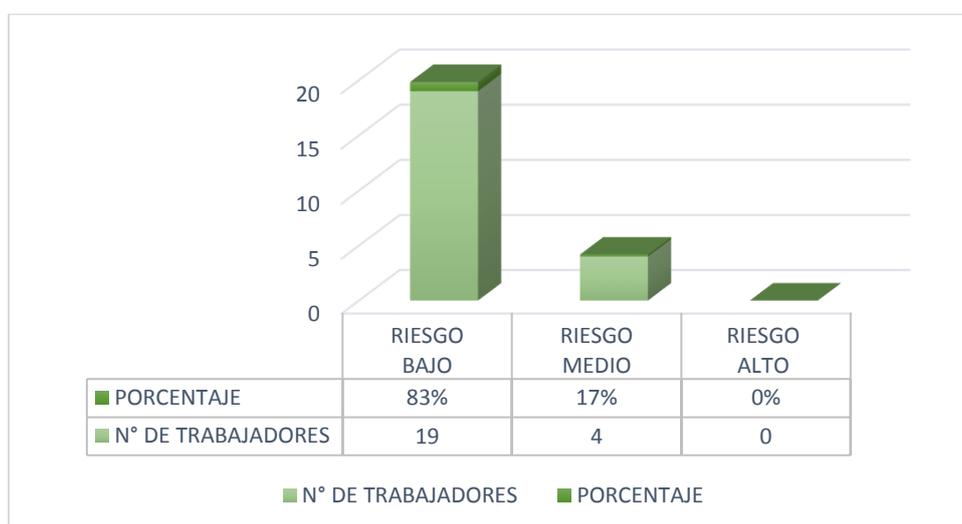
Dentro de la dimensión Desarrollo de Competencias del Personal Administrativo, el estudio nos muestra que existe un riesgo bajo del 83% de la población evaluada, lo que significa que existen 40 trabajadores que se encuentran expuestos aun impacto mínimo, desarrollando de manera activa sus habilidades, conocimientos, conforme a las demandas del trabajo, seguido por un riesgo medio del 17% correspondientes a 8 trabajadores en la cual están expuestos a un impacto medio referente al Desarrollo de Competencias del Personal Administrativo.

TABLA 21 DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N° 2: DESARROLLO DE COMPETENCIAS	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	19	83%
RIESGO MEDIO	4	17%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 17 DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Desarrollo de Competencias del Personal Operativo , el estudio nos muestra que existe un riesgo bajo del 83% de la población evaluada, lo que significa que existen 19 trabajadores que se encuentran expuestos aun impacto mínimo, desarrollando de manera activa sus habilidades, conocimientos, conforme a las demandas del trabajo, seguido por un riesgo medio del 17% de la población evaluada correspondientes a 4 trabajadores en la cual están expuestos a un impacto medio referente al Desarrollo de Competencias del Personal Administrativo.

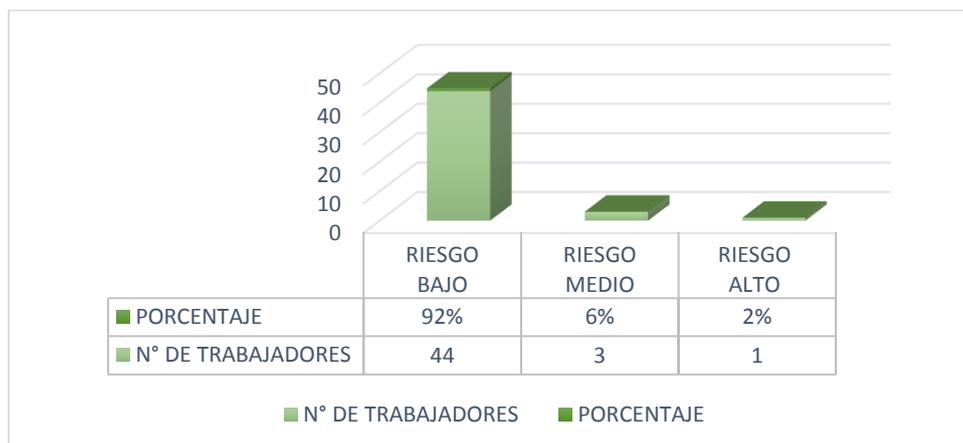
3.3.1.3 LIDERAZGO

TABLA 22 LIDERAZGO PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N°3: LIDERAZGO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	44	92%
RIESGO MEDIO	3	6%
RIESGO ALTO	1	2%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 18 LIDERAZGO PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

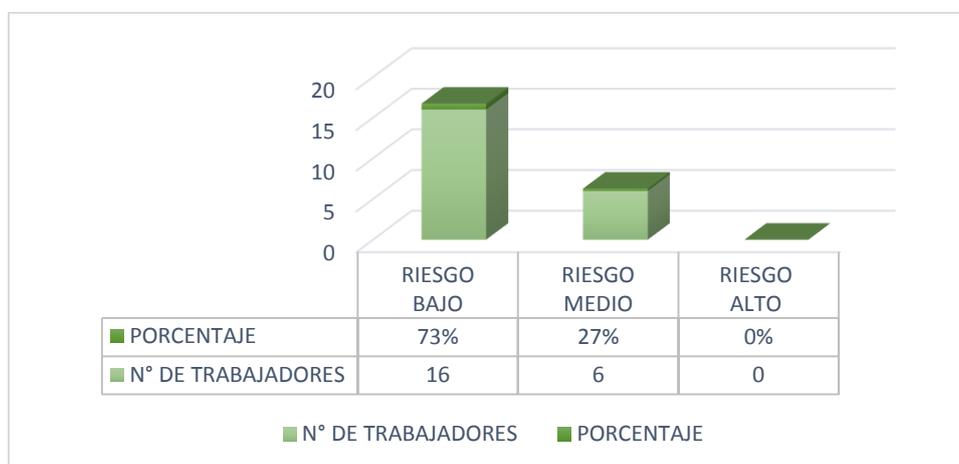
Dentro de la dimensión de liderazgo del Personal Administrativo correspondiente al gráfico existe un Riesgo bajo del 92% de la población evaluada, lo que significa que existen 44 trabajadores expuestos a un impacto mínimo, seguido por el Riesgo medio del 6% de la población evaluada, correspondientes a 3 trabajadores en donde se da un impacto medio de las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas de objetivos, influenciar a las personas en el logro de objetivos entre otros, así mismo se reflejó un Riesgo alto del 2% correspondiente a 1 trabajador donde el trabajador considera que no existe liderazgo, convirtiéndose en un nivel de riesgo alto.

TABLA 23 LIDERAZGO PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N°3: LIDERAZGO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	17	74%
RIESGO MEDIO	6	26%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 19 LIDERAZGO PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión de liderazgo del Personal Operativo correspondiente al gráfico existe un Riesgo bajo del 73% lo que significa que existen 16 trabajadores expuestos a un impacto mínimo, seguido por el Riesgo medio del 27% sobre el 100% de la población evaluada, correspondientes a 6 trabajadores en donde se da un impacto medio de las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas de objetivos, influenciar a las personas en el logro de objetivos entre otros. No se refleja nivel de Riesgo alto del Liderazgo del Personal Operativo.

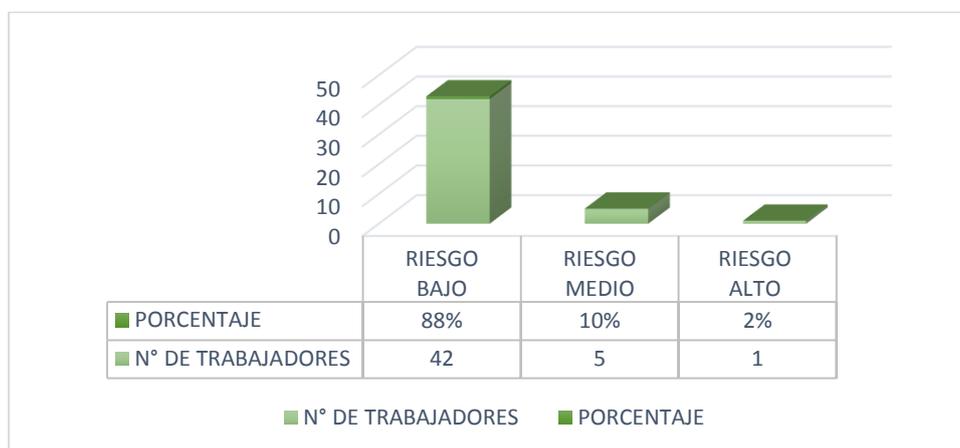
3.3.1.4 MARGEN DE CONTROL Y ACCIÓN

TABLA 24 MARGEN DE CONTROL Y ACCIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 4: MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	42	88%
RIESGO MEDIO	5	10%
RIESGO ALTO	1	2%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 20 MARGEN Y CONTROL PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

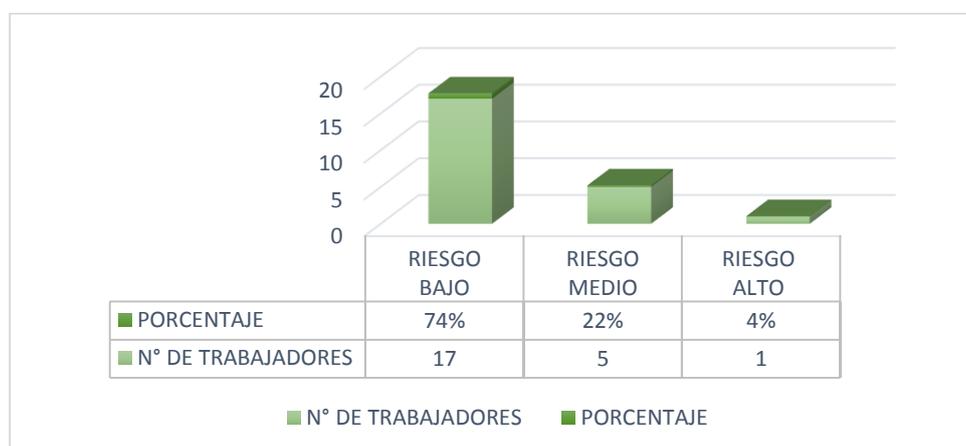
Dentro de la dimensión Margen de Acción y Control del personal Administrativo, se evidencia que existe un Riesgo bajo del 88% correspondiente a 42 trabajadores, así mismo tenemos un 10% de riesgo medio que corresponde a 5 trabajadores en la cual significa que existe un nivel de impacto medio referente a la forma de decisiones en relación con el rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales) del trabajador, mientras el 2% correspondiente a 1 trabajador evidencia que existe un nivel de riesgo alto, afectando a las condiciones de trabajo en un plazo mayor, relacionado al Margen de Acción y Control del personal Administrativo.

TABLA 25 MARGEN DE CONTROL Y ACCIÓN PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N°4: MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	17	74%
RIESGO MEDIO	5	22%
RIESGO ALTO	1	4%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 21 MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Margen de Acción y Control del personal Operativo , se evidencia que existe un Riesgo bajo del 74% de la población evaluada correspondiente a 17 trabajadores, así mismo tenemos un 22% de riesgo medio que correspondiente a 5, siguiente por un 4% de riesgo alto correspondiente a 1 trabajador ,este último nos muestra que existe un nivel de impacto alto referente a la forma de decisiones en relación con el rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)del trabajador, relacionado al Margen de Acción y Control del personal Administrativo.

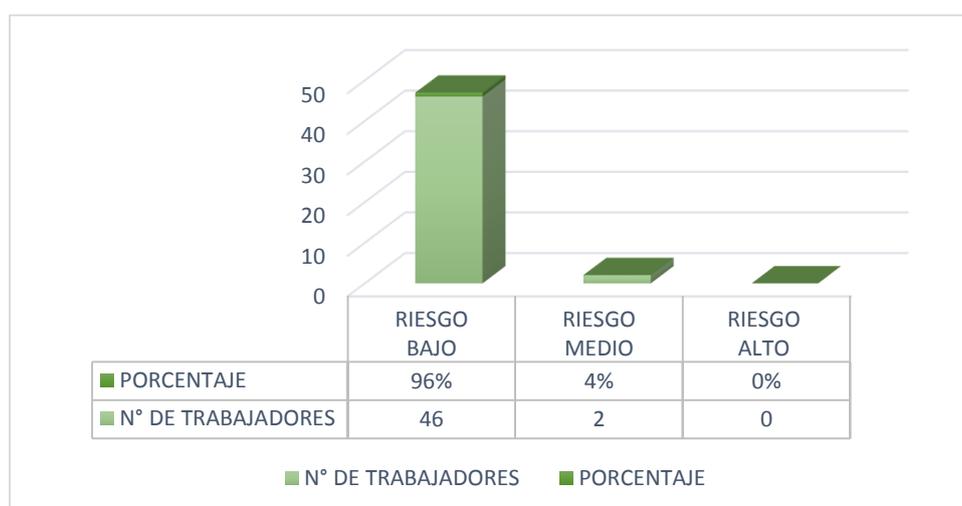
3.3.1.5 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

TABLA 26 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 5: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	46	96%
RIESGO MEDIO	2	4%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 22 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

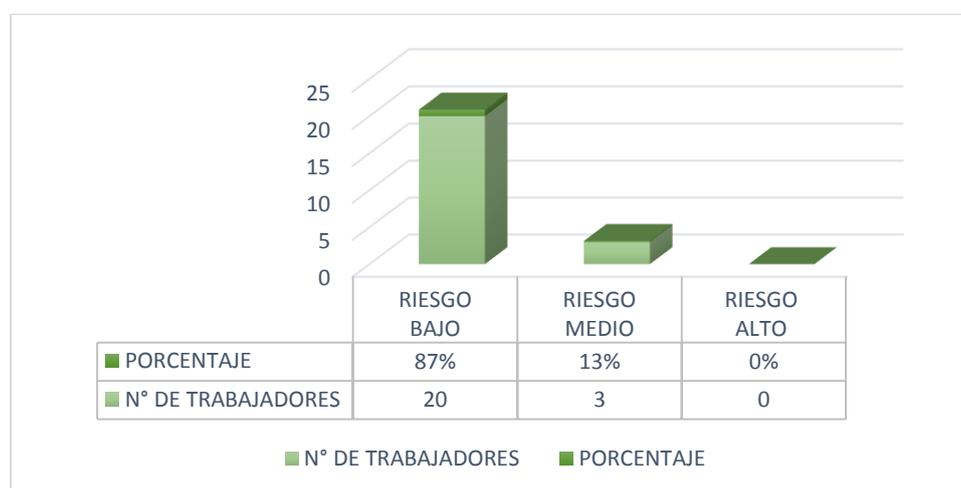
Dentro de la dimensión Organización del Trabajo del Personal Administrativo correspondiente al gráfico, se evidencia un riesgo bajo del 96% de la población evaluada que corresponde a 46 trabajadores, un 4% de riesgo medio de la población evaluada correspondiente a 2 trabajadores, teniendo un impacto medio referente a las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

TABLA 27 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N°5: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	20	87%
RIESGO MEDIO	3	13%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 23 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Organización del Trabajo del Personal Operativo correspondiente al gráfico, se evidencia un riesgo bajo del 87% de la población evaluada que corresponde a 20 trabajadores, un 13% de riesgo medio de la población evaluada correspondiente a 3 trabajadores, teniendo un impacto medio referente a las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo. Por lo que es importante la adopción de medidas correctivas para el bienestar del trabajador.

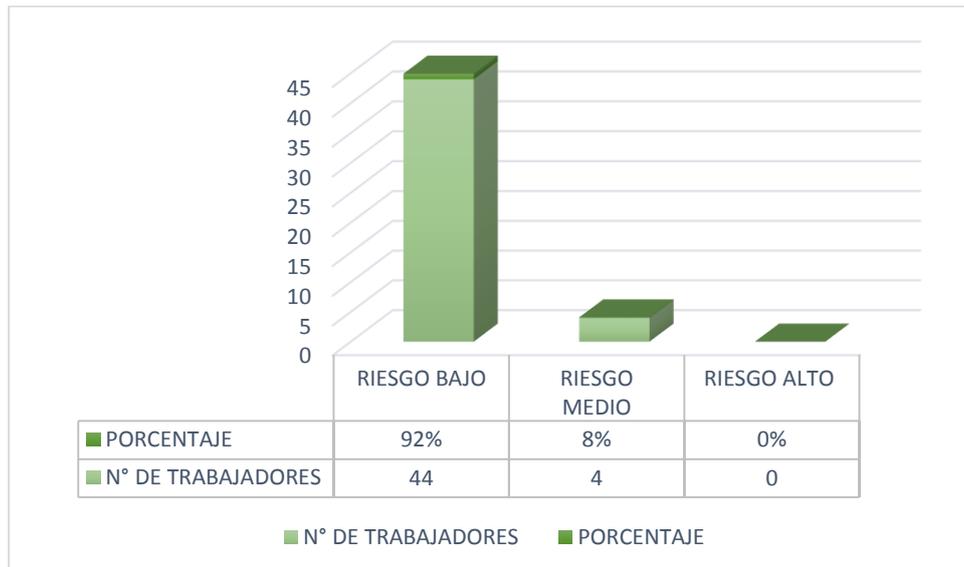
3.3.1.6 RECUPERACIÓN

TABLA 28 RECUPERACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión	N°	6:	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RECUPERACIÓN				
RIESGO BAJO			44	92%
RIESGO MEDIO			4	8%
RIESGO ALTO			0	0%
TOTAL			48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 24 RECUPERACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

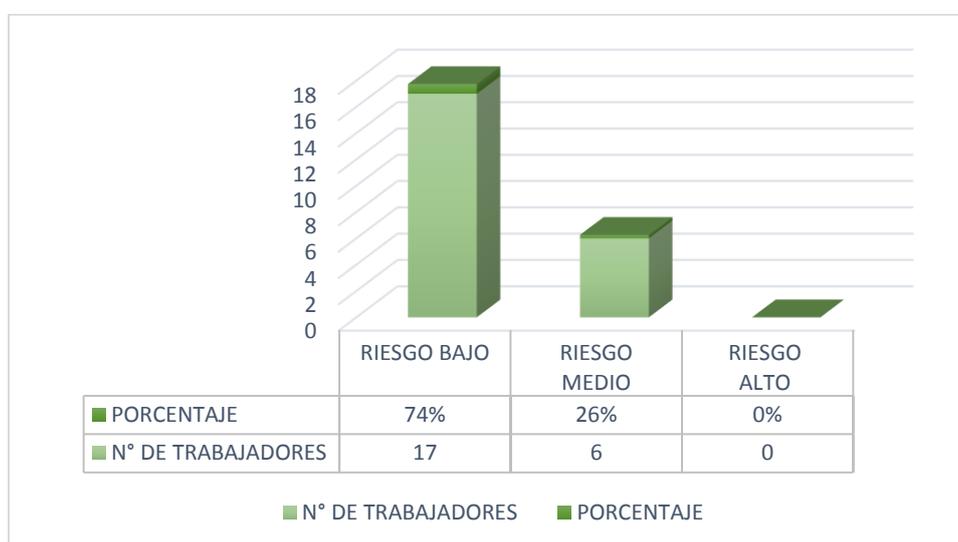
Dentro de la dimensión Recuperación del Personal Administrativo, se evidencia un 92% de la población evaluada con un riesgo bajo que corresponde a 44 trabajadores, siguiendo por un riesgo medio de 8% de la población evaluada correspondiente a 4 trabajadores lo que hace referente a un impacto medio de Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo.

TABLA 29 RECUPERACIÓN PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N°6: RECUPERACIÓN	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	17	74%
RIESGO MEDIO	6	26%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 25 RECUPERACIÓN PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Recuperación del Personal Operativo, se evidencia un 74% de la población evaluada con un riesgo bajo que corresponde a 17 trabajadores, siguiendo por un riesgo medio de 26% de la población evaluada correspondiente a 6 trabajadores lo que hace referente a un impacto medio de Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo.

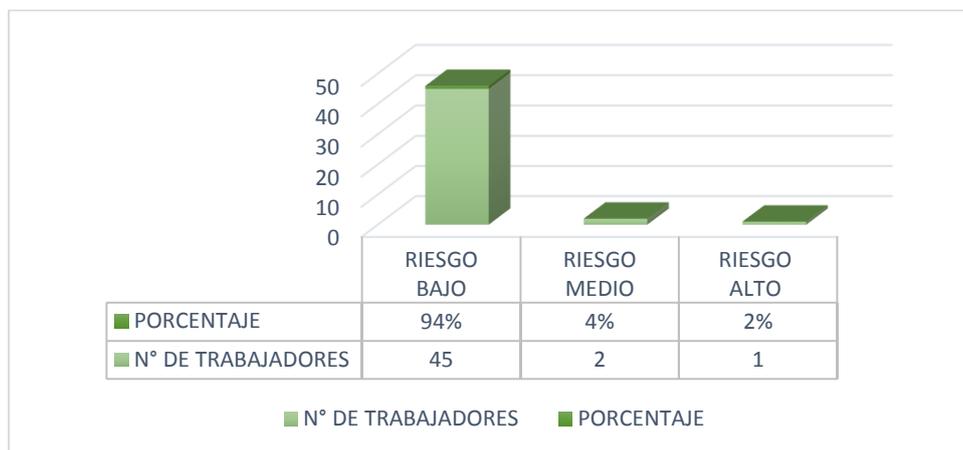
3.3.1.7 SOPORTE Y APOYO

TABLA 30 SOPORTE Y APOYO PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 7: SOPORTE Y APOYO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	45	94%
RIESGO MEDIO	2	4%
RIESGO ALTO	1	2%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 26 SOPORTE Y APOYO PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

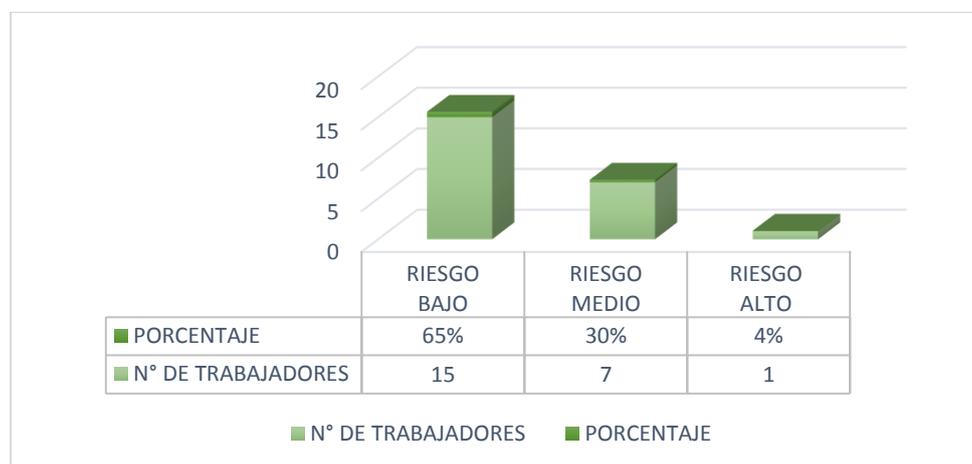
Dentro de la dimensión Soporte y Apoyo del Personal Administrativo correspondiente al gráfico, se evidencia que existe un Riesgo Bajo de 94% correspondiente a 45 trabajadores, el 4% tiene un riesgo medio correspondiente a 2 trabajadores y el 2% tiene un riesgo alto que corresponde a 1 trabajador, referente a las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales. Lo que nos demuestra que esta dimensión se encuentra en el riesgo bajo, el cual no generaría condiciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.

TABLA 31 SOPORTE Y APOYO PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N° 7: SOPORTE Y APOYO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	15	65%
RIESGO MEDIO	7	30%
RIESGO ALTO	1	4%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 27 SOPORTE Y APOYO PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Soporte y Apoyo del Personal Administrativo correspondiente al gráfico, se evidencia que existe un Riesgo Bajo de 65% de la población evaluada correspondiente a 15 trabajadores, el 30% tiene un riesgo medio correspondiente a 7 trabajadores y el 4% tiene un riesgo alto que corresponde a 1 trabajador. Lo que nos demuestra que esta dimensión se encuentra en el riesgo bajo, el cual no generaría condiciones perjudiciales para la salud de los trabajadores. Sin embargo es importante la realización de medidas correctivas.

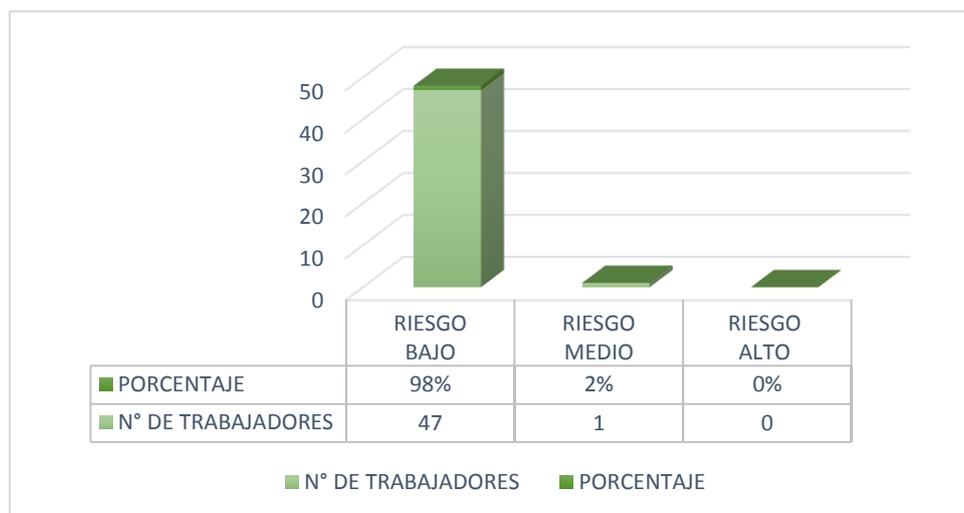
3.3.1.8 OTROS PUNTOS IMPORTANTES

TABLA 32 OTROS PUNTOS IMPORTANTES PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 8: OTROS PUNTOS IMPORTANTES	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	47	98%
RIESGO MEDIO	1	2%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 28 OTROS PUNTOS IMPORTANTES PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

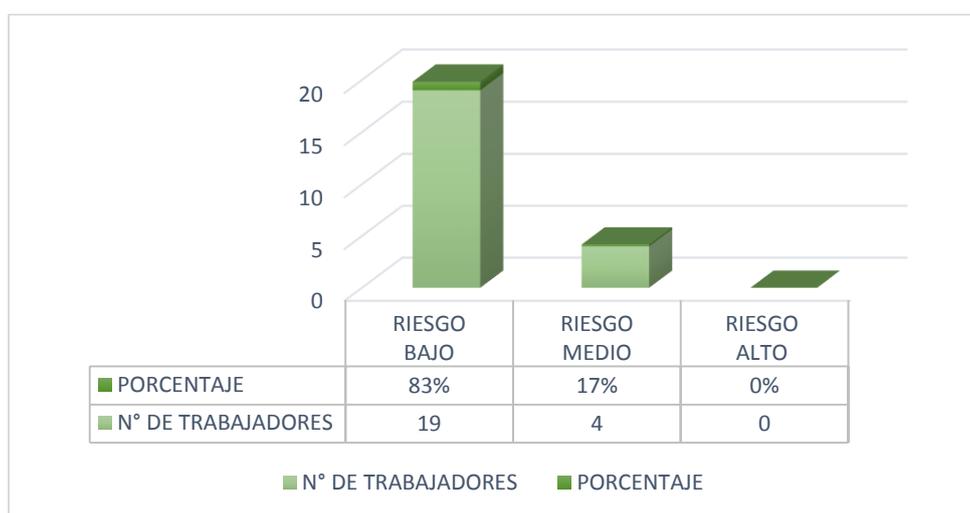
De acuerdo a la estadística de Otros puntos importantes del personal Administrativo, se evidencia un Riesgo bajo de 98% correspondiente a 47 trabajadores, y un 2% con riesgo medio correspondiente a 1 trabajador. No se evidencia riesgo alto.

TABLA 33 OTROS PUNTOS IMPORTANTES PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N°8: OTROS PUNTOS IMPORTANTES	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	19	83%
RIESGO MEDIO	4	17%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 29 OTROS PUNTOS IMPORTANTES PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

De acuerdo a la estadística de Otros puntos importantes del personal Operativo, se evidencia un Riesgo bajo de 83% correspondiente a 19 trabajadores, y un 17% con riesgo medio correspondiente a 4 trabajador. No se evidencia riesgo alto, sin embargo es importante la toma de medidas correctivas para mejorar las condiciones de salud laboral.

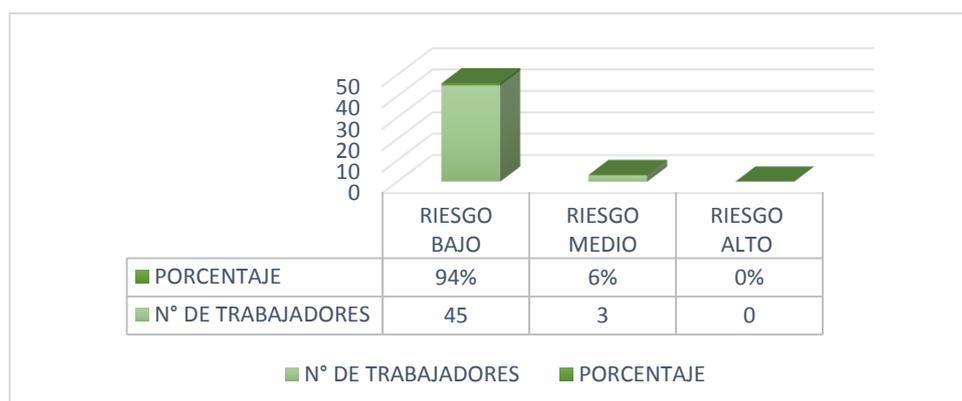
3.3.1.9 ACOSO DISCRIMINATORIO

TABLA 34 ACOSO DISCRIMINATORIO PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 8.1: OTROS PUNTOS IMPORTANTES- ACOSO DISCRIMINATORIO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	45	94%
RIESGO MEDIO	3	6%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 30 ACOSO DISCRIMINATORIO PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

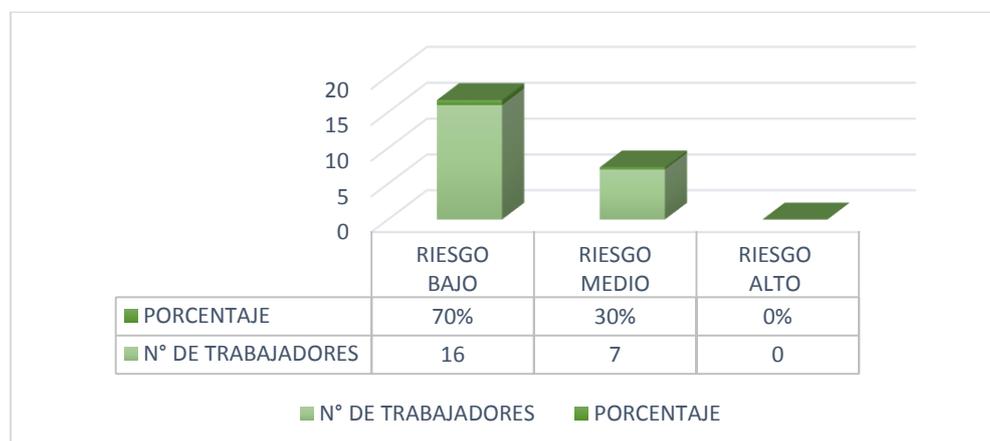
Dentro de la dimensión Acoso Discriminatorio del Personal Administrativo, se evidencia un Riesgo bajo de 94% correspondiente a 45 trabajadores, un 6% de la población estudiada con riesgo medio que corresponde a 3 trabajadores referente al Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

TABLA 35 ACOSO DISCRIMINATORIO PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N° 8.1: OTROS PUNTOS IMPORTANES-ACOSO DISCRIMINATORIO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	16	70%
RIESGO MEDIO	7	30%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 31 ACOSO DISCRIMINATORIO PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Acoso Discriminatorio del Personal Operativo, se evidencia un Riesgo bajo de 70% correspondiente a 16 trabajadores, un 30% de la población estudiada con riesgo medio que corresponde a 7 trabajadores referente al Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

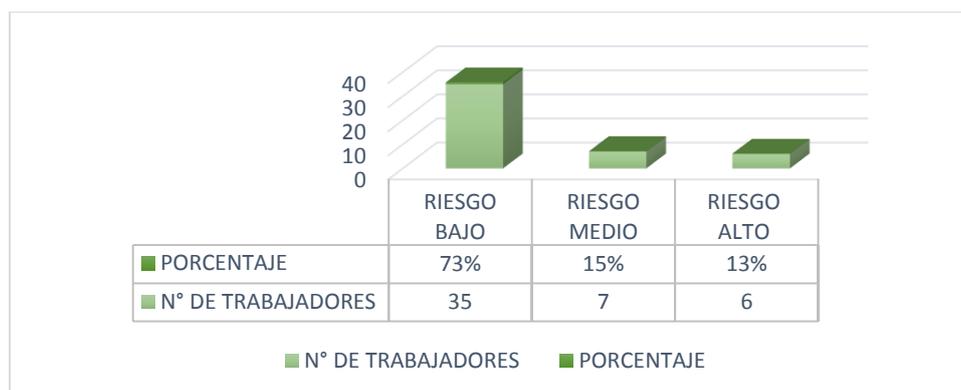
3.3.1.10 ACOSO LABORAL

TABLA 36 ACOSO LABORAL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 8.2: OTROS PUNTOS IMPORTANTES- ACOSO LABORAL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	35	73%
RIESGO MEDIO	7	15%
RIESGO ALTO	6	13%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 32 ACOSO LABORAL PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

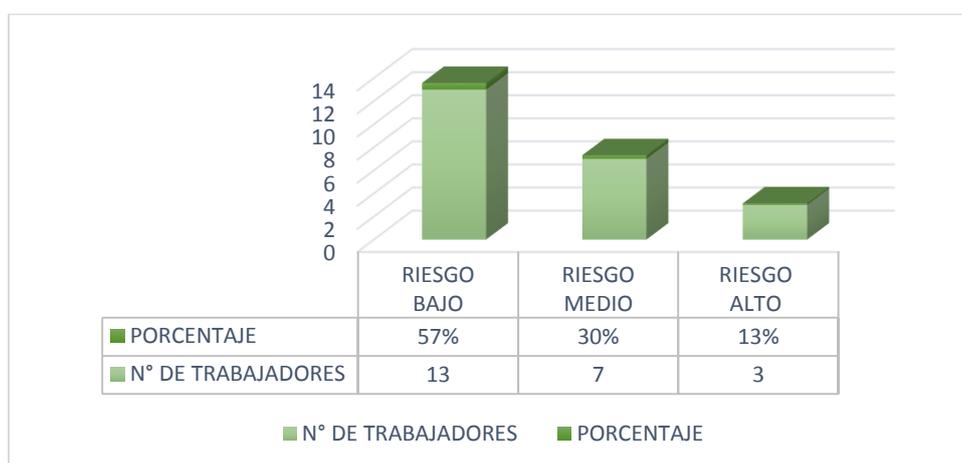
Dentro de la dimensión Acoso laboral del Personal Administrativo respectivo del gráfico, se evidencia un Riesgo Bajo de 73% de la población evaluada correspondiente a 35 trabajadores, un 15% con Riesgo medio correspondiente a 7 trabajadores y el restante con un 13% significativo a Riesgo Alto. Lo que nos demuestra que esta dimensión se encuentra en un nivel de riesgo bajo. Sin embargo existe una relación entre nivel medio y alto referente a la forma de acoso psicológico por lo que es importante que se realice un mantenimiento de las medidas correctivas para el bienestar del trabajador.

TABLA 37 ACOSO LABORAL PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N° 8.2: OTROS PUNTOS IMPORTANTES- ACOSO LABORAL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	13	57%
RIESGO MEDIO	7	30%
RIESGO ALTO	3	13%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 33 ACOSO LABORAL PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Acoso laboral del Personal Operativo respectivo del gráfico, se evidencia un Riesgo Bajo de 57% de la población evaluada correspondiente a 13 trabajadores, un 30% con Riesgo medio correspondiente a 7 trabajadores y el restante con un 13% significativo a Riesgo Alto. Lo que nos demuestra que esta dimensión se encuentra en un nivel de riesgo bajo, sin embargo al tener un nivel de riesgo significativo medio y alto es importante que se realice un mantenimiento de las medidas correctivas para el bienestar del trabajador.

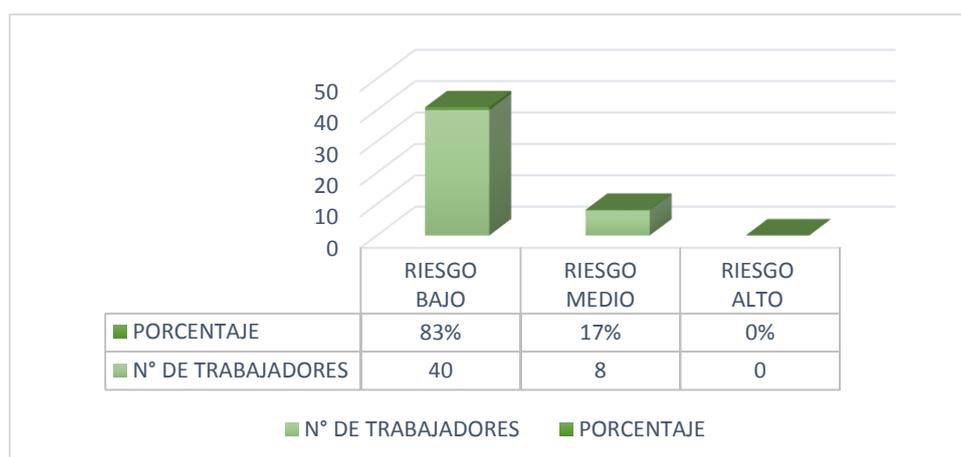
3.3.1.11 ACOSO SEXUAL

TABLA 38 ACOSO SEXUAL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 8.3: OTROS PUNTOS IMPORTANTES- ACOSO SEXUAL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	40	83%
RIESGO MEDIO	8	17%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 34 ACOSO SEXUAL PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

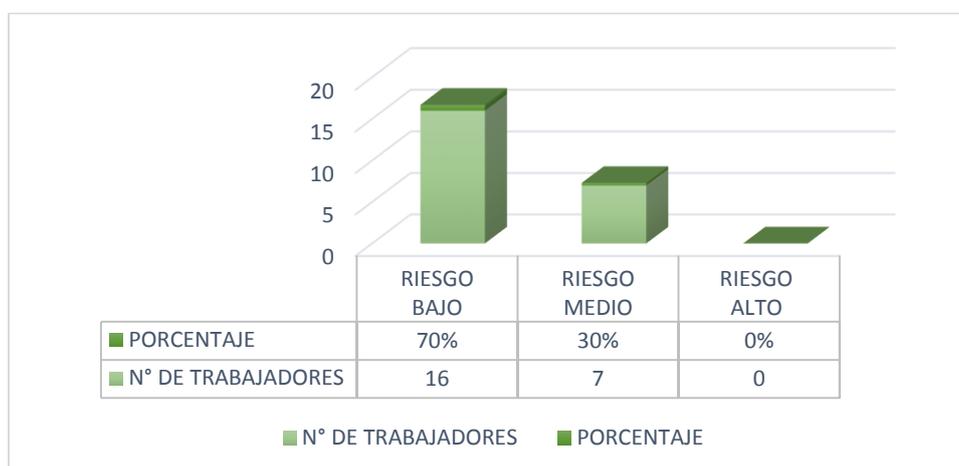
Dentro de la dimensión Acoso Sexual del Personal Administrativo se evidencia un 83% de la población evaluada con Riesgo Bajo, 17% respectivo a Riesgo Medio y un 0% de Riesgo Alto referente a Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor. Lo que demuestra que esta dimensión se encuentra en un nivel de Riesgo bajo, Sin embargo es importante que se controle las condiciones de trabajo dentro de la empresa.

TABLA 39 ACOSO SEXUAL PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N° 8.3: OTROS PUNTOS IMPORTANTES- ACOSO SEXUAL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	16	70%
RIESGO MEDIO	7	30%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 35 ACOSO SEXUAL PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Acoso Sexual del Personal Operativo se evidencia un 70% de la población evaluada con Riesgo Bajo, el 30% respectivo a Riesgo Medio y un 0% de Riesgo Alto referente a Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor. Lo que demuestra que esta dimensión se encuentra en un nivel de Riesgo bajo, Sin embargo es importante que se controle las condiciones de trabajo dentro de la empresa.

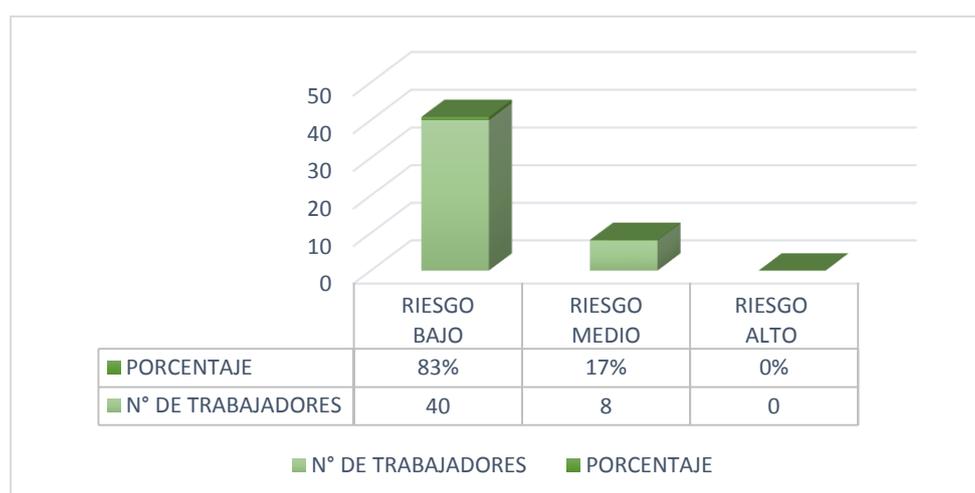
3.3.1.12 ADICCIÓN AL TRABAJO

TABLA 40 ADICCIÓN AL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 8.4: OTROS PUNTOS IMPORTANTES-ADICCIÓN AL TRABAJO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	40	83%
RIESGO MEDIO	8	17%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 36 ADICCIÓN AL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

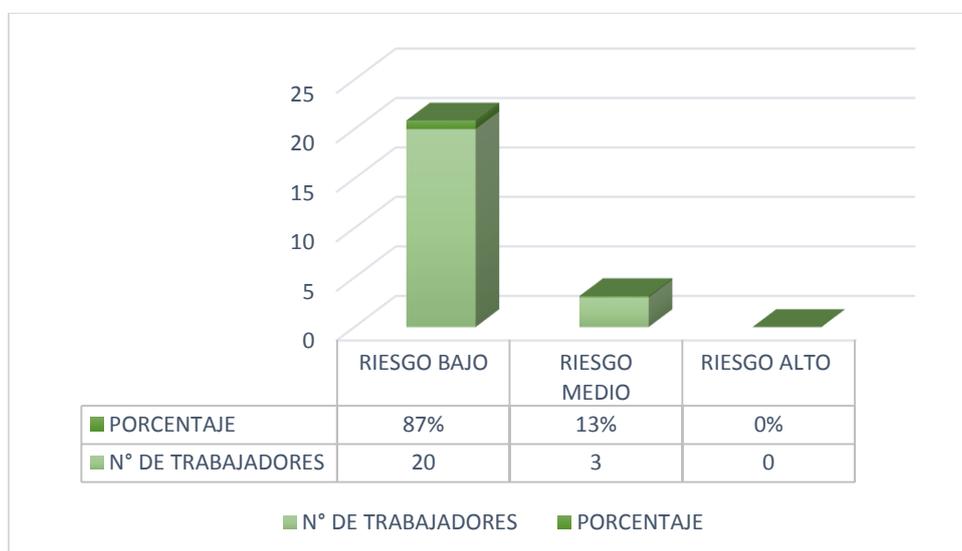
Dentro de la dimensión Adicción al trabajo del Personal Administrativo, se determina mediante el gráfico que existe un Riesgo Bajo de 83% de la población evaluada correspondiente a 40 trabajadores, seguido por un Riesgo medio de 17% correspondiente a 8 trabajadores referente a la Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial. Lo que determina que existe un nivel de riesgo Bajo.

TABLA 41 ADICCIÓN AL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N° 8.4: OTROS PUNTOS IMPORTANTES-ADICCIÓN AL TRABAJO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	20	87%
RIESGO MEDIO	3	13%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 37 ADICCIÓN AL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Adicción al trabajo del Personal Operativo, se determina mediante el gráfico que existe un Riesgo Bajo de 87% de la población evaluada correspondiente a 20 trabajadores, seguido por un Riesgo medio de 13% correspondiente a 3 trabajadores referente a la Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial. Lo que determina que existe un nivel de riesgo Bajo en la dimensión Adicción al trabajo.

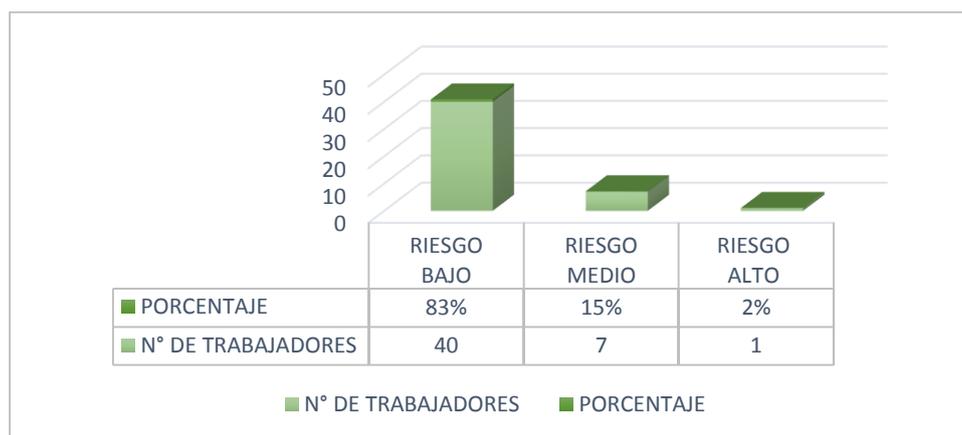
3.3.1.13 CONDICIONES DEL TRABAJO

TABLA 42 CONDICIONES DEL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 8.5: OTROS PUNTOS IMPORTANTES-CONDICIONES DEL TRABAJO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	40	83%
RIESGO MEDIO	7	15%
RIESGO ALTO	1	2%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 38 CONDICIONES DEL TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

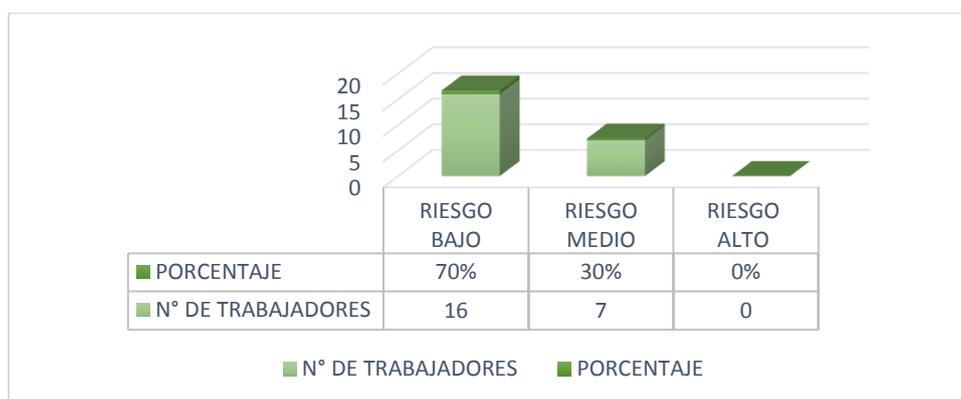
Dentro de la dimensión Condiciones del Trabajo del personal Administrativo, se evidencia un Riesgo Bajo de 83% de la población evaluada que corresponde a 40 trabajadores, seguido por un Riesgo medio de 15% correspondiente a 7 trabajadores y un Riesgo Alto de 2% correspondiente a 1 trabajador referente a los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral. Lo que determina que existe un nivel de riesgo bajo.

TABLA 43 CONDICIONES DEL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N° 8.5: OTROS PUNTOS IMPORTANTES-CONDICIONES DEL TRABAJO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	16	70%
RIESGO MEDIO	7	30%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 39 CONDICIONES DEL TRABAJO PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Condiciones del Trabajo del Personal Operativo, se evidencia un Riesgo Bajo de 70% de la población evaluada que corresponde a 16 trabajadores, seguido por un Riesgo medio de 7% correspondiente a 7 trabajadores referente a los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral. Lo que determina que existe un nivel de riesgo bajo, sin embargo al tener un nivel de riesgo medio es importante tomar las medidas correctivas, para el beneficio laboral.

3.3.1.14 DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR)

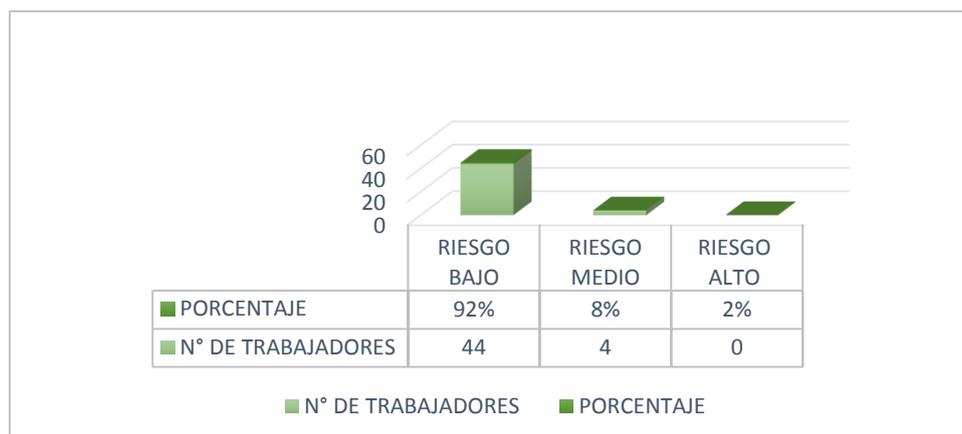
TABLA 44 DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR) PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 8.6: OTROS PUNTOS IMPORTANTES- DOBLE PRESENCIA(LABORAL-FAMILIAR)	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	44	92%
RIESGO MEDIO	4	8%
RIESGO ALTO	0	2%
TOTAL	48	102%

Fuente: Trabajo de campo

Elaborado por: La Autora

GRÁFICO 40 DOBLE PRESENCIA (LABORAL- FAMILIAR)



Fuente: Trabajo de campo

Elaborado por: La Autora

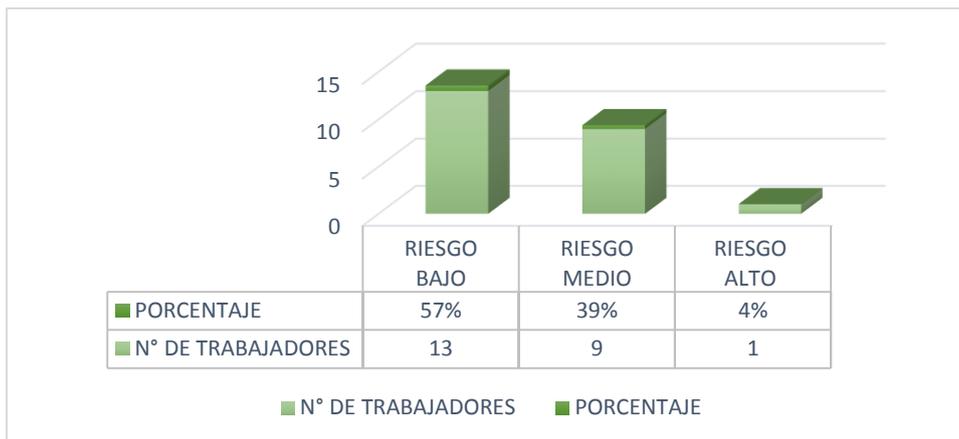
Dentro de la dimensión Doble Presencia (Laboral-Familiar) del personal Administrativo se evidencia un Riesgo Bajo de 92% de la población evaluada, seguido por un 8% de Riesgo medio y un 2% de Riesgo Alto referente a las Demandas conflictivas entre el trabajo y vida/familiar, lo que significa que esta dimensión es de nivel Bajo, no se presentarían efectos de las condiciones laborales, sin embargo es importante que se mantengan las medidas correctivas para el bienestar de los

TABLA 45 DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR) PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N° 8.6: OTROS PUNTOS IMPORTANTES- DOBLE PRESENCIA(LABORAL-FAMILIAR)	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	13	57%
RIESGO MEDIO	9	39%
RIESGO ALTO	1	4%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 41 DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR) PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Doble Presencia (Laboral-Familiar) del personal Operativo se evidencia un Riesgo Bajo de 52% de la población evaluada correspondiente a 13 trabajadores , seguido por un 39% de Riesgo medio correspondiente a 9 trabajadores y un 4% de Riesgo Alto correspondiente a 1 trabajador referente a las Demandas conflictivas entre el trabajo y vida/familiar, lo que significa que esta dimensión es de nivel Bajo , sin embargo al tener un riesgo medio relacionado y un medio alto significativo es importante la adopción de medidas correctivas para garantizar condiciones seguras y bienestar laboral.

3.3.1.15 ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL

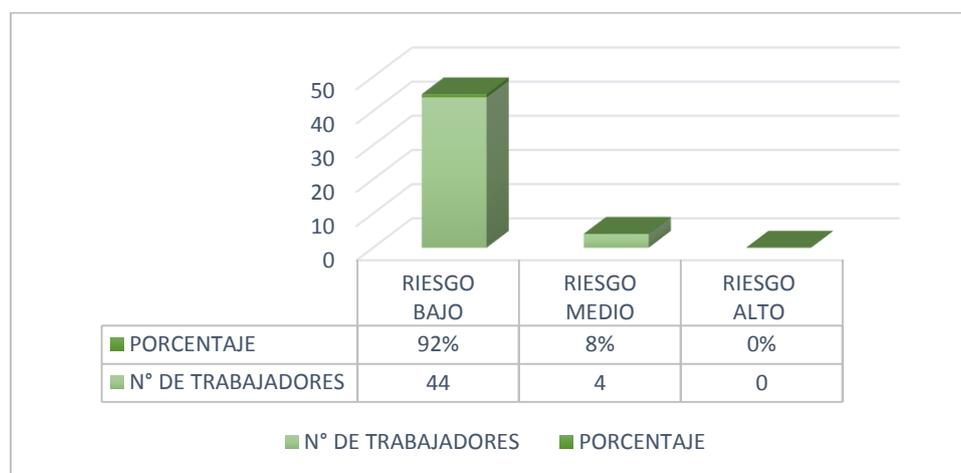
TABLA 46 ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión N° 8.7: OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	44	92%
RIESGO MEDIO	4	8%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	48	100%

Fuente: Trabajo de campo

Elaborado por: La Autora

GRÁFICO 42 ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO



Fuente: Trabajo de campo

Elaborado por: La Autora

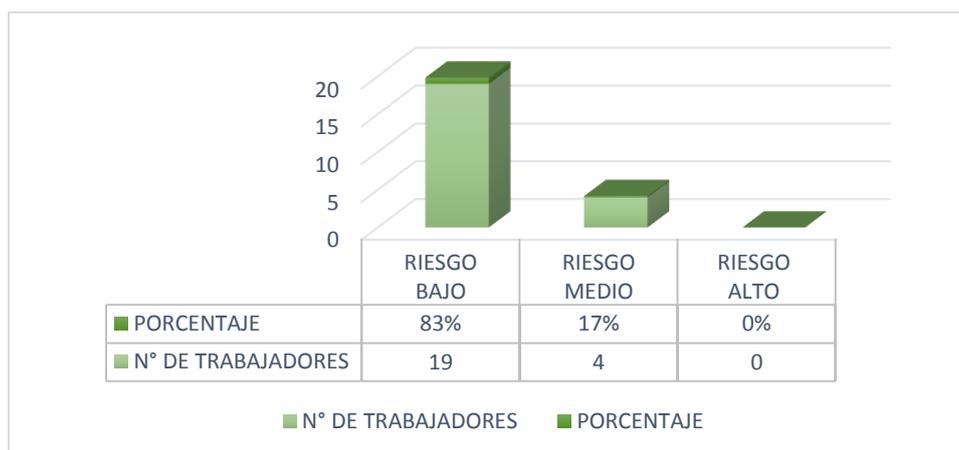
Dentro de la dimensión Estabilidad Laboral y Emocional del Personal Administrativo se evidencia un 92% de la población evaluada con Riesgo Bajo , un 8% de Riesgo medio y un 0% de Riesgo Alto referente a la Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento . Lo que significa que esta dimensión tiene un nivel de Riesgo Bajo por lo que no causaría incertidumbre laboral o relacionada en los trabajadores.

TABLA 47 ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N° 8.7: OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	19	83%
RIESGO MEDIO	4	17%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 43 ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la dimensión Estabilidad Laboral y Emocional del Personal Operativo se evidencia un 83% de la población evaluada con Riesgo Bajo , un 17% de Riesgo medio y un 0% de Riesgo Alto referente a la Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento . Lo que significa que esta dimensión tiene un nivel de Riesgo Bajo por lo que no causaría incertidumbre laboral o relacionada en los trabajadores.

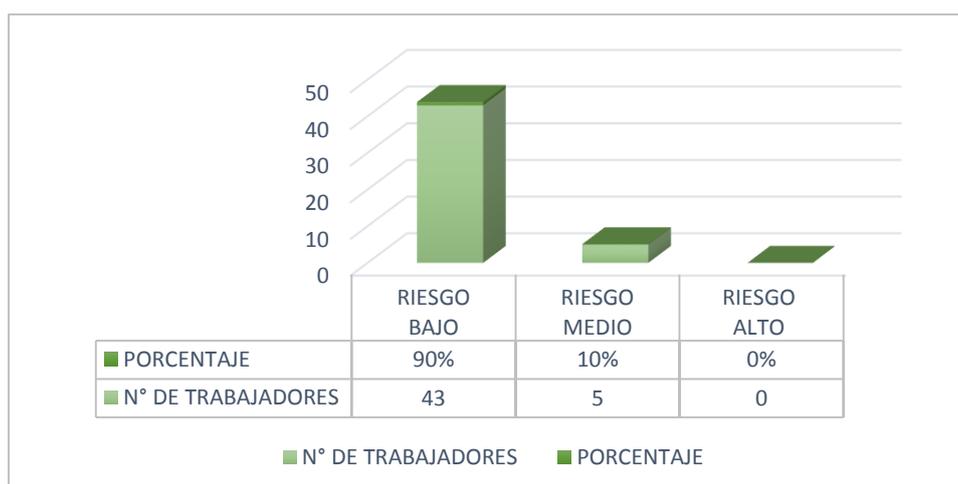
3.3.1.16 SALUD AUTO PERCIBIDA

TABLA 48 SALUD AUTO PERCIBIDA PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensión 8.8: OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	43	90%
RIESGO MEDIO	5	10%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	48	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 44 SALUD AUTO PERCIBIDA PERSONAL ADMINISTRATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

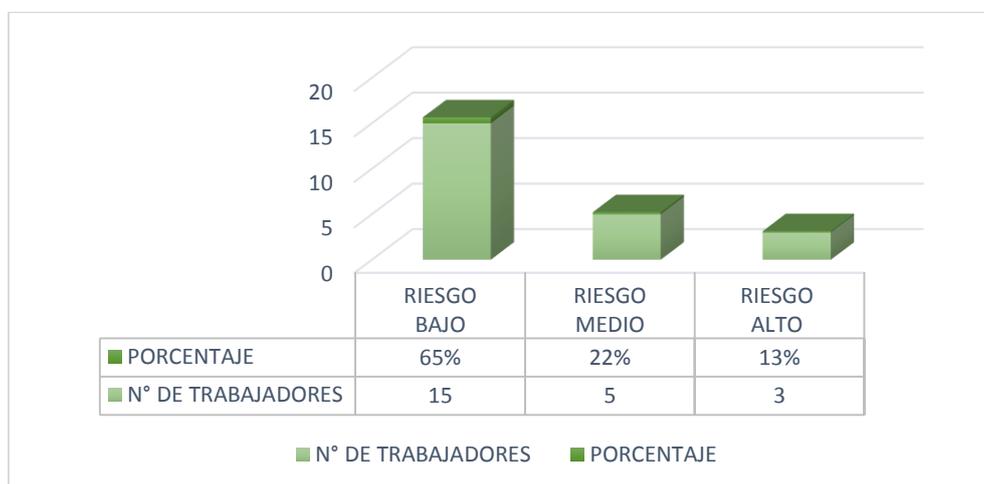
Dentro de la Dimensión Salud Auto percibida de Personal Administrativo se evidencia un 90% de la población evaluada con Riesgo Bajo, un 10% correspondiente a Riesgo Medio y un 0% de Riesgo alto referente a la Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza. Lo que significa que esta dimensión se encuentra en nivel Bajo. Sin embargo es importante que se realice mantenimiento de las medidas correctivas para el bienestar laboral.

TABLA 49 SALUD AUTO PERCIBIDA PERSONAL OPERATIVO

Dimensión N° 8.8: OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTOPERCIBIDA	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	15	65%
RIESGO MEDIO	5	22%
RIESGO ALTO	3	13%
TOTAL	23	100%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 45 SALUD AUTO PERCIBIDA PERSONAL OPERATIVO



*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

Dentro de la Dimensión Salud Auto percibida de Personal Operativo se evidencia un 65% de la población evaluada correspondiente a 15 trabajadores con Riesgo Bajo, un 22% correspondiente a Riesgo Medio con 5 trabajadores y un 13% de Riesgo alto correspondiente a 3 trabajadores referente a la Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza. Lo que significa que esta dimensión se encuentra en nivel bajo. Sin embargo al existir un nivel medio significativo y nivel alto relacionado es importante que se realice mantenimiento de las condiciones laborales correctivas para el bienestar de los trabajadores.

3.3.2 RESULTADOS OBTENIDOS POR DIMENSIÓN

RESULTADOS OBTENIDOS POR DIMENSION (PERSONAL ADMINISTRATIVO)

TABLA 50 RESULTADOS POR DIMENSION (PERSONAL ADMINISTRATIVO)

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	73%	27%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	83%	17%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	92%	6%	2%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	88%	10%	2%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	96%	4%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	92%	8%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	94%	4%	2%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	98%	2%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	94%	6%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	73%	15%	13%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	83%	17%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	83%	15%	2%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	92%	8%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:	92%	8%	0%

ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL			
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	90%	10%	0%

Fuente: Trabajo de campo

Elaborado por: La Autora

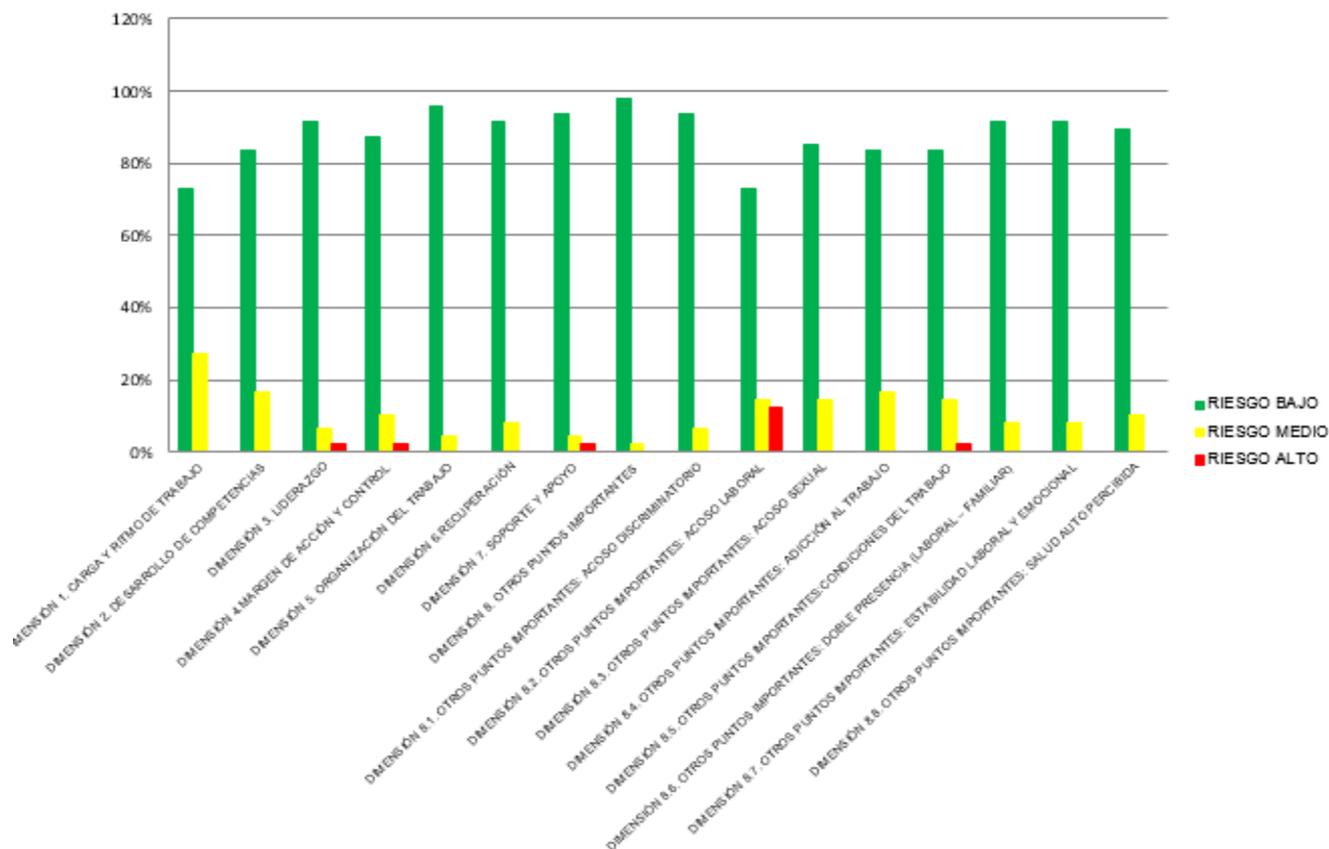
Tabla 51 Resultado Global de la Evaluación de Riesgo Psicosocial (Personal Administrativo)

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL(PERSONAL ADMINISTRATIVO)	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	96%	4%	0%

Fuente: Trabajo de campo

Elaborado por: La Autora

GRÁFICO 46 RESULTADOS POR DIMENSION DE LA EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL ADMINISTRATIVO)



Fuente: Trabajo de campo

Elaborado por: La Autora

Dentro del resultado de las dimensiones evaluadas del Personal Administrativo de la empresa LICORAM, se puede evidenciar un riesgo bajo significativo en la mayor parte de las dimensiones ya que se encuentran entre el 70 y 100% de riesgo, mientras que en el riesgo medio 6 dimensiones no superan el 30% de riesgo, y en el riesgo alto 5 dimensiones no superan el 20%, lo que significa que al tener un riesgo bajo en la mayor parte de las dimensiones, no se presentarían riesgos psicosociales significativos altos. Sin embargo es importante que se mantengan las medidas correctivas para la neutralización e eliminación de los riesgos para el beneficio de salud laboral de la empresa.

RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES

SIGNIFICATIVOS (PERSONAL ADMINISTRATIVO)

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	73%	15%	13%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	83%	15%	2%

En relación al resultado de las dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial con valores significativos del Personal Administrativo de la empresa LICORAM, se puede evidenciar 2 dimensiones significativas correspondientes a :Otros Puntos importantes – Acoso Laboral el cual se encuentra con un riesgo medio de 15% y un 13% de riesgo alto. Condiciones del trabajo con un 15% de riesgo medio y un 2% de riesgo alto.

RESULTADOS OBTENIDOS POR DIMENSIÓN (PERSONAL OPERATIVO)

TABLA 52 RESULTADOS OBTENIDOS POR DIMENSIÓN 8 PERSONAL OPERATIVO)

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	65%	35%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	83%	17%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	74%	22%	4%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	74%	22%	4%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	87%	13%	0%

DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	74%	26%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	65%	35%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	83%	17%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	57%	30%	13%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	87%	13%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	57%	39%	4%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	83%	17%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	65%	22%	13%

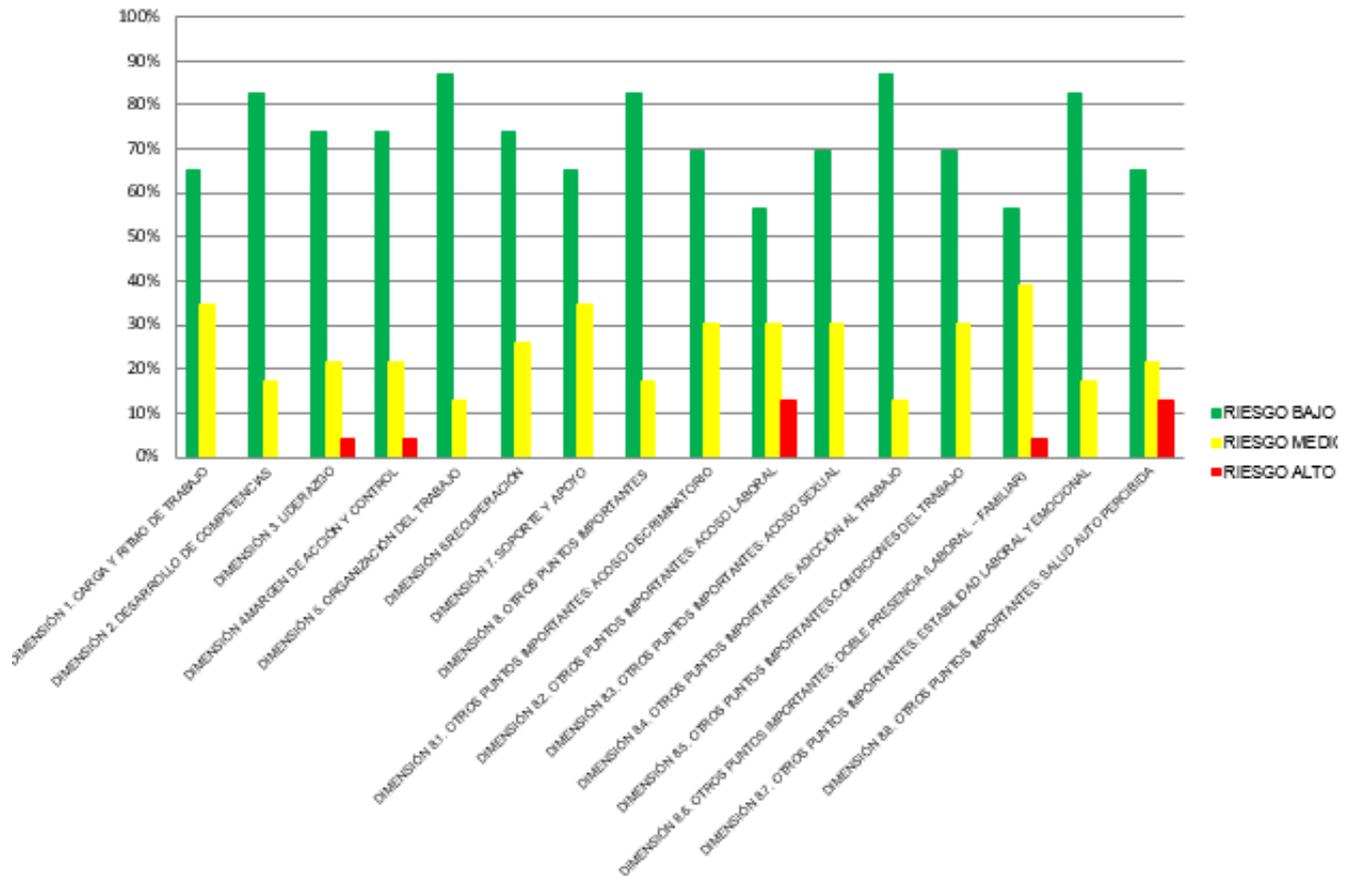
*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

TABLA 53 RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL OPERATIVO)

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL OPERATIVO)	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	78%	22%	0%

*Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora*

GRÁFICO 47 RESULTADOS POR DIMENSION DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (PERSONAL OPERATIVO)



Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por: La Autora

Dentro del resultado de las dimensiones de la evaluación de Riesgos Psicosociales del personal operativo de la empresa LICORAM se pudo evidenciar que existe un riesgo bajo significativo ya que la mayor parte de las dimensiones se encuentran entre el 50% y 90% , seguido por el riesgo medio en la cual las dimensiones no superan el 50% ,no se presencia un riesgo alto significativo ya que 11 dimensiones tienen 0% ,mientras que las restantes no superan el 20% , lo que demuestra que el riesgo en este estudio es relativamente bajo para la presencia de estrés o afecciones de las condiciones laborales de la empresa.

RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PERSONAL OPERATIVO)

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PERSONAL OPERATIVO)			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	57%	30%	13%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	57%	39%	4%
DIMENSION 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTOPERCIBIDA.	65%	22%	13%

En relación al resultado de las dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial con valores significativos del Personal Operativo de la empresa LICORAM, se evidencia 3 dimensiones correspondientes a: Acoso Laboral el cual se encuentra con un riesgo medio de 30% y un 13% de riesgo alto. Doble Presencia (Laboral –Familiar) con un riesgo medio de 39% y 4% de riesgo alto y la Salud Autopercebida encontrándose con un 22% de riesgo medio y un riesgo alto de 13% . El cual nos demuestra que al existir un riesgo medio y alto significativo en las cuatro dimensiones es importante que se realice un seguimiento de medidas correctivas, para favorecer el bienestar del trabajador.

4 CAPITULO IV. DISCUSIÓN

4.1 CONCLUSIONES

- De acuerdo al análisis de la presente investigación se justifica lo necesario que es implementar un Plan de Mejora, para el manejo de los riesgos psicosociales identificados. Dicha investigación se aplicó a 71 trabajadores de la empresa, tanto del área administrativa como operativa. Este estudio fue realizado mediante la metodología de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, donde se evidencio la presencia de 4 dimensiones con riesgo psicosocial, siendo el acoso laboral, el riesgo con mayor prevalencia.
- Se evidencio un porcentaje relativo en el nivel de instrucción – bachillerato teniendo un 35% en el área administrativa y un 43% en el área operativa, lo que nos demuestra que la mayor parte de trabajadores no cuentan con estudios superiores, siendo un punto a considerar menor por las personas que cuentan con niveles más altos de estudios.
- La edad de los grupos estudiados es alrededor de 25-34 años lo que nos demuestra que la mayor parte de trabajadores son jóvenes, y reflejan una actitud hacia el cambio; propicio para desarrollar una cultura preventiva de riesgo de trabajo.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres laborando en el área administrativa con un 71% mientras que el área operativa son menos con un 26%, siendo el área administrativa la que este más expuesta a presentar problemas de factores de riesgo psicosocial. Por ende, las intervenciones deben estar dirigidas a minimizar la carga mental de trabajo, a consecuencia de la gran cantidad de información que se maneja.

- El porcentaje de acoso laboral aunque es mínimo debe ser objeto de un estudio más profundo que permita controlar y monitorear comportamientos asociados al acoso.
- Las condiciones de trabajo denotan que son factores que inciden en la salud y bienestar de los colaboradores por lo que al no existir una adecuada organización de los contenidos de trabajo se podrían convertir en riesgos psicosociales.

4.2 RECOMENDACIONES

De acuerdo al estudio evaluado de la empresa LICORAM se hacen las respectivas recomendaciones:

- Establecer políticas más claras sobre la revisión de perfiles ocupacionales a fin de racionalizar los puestos de trabajo; es decir asegurar que los cargos cuenten con los perfiles requeridos.
- Fomentar el apoyo entre los trabajadores y la alta dirección de la empresa, topando los puntos más débiles de la realización de tareas para crear estrategias de cooperación las cuales ayuden a cumplir con las expectativas de rendimiento laboral y se pueda mejorar la calidad de vida de los colaboradores.
- Establecer la matriz de riesgos para poder evaluar los riesgos encontrados dentro de la empresa.
- Integrar las medidas preventivas contra el Acoso Laboral dentro del plan de intervención donde debe de contener: La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y los respectivos cauces de comunicación en relación con la prevención de los Riesgos Laborales (Acoso Laboral). Es importante proporcionar herramientas para la adquisición de habilidades específicas, las cuales sean realizadas con especialistas.

- Facilitar al Personal Operativo de la empresa, sobre la compatibilidad de la vida familiar y laboral, estableciendo que el horario de trabajo sea de lunes a viernes.
- Identificar las necesidades de capacitación y adiestramiento en los trabajadores que tienen menos capacidad para determinadas labores.
- Establecer la adaptación de las tareas y los lugares de trabajo a las características y capacidades de los trabajadores mediante la ergonomía y el mejoramiento de la organización de trabajo.

4.3 PROPUESTA DEL PLAN DE ACCIÓN

A continuación se presenta el plan de propuesta a la empresa LICORAM S.A –QUITO de la evaluación de los riesgos psicosociales con valores más significativos del nivel medio y alto.

PLAN DE MEJORA PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL LICORAM S.A QUITO-ECUADOR

QUÉ	PORQUÉ	CÓMO		DONDE	CUANDO	QUIÉN	CUAN TO
Dimensión evaluada	Objetivos a alcanzar	Actividades	Mecanismo de seguimiento	Ubicación	Fecha de Implementación	Responsable	Presu puesto
DIMENSIÓN 8.8. SALUD AUTOPERCI BIDA	Crear un protocolo de control para cuantificar el nivel de salud autopercebida	1.- Crear una política clara con disposiciones firmes donde garantice la seguridad y salud en el trabajo, la promoción de la salud, rehabilitación al puesto de trabajo, igualdad y no discriminación se pueda comunicar a todos los trabajadores	Protocolo de control.	LICORAM-QUITO	Periodo académico: Enero 2020-Febrero 2020	Gerencia/RRHH/R responsable de SSO	
		2- Fomentar una cultura organizativa mediante la gestión y comunicación para contribuir al bienestar mental de los trabajadores. 4.- Ofrecer apoyo social en los trabajadores en la cual puedan compartir sus problemas personales, a gestionarlos y afrontarlos. 5.- Realizar evaluaciones de la infraestructura donde se intervenga métodos y actividades como: la organización de trabajo, diseño del trabajo, evaluación de las capacidades de los trabajadores	Protocolo de control.				

<p>DIMENSIÓN 8.2.-ACOSO LABORAL</p>	<p>Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva de los trabajadores de la empresa, para producir cambios en la gestión de los contextos mediante la construcción de valores y gestión de una cultura libre de acoso laboral.</p>	<p>1.- Implementar una política sobre valores de igualdad, respeto dentro de la empresa, la misma que sea socializada con los trabajadores. 2.- Identificar las necesidades de capacitación para que el grupo que este con menos conocimiento de las actividades a realizar se les capacite 3.- Explicar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son. 4.-Establecer valores y normas de la empresa LICORAM S.A, y las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las mismas. 5.- Indicar dónde y cómo pueden requerir ayuda el personal afectado de la empresa. Esto va a permitir que los trabajadores se sientan apoyados y puedan expresarse de la manera adecuada, lo que permitirá llevar un seguimiento y por ende puedan ser capacitados de la manera correcta. 6.- Especificar la función de los mandos directivos de la empresa LICORAM S.A. 7.- Mantener la confidencialidad en todos los aspectos, garantizando el bienestar del trabajador.</p>	<p>Cronograma de procedimientos de comunicación y prevención del Acoso Laboral.</p>	<p>LICORAM - QUITO</p>	<p>Periodo Académico: Febrero 2020- Marzo 2020</p>	<p>Gerencia/RRHH/Responsable de SSO</p>	
----------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	----------------------------------------------------	-----------------------------------------	--

DIMENSIÓN 8.5.- CONDICIÓN ES DE TRABAJO	Gestionar la organización de trabajo, donde se permita controlar y prevenir posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores.	1.- Proporcionar un protocolo de planificación que ayude a la reducción del riesgo psicosocial, donde se adecue la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada 2.-Establecer un calendario de reuniones y tareas entre los directivos de la empresa y los colaboradores, en la cual se apliquen las mejoras continuas, para la creación de un ambiente laboral confortable, consiguiendo la máxima implicación y efectividad de los empleados de la empresa.	Cronograma de reuniones y procedimientos de planificación	LICORAM-QUITO	Periodo Académico: Febrero 2020- Marzo 2020	Gerencia/RRHH/R responsable de SSO	
		3.- Verificar si la empresa cuenta con todas las herramientas necesarias para el desarrollo de trabajo realizado por el trabajador, es decir: los materiales, los conocimientos, los recursos, equipo tecnológico y la formación necesaria. 4.- Promocionar la autonomía de los trabajadores en la realización de tareas donde se especifique <ul style="list-style-type: none"> - El orden de las tareas - La asignación de las tareas - El ritmo de trabajo - La cantidad de Trabajo; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y planificación. 	Cronograma de reuniones y procedimientos de planificación				

<p>DIMENSIÓN 8.6.- DOBLE PRESENCIA(LABORAL- FAMILIAR)</p>	<p>Fomentar buenas prácticas de conciliación de trabajo-familia, así como evaluar el aspecto de cada trabajador para evitar síntomas de fatiga y estrés</p>	<p>1.-Elaborar una política de mecanismos sobre la conciliación de trabajo-familia, la cual sea socializada.</p> <p>2.-Realizar campañas de Seguridad y Salud, mediante personas testimoniales, para que los colaboradores hagan consciencia sobre el daño que sus familias podrían tener.</p> <p>2.- Realizar charlas sobre alcohol y drogas donde se les haga presenciar a los trabajadores las consecuencias que esto podría causar al no llevar una vida con buenos hábitos y en donde hagan consciencia que esto también tiene afectación a su familia.</p> <p>3.- Participar en la negociación de medidas para incidir en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral ya que va a permitir:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mayor compromiso y productividad en la empresa. -Mayor motivación de los trabajadores. -Menor estrés de los empleados, tanto del área operativa como administrativa. - Mayor estabilidad laboral, emocional, y familiar. - Mayor satisfacción por poder conciliar familia y trabajo. 	<p>Políticas y Protocolos de Doble Presencia 8 Laboral y Familiar).</p>	<p>LICORAM-QUITO</p>	<p>Periodo Académico: Marzo 2020- Abril 2020</p>	<p>Gerencia/RRHH/R responsable de SSO/ Médico Ocupacional</p>	
<p>TOTAL</p>							<p>\$ 3.000</p>

ANEXO 1 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO

11. ANEXOS

11.1 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

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

H	Auto-identificación étnica:	Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

Bibliografía

- AM-82. (JUNIO de 2017). **NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL**. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Castellá. (2005). Riesgos psicosociales.
- Cox, I., & Cox, G. & G. (2013). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Obtenido de <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- Cox, G. y G. (2000). Desarrollo de competencias-Riesgos psicosociales.
- Einarsen, Z. y. (2005). Acoso Laboral.
- EU-OSHA. (2019). Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de Riesgos Emergentes : <https://osha.europa.eu/es/emerging-risks>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. SciELO - Scientific Electronic Library Online-Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2012.v29n2/237-241/>
- Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. (2014). Obtenido de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2014). Obtenido de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M.-O. (Noviembre de 2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. (O. M. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Ed.) Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- Instituto Sindical de Trabajo , Ambiente y Salud. (2015). Obtenido de <http://istas.net/descargas/Factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20y%20estres%20laboral.PDF>
- LABORALES, M. D. (27 de SEPTIEMBRE de 2013). **FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: NUEVOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES E INTRODUCCION A LA EVALUACION**. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Ministerio del Trabajo-Dirección de seguridad, S. e. (Octubre 2018). Guia para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Obtenido de Guia para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>
- MINISTERIO, D. T. (Octubre de 2018). Direccion de seguridad, salud en el trabajo y gestion integral de riesgos. Obtenido de Guia para la aplicacion del cuestionario de evaluacion de riesgo psicosocial: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: the factors about work addiction*. New York.
- OIT. (2017). *Boletín Internacional de Investigación Sindical-Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo laboral*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- OIT-Acoso sexual en el lugar del trabajo. (Abril de 2007). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf
- OSHA. (2011). Obtenido de <https://osha.europa.eu/es>
- OSHA, P. E. (2004). *Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de *Framework Agreement on Work Related Stress*: <https://osha.europa.eu/es/legislation/guidelines/framework-agreement-on-work-related-stress>
- Rodriguez, C. A. (2009). OIT. Obtenido de *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
- Sperry, D. y. (2007). *Demandas conflictivas entre el trabajo y vida/familiar*.
- Teresa Castilla, L. F. (2006). *Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención*. (A. y. Instituto Sindical de Trabajo, Editor) Obtenido de *Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales*: <http://istas.net/descargas/Guia%20Intervenci%c3%b3n%20OrgTrab%20Salud%20def.pdf>
- Tindale, S. y. (1992). *Acoso sexual*. Estados Unidos.
- Villalobos, G. (27 de Septiembre de 2013). *Factores y Riesgos Laborales Psicosociales*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

