



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA 180 GRADOS
PRODUCCIONES. 2019 QUITO, ECUADOR.”**

Realizado por:

ROSANA ESTRELLA MORÁN MANOSALVAS

Director del proyecto:

DR. JUAN CARLOS FLORES MSC.

Como requisito para la obtención del título de:


INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, febrero del 2020

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, ROSANA ESTRELLA MORÁN MANOSALVAS, con cédula de identidad # 1724874258, 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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rosana Morán Manosalvas', is written over a horizontal dotted line.

Rosana Morán Manosalvas

C.C.: 1724874258

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, EN LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA 180 GRADOS PRODUCCIONES.2019 QUITO, ECUADOR.”

Realizado por:

ROSANA ESTRELLA MORÁN MANOSALVAS

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. MICHELLE FERRER

ING. MARCELO RUSSO

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



.....
ING MICHELLE FERRER



.....
ING. MARCELO RUSSO

Quito, febrero del 2020

ÍNDICE DE CONTENIDO

Contenido

ÍNDICE DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE GRAFICOS	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
AGRADECIMIENTO	10
DEDICATORIA	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I	14
INTRODUCCIÓN	14
1.1. Problema de investigación	14
1.1.1. Planteamiento del problema	14
1.1.2. Objetivo general	19
Objetivos específicos	20
1.1.3. Justificación	20
1.2. Marco teórico	28
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema	28
1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica	29
1.2.3. Variables	36
CAPÍTULO II	37
MÉTODO	37
2.1. Tipo de estudio	37
2.2. Modalidad de investigación	37
2.3. Método	37
2.4. Población	37
2.5. Selección instrumentos investigación	39
2.5.1. Identificación y caracterización de variables	44
CAPÍTULO III	46
RESULTADOS	46
3.1. Presentación y análisis de resultados	46
3.1.1. Análisis de resultados	52
3.1.2. CARGA DE TRABAJO	53
3.1.3. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	55

3.1.4. LIDERAZGO	57
3.1.5. MÁRGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	59
3.1.6. ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	61
3.1.7. RECUPERACIÓN	63
3.1.8. SOPORTE Y APOYO.....	65
3.1.9. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	67
CAPÍTULO IV.....	93
DISCUSIÓN.....	93
4.1. Conclusiones.....	93
4.2. Recomendaciones.....	94
4.3. Propuesta de plan de acción.....	97
.....	97
.....	98
.....	99
4.4. Bibliografía.....	100

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Gestión de riesgos laborales.....	35
Gráfico 2 Áreas de trabajo.	39
Gráfico 3 Número de trabajadores.	47
Gráfico 4 Edad de la población.	48
Gráfico 5 Puesto de trabajo.	49
Gráfico 6 Estado civil de la población.	50
Gráfico 7 Tipo de contrato que mantiene la población.	51
Gráfico 8 Tiempo de antigüedad de la población.....	52
Gráfico 9 Niveles de riesgo por carga de trabajo del área administrativa.....	53
Gráfico 10 Niveles de riesgo por carga de trabajo del área operativa.	54
Gráfico 11 Niveles de riesgo por desarrollo de competencias del área administrativa.	55
Gráfico 12 Niveles de riesgo por desarrollo de competencias del área operativa.	56
Gráfico 13 Niveles de riesgo por liderazgo del área administrativa	57
Gráfico 14 Niveles de riesgo por liderazgo del área operativa.	58
Gráfico 15 Niveles de riesgo por margen de acción y control del área administrativa	59
Gráfico 16 Niveles de riesgo por margen de acción y control del área operativa.	60
Gráfico 17 Niveles de riesgo por organización en el trabajo del área administrativa.	61
Gráfico 18 Niveles de riesgo organización en el trabajo del área operativa.	62
Gráfico 19 Niveles de riesgo recuperación del área administrativa.	63
Gráfico 20 Niveles de riesgo recuperación del área operativa.	64
Gráfico 21 Niveles de riesgo soporte y apoyo del área administrativa.	65
Gráfico 22 Niveles de riesgo soporte y apoyo del área operativa.	66
Gráfico 23 Niveles de riesgo de otros puntos importantes del área administrativa.	67
Gráfico 24 Niveles de riesgo de otros puntos importantes del área operativa.	68
Gráfico 25 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso discriminatorio del área administrativa.	69
Gráfico 26 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso discriminatorio del área operativa.	70
Gráfico 27 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso laboral del área administrativa. ...	71
Gráfico 28 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso laboral del área operativa.	72
Gráfico 29 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso sexual del área administrativa. ...	73
Gráfico 30 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso sexual del área operativa.	74
Gráfico 31 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- adicción al trabajo del área administrativa.	75
Gráfico 32 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- adicción al trabajo del área operativa... 76	
Gráfico 33 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- condiciones de trabajo del área administrativa.	77
Gráfico 34 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- condiciones de trabajo del área operativa.	78
Gráfico 35 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- doble presencia del área administrativa 79	
Gráfico 36 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- doble presencia del área operativa 80	
Gráfico 37 Niveles de riesgo de otros puntos importantes– estabilidad laboral y emocional del área administrativa 81	
Gráfico 38 Niveles de riesgo de otros puntos importantes– estabilidad laboral y emocional del área operativa.	82
Gráfico 39 Niveles de riesgo de otros puntos importantes– salud auto percibida del área administrativa.	83
Gráfico 40 Niveles de riesgo de otros puntos importantes– salud auto percibida del área operativa.	84

Gráfico 41 Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en el personal administrativo.....	86
Gráfico 42 Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en el personal operativo.....	88
Gráfico 43 Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en todo el personal... ..	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Áreas y personal de la empresa.....	38
Tabla 2 Términos empleados en la evaluación de riesgos psicosociales.....	41
Tabla 3 Adaptación cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador.....	42
Tabla 4 Niveles de riesgo del método psicosocial.....	43
Tabla 5 Número de trabajadores.....	46
Tabla 6 Edad.....	47
Tabla 7 Puesto de trabajo.....	48
Tabla 8 Estado civil de la muestra.....	49
Tabla 9 Tipo de contrato.....	50
Tabla 10 Tiempo de antigüedad.....	51
Tabla 11 Dimensión carga de trabajo, en el área administrativa.....	53
Tabla 12 Dimensión carga de trabajo, en el área operativa.....	54
Tabla 13 Dimensión desarrollo de competencias, en el área administrativa.....	55
Tabla 14 Dimensión desarrollo de competencias, en el área operativa.....	56
Tabla 15 Dimensión liderazgo, en el área administrativa.....	57
Tabla 16 Dimensión liderazgo, en el área operativa.....	58
Tabla 17 Dimensión margen de acción y control, en el área administrativa.....	59
Tabla 18 Dimensión margen de acción y control, en el área operativa.....	60
Tabla 19 Dimensión organización en el trabajo, en el área administrativa.....	61
Tabla 20 Dimensión organización en el trabajo, en el área operativa.....	62
Tabla 21 Dimensión recuperación, en el área administrativa.....	63
Tabla 22 Dimensión recuperación, en el área operativa.....	63
Tabla 23 Dimensión soporte y apoyo, en el área administrativa.....	65
Tabla 24 Dimensión soporte y apoyo, en el área operativa.....	66
Tabla 25 Dimensión otros puntos importantes, en el área administrativa.....	67
Tabla 26 Dimensión otros puntos importantes, en el área operativa.....	68
Tabla 27 Dimensión otros puntos importantes – acoso discriminatorio, en el área administrativa ..	69
Tabla 28 Dimensión otros puntos importantes – acoso discriminatorio, en el área operativa	70
Tabla 29 Dimensión otros puntos importantes – acoso laboral, en el área administrativa.....	71
Tabla 30 Dimensión otros puntos importantes – acoso laboral, en el área operativa	72
Tabla 31 Dimensión otros puntos importantes – acoso sexual, en el área administrativa	73
Tabla 32 Dimensión otros puntos importantes – acoso sexual, en el área operativa	74
Tabla 33 Dimensión otros puntos importantes – adicción al trabajo, en el área administrativa	75
Tabla 34 Dimensión otros puntos importantes – adicción al trabajo, en el área operativa	76
Tabla 35 Dimensión otros puntos importantes – condiciones de trabajo, en el área administrativa.....	77
Tabla 36 Dimensión otros puntos importantes – condiciones de trabajo, en el área operativa.....	78
Tabla 37 Dimensión otros puntos importantes – doble presencia, en el área administrativa.....	79
Tabla 38 Dimensión otros puntos importantes – doble presencia, en el área operativa.....	80
Tabla 39 Dimensión otros puntos importantes – estabilidad laboral y emocional, en el área administrativa.....	81
Tabla 40 Dimensión otros puntos importantes – estabilidad laboral y emocional, en el área	

operativa.....	82
Tabla 41 Dimensión otros puntos importantes – salud auto percibida, en el área administrativa.....	83
Tabla 42 Dimensión otros puntos importantes – salud auto percibida, en el área operativa.....	83
Tabla 43 Resultado por dimensiones reflejado en el area administrativa.	85
Tabla 44 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en el area administrativa	85
Tabla 45 Resultado por dimensiones reflejado en el area operativa.	87
Tabla 46 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en el area operativa.....	87
Tabla 47 Resultado por dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial con valores significativos.	89
Tabla 48 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial.....	90
Tabla 49 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial con valores significativos	91

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi eterna gratitud a Dios
quien ha sido mi compañero de todos los días
Y es quien me ha dado todo lo que tengo;
a mis maestros quienes me han enseñado todo lo que se,
a mi familia quienes me han llevado de la mano
por los momentos difíciles de mi vida
haciéndome siempre una persona de bien y vencedor,
a mi novio y a mis amigas
quienes me han apoyado en cada situación adversa.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mis padres y hermano
quienes me han inspirado a ser cada día una mejor persona
y quienes me han inculcado una vida de valores y principios.

A mi novio, mi compañero idóneo que con su paciencia
y amor dedico mucho tiempo para apoyarme cada día.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos el personal de la empresa CIENTO OCHENTA GRADOS PRODUCCIONES, por medio del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo, esta herramienta está diseñada para identificar y evaluar la exposición a riesgos psicosociales mediante ocho dimensiones que son : carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes .

Esta evaluación fue realizada al total de la población que son 27 trabajadores, los cuales están divididos por 14 hombres y 13 mujeres. En la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial, arrojó como resultado global un 60% de riesgo bajo, un 40% de riesgo medio y 0% como riesgo alto, de esta manera se conoce cuáles son los riesgos que afectan a los trabajadores, para luego proponer un plan de acción de intervención psicosocial, con el fin de atender de manera inmediata dichas condiciones desfavorables que perjudican al trabajador.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, (ministerio del trabajo del Ecuador), Seguridad y salud ocupacional, ambiente laboral, riesgos laborales, carga mental, estrés.

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the psychosocial risk factors to which the company ONE HUNDRED AND EIGHTY GRADES PRODUCTIONS staff are exposed; through the Ministry of Labor Psychosocial Risk Assessment Questionnaire. This tool is designed to identify and evaluate exposure to psychosocial risks, through eight dimensions that are: work load and pace, skills development, leadership, scope for action and control, work organization, recovery, support and support and other important points.

This evaluation was made to a total population of 27 workers, which are divided into 14 men and 13 women. The enforcement of the psychosocial risk questionnaire, turned out in a global result of 60% low risk, 40% medium risk and 0% as high risk, in this way we know which risks are affecting to the company workers, and with this information, propose an action plan for psychosocial intervention, in order to immediately care these unfavorable conditions that harm the worker.

Keywords: Psychosocial risk factors, psychosocial evaluation questionnaire in work spaces, (Ministry of Labor of Ecuador), Occupational safety and health, work environment, occupational risks, mental load, stress.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad las empresas buscan con mayor interés a que el personal pueda trabajar bajo presión, efectuar horas extras y poder cumplir la planificación establecida. En el presente proyecto se evaluarán los riesgos psicosociales presentes actualmente en la Empresa 180 Grados Producciones.

La (EU-Osha, 2012) Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo define a los riesgos psicosociales como aquellos que “se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión”.

Los efectos de los riesgos psicosociales en la salud revelan que trabajadores expuestos a estos riesgos pueden sufrir de depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones en el sueño, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas; sin embargo no solo se han evidenciado efectos en la salud del trabajador sino también en el ámbito laboral como es reducción de las perspectivas de empleo y salarios de los trabajadores. Para las empresas se han identificado consecuencias negativas principalmente en la productividad.

1.1.1.1. Diagnóstico del problema

El comité mixto OIT/OMS en 1984, definió el concepto de factores psicosociales como, “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al

bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.” (INSHT, 2012)

Los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene más o menos de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia e importancia en ellos ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión.

En 1984 aparece un documento que reconoce la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986)

La evaluación de riesgos psicosociales implica un análisis de elementos, como la organización del trabajo y los procesos (acuerdos de tiempo de trabajo, grado de autonomía, adecuación de las capacidades del trabajador a las necesidades del trabajo, cantidad de trabajo, etc.), las condiciones y el entorno de trabajo (exposición a comportamientos abusivos, ruido, temperatura, sustancias peligrosas, etc.), la comunicación (incertidumbre respecto de lo que se espera en el trabajo, perspectivas de empleo, próximos cambios, etc.) así como factores subjetivos (presiones emocionales y sociales, sentimiento de no ser capaz de hacer frente, impresión de no ser apoyado, etc.); todo lo mencionado conlleva a la existencia de un sin número de metodologías para la evaluación de riesgos psicosociales. (RODRIGUEZ, 2009)

El estrés es definido como, "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia

organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés.

La respuesta de estrés constituye una alerta física y mental, preparando a todo el organismo para una acción potencialmente necesaria. La exposición prolongada a situaciones estresantes y la desadaptación que éstas producen en el organismo van a tener como consecuencia más importante la aparición de ‘determinadas enfermedades. (Delgado, 2011)

La ejecución de un trabajo cubre un doble fin: por una parte conseguir los objetivos de producción; por otra, desarrollar el potencial del trabajador. En este sentido la carga de trabajo viene determinada por el nivel de exigencia de la tarea, el esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales, entre otros).

La carga mental es definida en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, más particularmente, en función del tiempo necesario para que el trabajador elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida. (Mulder, 1980)

Así podemos concluir que los factores psicosociales son condiciones organizacionales del trabajo que pueden afectar a la salud tanto positiva como negativamente, estos factores presentes en todas las organizaciones dependen mucho de la cultura, del liderazgo o del clima laboral de cada organización.

El tema psicosocial debería ser un punto fundamental en las organizaciones, ya que realizando un estudio protegemos la salud de los trabajadores y por ende aumentamos la productividad de la empresa.

La organización donde actualmente se realiza el respectivo estudio psicosocial, es una

empresa que se dedica a la producción y edición de programas de televisión y contenidos audiovisuales sobre diversos temas con dirección profesional, por lo cual cuenta con los recursos humanos, equipos y capacidad técnica para producirlos. Dentro de sus actividades presta también servicios de media training, comunicación estratégica y política, relaciones públicas, manejo de crisis, asesorías de comunicación e imagen corporativa, gira de medios por su importante relación con los medios de comunicación y líderes de opinión, filmación, edición, musicalización, producción, reproducción, postproducción y difusión de programas periodísticos., misma que debe cumplir un presupuesto mensual definido por la empresa.

Actualmente la empresa está realizando charlas dedicadas a mujeres, la cual implica largas jornadas laborales, horas extra, viajes, entre otros. Estos a la larga afectan el estado tanto físico como mental de los trabajadores.

Aplicar este estudio nos va a permitir mejorar las condiciones de trabajo en los riesgos con mayor afectación que nos presente los resultados de la evaluación.

Con los resultados de la evaluación podemos tomar medidas de control con el objetivo de reducir los factores con mayor prevalencia y por otro lado, así creamos una cultura de seguridad y transmitir a los trabajadores la preocupación de la empresa por mejorar sus condiciones de trabajo y velar por su bienestar y salud.

1.1.1.2. Pronóstico.

En la Empresa 180 Grados Producciones se ha identificado que los trabajadores se encuentran expuestos a factores psicosociales y eso puede llevar a problemas psicológicos si no es controlado, por esa razón es necesario evaluar el nivel de riesgo en cada una de las áreas en las que se desenvuelve cada trabajador.

Al principio en la temática de riesgos psicosociales se creía que estos factores afectaban solamente en la personalidad y en circunstancias la cual estaba pasando el trabajador. Sin embargo, si bien es cierto las personas con mayor vulnerabilidad o más débiles eran mayormente afectadas psicológicamente.

Pero no solo son afectadas por este tipo de causas, una de las más grandes y menos mencionada es la carga y estrés laboral.

Se debe tomar en cuenta que no en todos los trabajadores hay las mismas reacciones frente a un problema psicosocial, sino depende de muchos factores y características como personalidad, vulnerabilidad, adaptación, entre otras. Por esa razón es importante conocer cuáles son las características del trabajo y cuál es la percepción de ellas en cada trabajador.

A través de los años, empleadores y trabajadores han empezado a prestar especial atención al riesgo psicosocial, esto puede deberse a la gran variedad de consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que pueden ocasionar en el trabajador. (Rocio&Ramirez, 2017)

Los riesgos psicosociales, pueden ser favorables o desfavorables para la calidad de vida; cuando las consecuencias son desfavorables para la salud, como por ejemplo daños psicológicos, físicos y sociales. Además de ser los principales causantes de accidentes y enfermedades de origen laboral. (Gil-Monte.P, 2009)

No solo las enfermedades y accidentes son las únicas consecuencias, ante presencia de los riesgos psicosociales, el trabajador podría padecer efectos negativos que afectarán a su vida diaria, profesional, psíquica, relaciones sociales y familiares. (Oslan, 2015).

1.1.1.3. Control de pronóstico

Para el control de los diferentes riesgos psicosociales encontrados en la matriz de riesgos de la empresa productora audiovisual, es necesaria la implementación de un documento

de identificación y evaluación de riesgos que aporte información y que nos permita realizar un debido diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en la empresa.

Esta evaluación nos permitirá conocer y corregir posibles fallos en la organización que conlleven a producir anomalías o distorsiones en el funcionamiento y en los procesos de la organización. Así podremos tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos encontrados en la matriz.

Nos menciona (Melia , 2006) que la evaluación de Riesgos Psicosociales es una necesidad cada vez más sentida y demandada en las empresas; en concordancia (Ortiz, Sarsosa, & Felipe,, 2011) nos dice: la necesidad de evaluar riesgos psicosociales surge en un contexto de importantes transformaciones sociales, políticas, económicas y tecnológicas que impactan las características del trabajo y de las organizaciones 21 del siglo XXI.

Aplicaremos esta evaluación con finalidad preventiva y así proporcionar una cultura de seguridad la cual nos ayude a poder controlar los riesgos de forma eficaz. Propondremos medidas de control empezando por los principales problemas identificados en la matriz de riesgos. Para ello se implantará una serie de recomendaciones que serán de gran utilidad para prevenir cualquier tipo de afección a la salud relacionada con el entorno laboral, estrés y carga de trabajo de esta manera disminuyendo el riesgo. Los controles y recomendaciones serán planteados en base a los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación.

1.1.2. Objetivo general

Evaluar los factores psicosociales en la Empresa 180 Grados Producciones, mediante la aplicación de la metodología de prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador a fin de realizar una propuesta de intervención de acuerdo a los resultados

obtenidos.

Objetivos específicos

- Determinar información sociodemográfica y laboral a través de la aplicación de una encuesta que permita relacionar los resultados con los datos mencionados.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial a través de la lista de verificación de Prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador para analizar la incidencia de estos en el bienestar de los trabajadores.
- Proponer medidas preventivas a través de los resultados obtenidos a fin de preservar el bienestar y la salud de los trabajadores.

1.1.3. Justificación

Según datos de la (OIT/OMS, 2011), el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, anualmente se cobra más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo. Un seminario especial llevado a cabo el 28 de abril del 2016 para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y organizado por la Organización Panamericana de la Salud /Organización Mundial de la Salud (OPS / OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA), trató sobre el impacto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores y las medidas para reducir el problema. En el cuál no hay datos globales disponibles sobre la prevalencia y el impacto del estrés laboral en el trabajo, sin embargo, estudios realizados en las Américas y otras regiones indican que es un problema significativo. De acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 en América Central, se encontró que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido

constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo. Asimismo, una encuesta de 2009 realizada en Argentina mostró que un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo. En Brasil, un estudio que evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales reveló que el 14% de los servicios de salud utilizados por año están relacionados con enfermedades mentales. Y una encuesta realizada en Chile en el 2011 encontró que el 27.9% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus empresas según (BECERRA, 2016).

En cuanto a estadísticas de accidentabilidad en el Ecuador, menciona el Seguro de Riesgo del Trabajo que las provincias donde habido mayor cantidad de accidentes son: Guayaquil, Pichincha, Los Ríos, Manabí calculando así unos 120.901 accidentes laborales registrados entre 2013 y mayo del 2018. 5 Además, el 26,6% de los accidentes son in itinere; el 3,4% comisión de servicios; y el 5263%, en el centro o lugar de trabajo habitual según (SGRT, 2019).

El Ministerio de trabajo recibió 347 denuncias por acoso laboral entre 2015 y lo que va de 2017. El hostigamiento, cambio de funciones y los malos tratos son las principales causas que llevan a los empleados a acercarse a las inspectorías y quejarse. (TELEGRAFO, 2017) Indica que se han reportado 13 casos por discriminación y 7 por acoso, asimismo se reciben más denuncias de hombres (69%) que de mujeres (31%).

Este problema es importante ya que uno de los objetivos fundamentales de esta investigación es minimizar o eliminar los accidentes y enfermedades laborales generadas a partir de factores de riesgo psicológicos no controladas, por otro lado establecer una

relación entre la buena salud de los trabajadores y el mejoramiento en las condiciones de trabajo, incluyendo el estado satisfacción y motivación del trabajador, visto como un derecho y una inversión de la organización en la implementación de mejores condiciones de trabajo generando efectos positivos en la productividad de la misma.

La aplicación de una evaluación de riesgos trae consigo gran beneficio, disminuir la exposición a riesgos innecesarios, se crea conciencia de la importancia de su salud, y una cultura de seguridad la cual así se conocerá a profundidad los riesgos a los cuales se encuentra expuesto y como evitarlos, con la gestión de los riesgos la calidad de vida de los trabajadores aumenta así como su compromiso a la institución, este proyecto es viable porque se cuenta con el apoyo incondicional de la empresa y sus trabajadores.

Todas las organizaciones necesitan una evaluación para determinar cuáles factores son los más críticos y así hacer la respectiva gestión para reducir los riesgos que pueden ocasionar afecciones a los trabajadores, toda esta gestión va a servir para convertirse en una empresa competitiva y eficaz.

En cuanto a normativa legal vigente de seguridad y salud laboral en Ecuador es de carácter obligatorio del empleador, según el Reglamento de seguridad, salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo (Decreto ejecutivo 2393), en el artículo 11, literal 2, adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores.” Así también en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, Publicado en Registro Oficial No. 16, con fecha 16 de junio del 2017, “Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral”, en su artículo 9 estipula, que en todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, deberán implementar el programa de prevención de

riesgos psicosociales. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

La relevancia social que se busca generar con este estudio, es conocer la importancia de la identificación, control y seguimiento de factores psicosociales los mismos que debido a “la condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral , que bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador, en la organización y en los grupos, que producen los llamados riesgos psicosociales, los mismos que tienen efectos a nivel emocional, cognoscitivo, de comportamiento social, laboral y fisiológicos . (Villalobos, 2013)

La organización en la cual se aplica el estudio es una empresa se dedica a la producción y desempeño de programas y contenidos audiovisuales, por lo cual cuenta con los recursos humanos, equipos y capacidad técnica para producirlos. Dentro de sus actividades presta también servicios de media training, comunicación estratégica y política, relaciones públicas, manejo de crisis, asesorías de comunicación e imagen corporativa, gira de medios por su importante relación con los medios de comunicación y líderes de opinión , filmación, edición, musicalización, producción, reproducción, postproducción y difusión de programas periodísticos.

Por lo anteriormente expuesto cuenta con los recursos físicos y humanos; así como la capacidad técnica para proveer estos servicios y de esta forma permite con sus clientes construir y fortalecer una reputación positiva con su público objetivo.

Por lo que la organización debe cumplir con sus metas planteadas, se evidencia que:

- El personal que trabaja editando las filmaciones, y producciones, sufren de carga de trabajo y estrés laboral ya que algunos días de la semana deben realizar horas

extras y aparte suelen trabajar días festivos.

- Los trabajadores no tienen un horario establecido y eso afecta en su efectividad y responsabilidad laboral.

Debido a todos estos problemas dentro de la organización y según lo establecido por la ley, es importante aplicar estos métodos psicosociales y plantear medidas de mejora en la empresa, para así poder evitar futuros problemas en la organización.

La Constitución Política del Ecuador (2008), Capítulo Sexto, Trabajo y Producción, Sección Tercera, Formas de Trabajo y su Retribución, Artículo 326, Numeral 5, manifiesta: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

13 En concomitancia, a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y el cumplimiento del Art.326 de nuestra Constitución 2018, se efectúa el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida. 2017-2021, estableciendo como metas para el cumplimiento del Objetivo N°1: Derechos para todos durante toda la vida, respecto al trabajo digno y seguridad, lo siguiente:

“...Metas a 2021:

- Reducir la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33.5% al 28.7% a 2021;
- Reducir la brecha salarial entre hombre y mujeres de 21.9% al 18.4% a 2021;
- Incrementar el porcentaje de personas cubiertas por alguno de los regímenes de seguridad social pública contributiva del 47% al 51.2% a 2021...”

A continuación, las normativas que mediante convenios internacionales con la Comunidad Andina de Naciones se aprobaron con la finalidad de normar y

garantizar la salud ocupacional.

- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo se aprobó mediante Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 e inscrito en el Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004, mediante el cual define las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirve de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulan las situaciones particulares de las actividades laborales desarrolladas en cada uno de los países miembros. 14
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, aprobado mediante Resolución de la Secretaría Andina 957 e inscrito en el Registro Oficial Edición Especial 28 de 12-mar.-2008, el cual orienta al desarrollo de Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.
- Convenios OIT relacionados a la Seguridad y Salud, ratificados por Ecuador, respecto a Riesgos psicosociales:
 - ♣ C29: Convenio sobre el trabajo forzoso
 - ♣ C77: Convenio sobre el examen médico de los menores
 - ♣ C81: Convenio sobre la inspección del trabajo
 - ♣ C120: Convenio sobre la higiene
 - ♣ C121: Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - ♣ C124: Convenio sobre el examen de los menores
 - ♣ C139: Convenio sobre el cáncer profesional
 - ♣ C148: Convenio sobre el medio ambiente de trabajo

♣ C152: Convenio sobre seguridad e higiene

♣ C153: Convenio sobre la duración del trabajo y períodos de descanso

- OSHAS 18001:200, es una norma reconocible, que ha sido desarrollada con la finalidad de que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional creados en las organizaciones, puedan ser evaluados y certificados.

Reglamentos Nacionales y acuerdos respecto al Trabajo y Salud y Seguridad Ocupacional. 15

- INSTRUCTIVO PARA EL REGISTRO DE REGLAMENTOS Y COMITÉS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO (Acuerdo No. MDT-2015-0141), mediante el cual expone en su Capítulo I: Art. 1.- “Del Objeto.- El presente instructivo tiene por objeto establecer el procedimiento para la aprobación de reglamentos y comités de higiene y seguridad en el trabajo de las instituciones, entidades, organismos y empresas del sector público y privado, así como de las organizaciones de la economía popular y solidaria...” y, “... Art. 3.- De la obligatoriedad. - El empleador con más de diez trabajadores deberá registrar el reglamento de higiene y seguridad, o sus respectivas renovaciones de acuerdo con la naturaleza de la gestión.”
- Registro Oficial No. 16, Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 “NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL” Artículo 9, menciona que: “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral (...)” y

complementariamente menciona que en caso de incumplimiento al artículo 9, se aplicarán sanciones tales como “montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código de Trabajo (...)”, para lo cual el Ministerio de Trabajo del Ecuador realiza inspecciones de cumplimiento a partir de enero de 2018. 16

- El Código de Trabajo, Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005, Última modificación: 19-may.-2017, hace referencia a su TÍTULO IV, DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO, Capítulo I: Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador. Art. 347.- “Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.”
- La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010, Última modificación: 19-may.-2017, menciona en su Capítulo II, Art. ...- Diálogo social.- “En atención a lo dispuesto en el numeral 10 del artículo 326 de la Constitución de la República, se establece el mecanismo del diálogo social a través del cual el comité de las y los servidores públicos y la máxima autoridad de la respectiva institución pública o la persona que esta designe en su representación, podrán tratar temas relacionados a las siguientes materias: Programas de formación y capacitación técnica hacia la excelencia; Condiciones tendientes a mejorar el clima laboral y el entorno de trabajo, Seguridad y salud en

el trabajo y prevención de riesgos laborales...”

1.2. Marco teórico

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema.

(Noboa, 2019) Realiza una evaluación de riesgo psicosocial en la Corporación GoldenMind C.A. aplicando el método del ministerio de trabajo en el que consideró actividades administrativas; así como investigación documental ampliando el conocimiento existente con temas relacionados a los métodos de evaluación de riesgos psicosociales, de manera particular se profundizó en la metodología de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador. En la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, arrojó como resultado global que tiene un 70% de riesgo bajo, un 30% de riesgo medio y 0% como riesgo alto. Si bien la Corporación no reporto en su análisis global riesgo alto, también se planteó medidas de prevención para dos dimensiones individuales detectadas como son la dimensión 6. Recuperación y la dimensión 8.6. Doble Presencia (Laboral – Familiar).

(Larrea, 2019) También realizo una evaluación de riesgo psicosocial aplicando el método del ministerio del trabajo, en la empresa a CATSER - QUITO, La evaluación de riesgos psicosociales se realizó a 42 trabajadores de la empresa, los cuales pertenecen al área operativa. Posteriormente, se realizó el análisis descriptivo de los resultados a nivel de cada factor, para medir el riesgo psicosocial que hay en cada departamento y que pueden afectar la salud de los trabajadores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial ya que las actividades que desarrolla la empresa exige en la actualidad altos niveles de compromiso y profesionalismo, llegando por esto a convertirse en un trabajo que puede generar niveles de estrés en los profesionales que la

ejercen, conforme a las condiciones en que se desarrolla. En consideración a ellos, es necesario la implementación de actividades de prevención de estrés y el fomento de estilos de vida saludable a través de un plan de intervención abarcando los dominios y dimensiones que arrojaron riesgo alto según lo evidenciado en los resultados obtenidos. (Salazar, 2019) Aplico la evaluación de riesgos psicosociales al personal de consulta externa y de emergencias de la Unidad Metropolitana de Salud Norte, por medio del Cuestionario del Ministerio del Trabajo. En la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial, arrojó como resultado global un 80% de riesgo bajo, un 20% de riesgo medio y 0% como riesgo alto, de esta manera se conoce que riesgos son los que afectan a los trabajadores, para luego proponer un plan de acción de intervención psicosocial, con el fin de atender de manera inmediata dichas condiciones desfavorables que perjudican al trabajador.

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 os 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. Factores psicosociales

El Ministerio del Trabajo, a través de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, herramienta creada para identificar y evaluar los Riesgos psicosociales en las organizaciones, clasifica los factores de riesgo psicosocial en 8 dimensiones, a continuación, las definiciones de cada uno de ellos:

1. **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.
2. **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.
3. **Liderazgo:** Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
4. **Margen de acción y control:** Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios. Entorno, otros factores laborales)
5. **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.
6. **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.

7. **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.

8. **Otros puntos Importantes:**

- 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.
- 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 trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
- Acoso sexual: Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
- 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 relación 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.

- 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.
- Doble Presencia (Laboral-Familiar): Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal/familiar.
- Estabilidad laboral y emocional: Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
- Salud auto percibido: Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza. (Ministerio del Trabajo, 2018).

1.2.2.3. 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). (Castella, 2006)

Por lo mismo, consideran que cualquier intento de definición tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global. Se propone como definición “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986)

Los riesgos psicosociales son situaciones en el campo laboral que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud del trabajador, física, social o mentalmente.

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (Jiménez, 2011)

1.2.2.4. Características de los riesgos psicosociales

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores.

- Tienen formas de cobertura legal

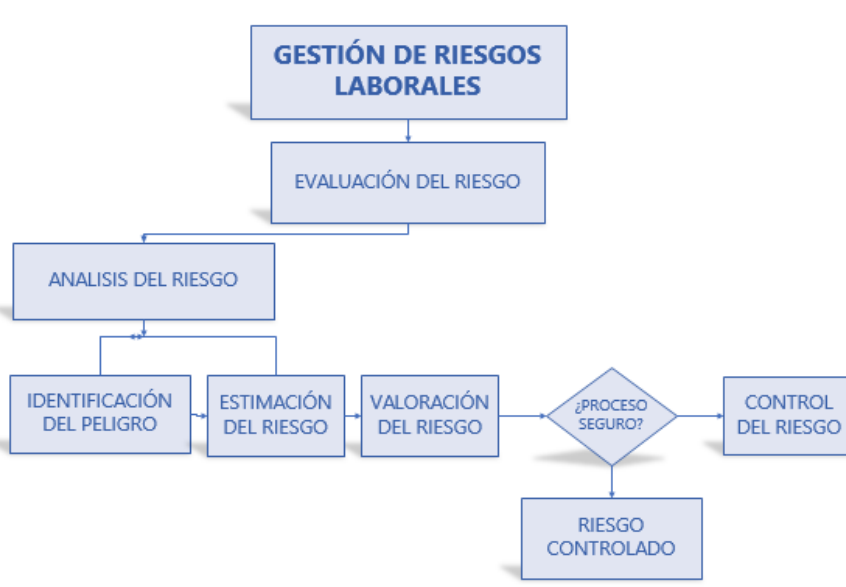
No es sencillo elaborar un listado de riesgo psicosociales. Aunque hay un relativo consenso sobre los más importantes como el estrés, la carga mental y el acoso, no lo hay acerca de si lo son otros, a pesar de que se reconozca su relevancia tanto en su extensión como en sus consecuencias. (INSHT, Madrid,2010)

El estrés es probablemente el primer riesgo psicosocial y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos" (León, 2011).

1.2.2.5. Evaluación de factores de riesgos psicosociales.

La evaluación de factores de riesgos laborales es el proceso que permite estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, para esto se obtiene la información necesaria de tal manera que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión adecuadas sobre la adopción de medidas preventivas. El proceso de evaluación de riesgos comprende las etapas de análisis y valoración del riesgo y que se lo conoce como gestión del riesgo laboral. Ver gráfico #1 (INSHT, 2008).

Gráfico 1 Gestión de riesgos laborales.



Elaborado por: El autor

Fuente: Adaptado de (INSHT, 2008).

La evaluación de riesgos consiste en la necesidad de adoptar medidas preventivas, que permitan (INSHT, 2008):

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante la adopción de medidas de prevención que intervengan en el origen, en la parte organizativa de la empresa, proporcionando protección colectiva o protección individual; o, facilitando formación e información a los trabajadores.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo; así, como el estado de la salud de los trabajadores.

1.2.2.6. Consecuencias del estrés

El Estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización

o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”. (Comisión Europea , 2000)

Es obvio que muchas dificultades de los trabajadores, que afectan a su salud y al desempeño de su tarea, se originan en el trabajo, debido en parte a que permanece la mayor parte del tiempo en él y en él se relacionan y desarrollan. Una respuesta eficaz al estrés representa una adaptación exitosa. Pero el organismo no siempre responde perfectamente o de forma adecuada; cuando esto sucede, sobreviene un resultado físicamente negativo o un padecimiento de adaptación. (INSHT, 2004)

Las posibles consecuencias del estrés en la salud quedan incompletas, si no se mencionan los efectos del estrés en la salud mental. A la frustración, la ansiedad y la depresión que pueden experimentar quienes están sometidos al estrés, hay que añadir otras formas en que éste puede manifestarse: alcoholismo, farmacodependencia, hospitalización y en casos extremos suicidio. Inclusive, las alteraciones mentales poco importantes producidas por el estrés, como la capacidad para concentrarse, lo reducido de los rangos de atención y el deterioro de las habilidades para tomar decisiones, pueden tener en el ámbito de la organización un costo significativo, en forma de disminución de la eficiencia y de la efectividad. (INSHT, 2004).

1.2.3. Variables

Variables dependientes:

- Depresión
- Ansiedad
- Migraña

- Baja productividad
- Ausentismo

VARIABLES INDEPENDIENTES:

- Horarios Laborales
- Ritmo de trabajo

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

El presente estudio de investigación es de tipo descriptivo- transversal ya que se enfoca en establecer y determinar si existe riesgos de carácter psicosocial en los trabajadores proponiendo posteriormente medidas preventivas y determinando cuáles serían los factores más influyentes en el estudio. La aplicación se llevará a cabo en el cuarto trimestre del año 2019.

2.2. Modalidad de investigación

El presente estudio desarrolla una investigación de campo (In Situ) que corresponde a la aplicación de métodos y generación de medidas de control basadas en los resultados.

2.3. Método

El presente estudio se llevará a cabo aplicando el método, Observacional – Descriptivo ya que se demostrará si la exposición a los factores de carácter psicosocial se relacionan directamente con la falta de estrategias, falta de conocimiento y de prevención en la empresa.

2.4. Población

La población de la empresa es de 27 trabajadores, el estudio será aplicado a la empresa en

su totalidad. La distribución de los empleados se considera en las áreas que se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1 Áreas y personal de la empresa.

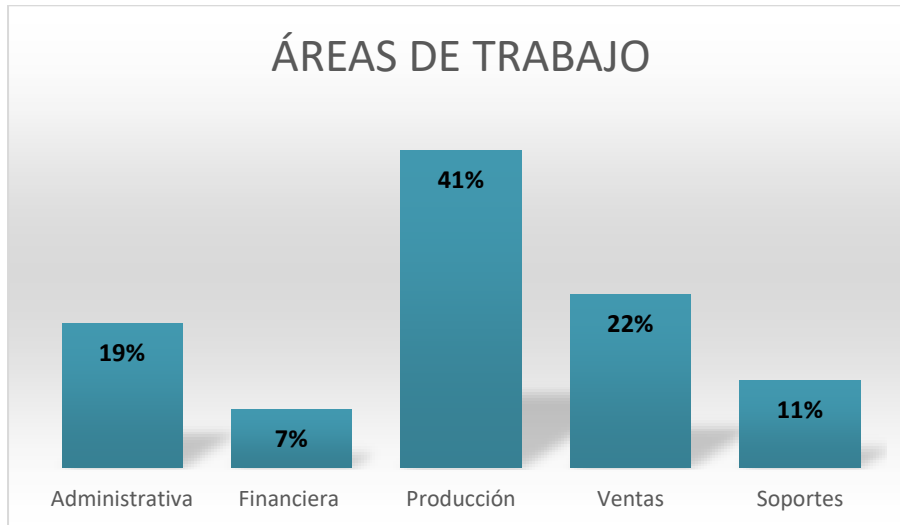
AREAS	NRO. DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Administrativa	5	19%
Financiera	2	7%
Producción	11	41%
Ventas	6	22%
Soportes	3	11%
TOTAL	27	100%

Elaborado por: Autor

En el cuadro tenemos reflejado que el 41% que representan a 11 trabajadores tienen cargos como camarógrafo que sus funciones son grabar y editar los programas que van a ser difundidos en las diferentes plataformas digitales que tiene la empresa, jefe de producción que su función es organizar y controlar la edición de micro programas, cámaras, píldoras, promociones, posproducción musical de audio y color de imagen, coordinación de pautas para grabación y logística para realizados externos, jefe de piso, relacionador público que coordina la relación pública con auspiciantes y participantes de las charlas y el coordinador de producción que se encarga de garantizar que todo el proceso de producción se realice de forma adecuada y eficiente, cumpliendo la oferta de valor para los clientes de acuerdo al modelo de negocio establecido. Y en el área de ventas que tenemos un 22% que representan a 6 trabajadores contamos con el jefe de ventas que es el que se dedica

organizar, controlar y evaluar el equipo de ventas de la empresa, y los vendedores que encargan de toda la parte comercial de la empresa.

Gráfico 2 Áreas de trabajo.



Elaborado por: Autor

2.5. Selección instrumentos investigación.

Las técnicas e instrumentos en la investigación son herramientas de mucha importancia porque a partir de ellas, se obtendrá toda la información más precisa, veraz y oportuna acerca del problema en estudio.

La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio de Trabajo del Ecuador a finales de los meses del 2018, emite la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Esta guía fue desarrollada tomando como antecedentes el acuerdo Ministerial 82 del 16 de junio del 2017 del Ministerio del Trabajo en 29 el expide la "Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral" 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 del

Trabajo de Ecuador, 2018).

La metodología fue desarrollada por el Ministerio del Trabajo del Ecuador en colaboración con la academia, empresas e instituciones públicas y privadas; quienes elaboraron un cuestionario estandarizado para el programa de prevención de riesgos psicosociales, el formato contiene actividades preestablecidas que las empresas e instituciones públicas y privadas deben aplicar con el fin de implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).

“El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales 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. El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial puede ser aplicado por responsables o profesionales en seguridad y salud en el trabajo y/o salud mental; está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con más de 10 trabajadores y/o servidores, sin embargo, aquellas empresas e instituciones con 10 o menos trabajadores pueden utilizar el instrumento siempre y cuando se garantice el anonimato y confidencialidad de la información obtenida. El cuestionario no es de aplicación obligatoria, la empresa o institución puede utilizar otro instrumento de evaluación que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional” (Ecuador, 2018)

Tabla 2 Términos empleados en la evaluación de riesgos psicosociales.

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.
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.
Liderazgo:	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del 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:	Medida en la que una persona participa en la toma 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.
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.
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 trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
Acoso sexual:	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
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 relación 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. Doble presencia (laboral – familiar) Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.
Estabilidad laboral y emocional:	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
Salud auto percibida:	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Elaborado por: Autor

Fuente: Adaptado de (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)

Este cuestionario es aplicado de forma anónima y garantiza la confidencialidad de las respuestas, sin embargo se solicitará colocar en el mismo las variables sociodemográfica como edad, género, antigüedad y tipo de horario de trabajo, entre otros.

El Cuestionario del Ministerio del Trabajo del Ecuador, consta de 8 ítems los cuales evalúan diferentes factores psicosociales como lo son “Carga y ritmo de trabajo”, “Desarrollo de competencias”, “Liderazgo”, “Margen de acción y control”, Organización del trabajo”, “Recuperación”, “Soporte y apoyo” y “Otros puntos importantes”.

Tabla 3 Adaptación cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador.

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: Adaptado de (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)

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

Tabla 4 Niveles de riesgo del método psicosocial

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: Adaptado de (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)

2.5.1. Identificación y caracterización de variables

El presente estudio presenta las siguientes variables:

Sociodemográficas:

- Edad

Entre 18 - 25 años

Entre 26 - 31 años

Entre 32 - 37 años

Entre 48 - 53 años

Entre 54 - 59 años

Entre 60 – 65 años

Más de 65 años

- Género

Femenino

Masculino

Otro

- Estado civil

Casado

Soltero

Unión Libre

Socio laborales:

- Años de antigüedad en la empresa

Menos de 1 año

Entre 1-3 años

Entre 3-5 años

Entre 5-10 años

Más de 10 años

- Tipo de contrato.

Contrato Fijo

Contrato eventual

CAPÍTULO III

RESULTADOS

El proceso inicia con el levantamiento de la encuesta, la cual fue llenada al 100% por los trabajadores de la muestra (27 personas), el proceso se realizó con ayuda del cuestionario del ministerio de trabajo de Ecuador y una vez tabulados los resultados se presenta un análisis para conocer cuáles son los factores que más afectan dentro de la organización y proponer medidas preventivas.

3.1. Presentación y análisis de resultados.

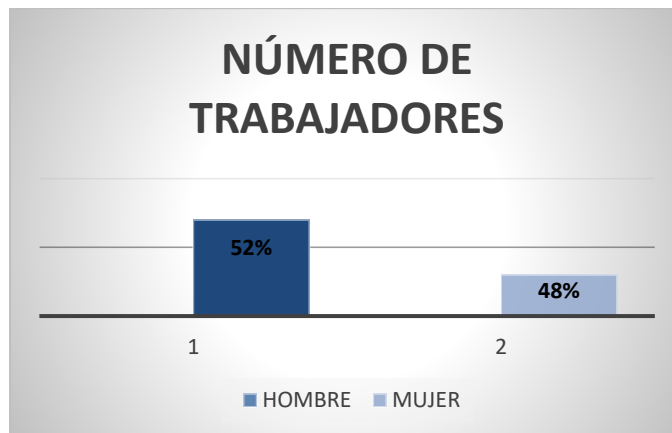
La población del estudio estuvo dada por el total de los trabajadores de la Empresa “180 Grados Producciones” que corresponde a 27 personas, las encuestas se realizaron a todos los trabajadores los cuales pudimos observar que el 52% son hombres y el 48% son mujeres.

Tabla 5 Número de trabajadores.

NÚMERO DE TRABAJADORES	Hombre		Mujer		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
	14	52%	13	48%	27	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 3 Número de trabajadores.



Elaborado por: Autor

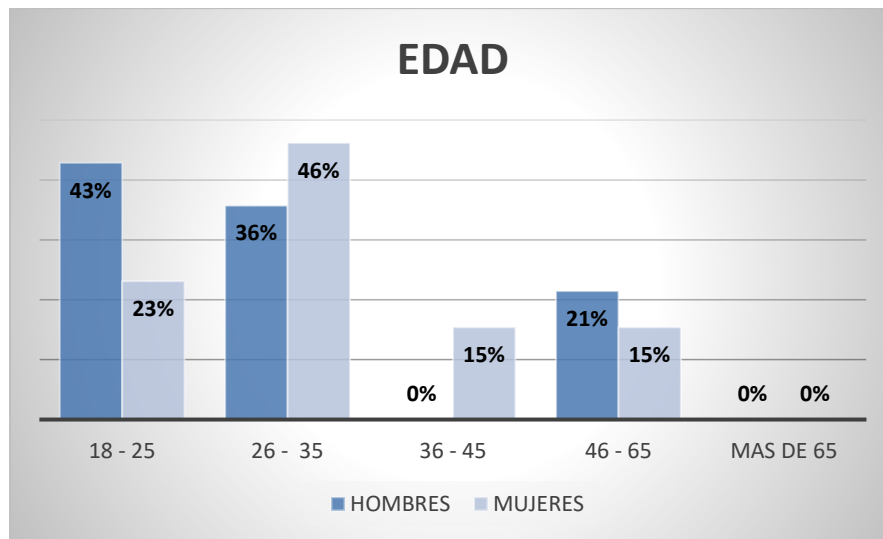
Tabla 6 Edad.

EDAD	Hombre		Mujer		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
18 - 25	6	43%	3	23%	9	33%
26 - 35	5	36%	6	46%	11	41%
36 - 45	0	0%	2	15%	2	7%
46 - 65	3	21%	2	15%	5	19%
Más de 65	0	0%	0	0%	0	0%
	14	100%	13	100%	27	100%

Elaborado por: Autor

Las edades se encontraron distribuidas de la siguiente manera: el 33% se encuentran entre 18 y 25 años, 41% se encuentra entre 26 y 35 años, el 7% entre 36 y 45 años y el 19% se encuentra entre 46 y 65 años.

Gráfico 4 Edad de la población.



Elaborado por: Autor

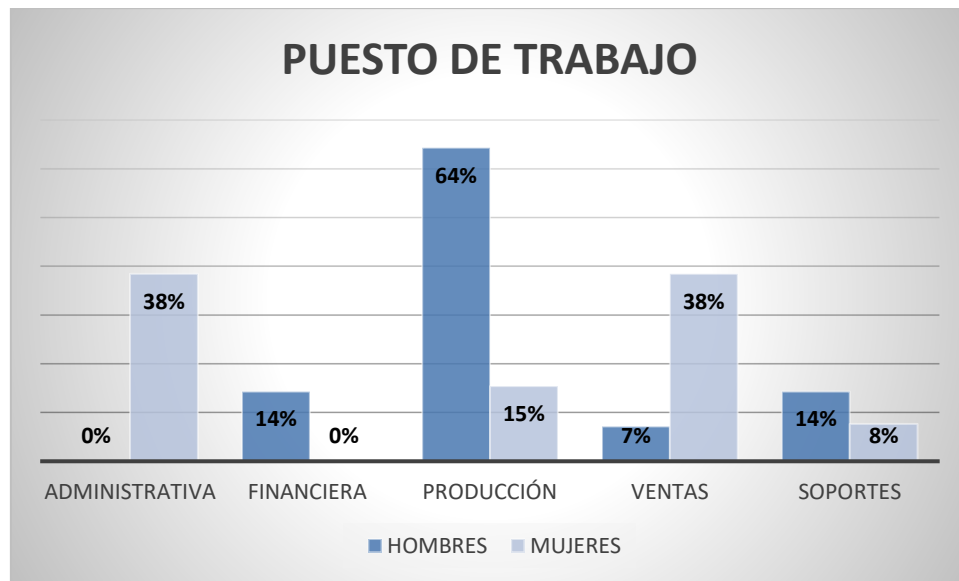
Tabla 7 Puesto de trabajo.

PUESTO DE TRABAJO						
Administrativa	0	0%	5	38%	5	19%
Financiera	2	14%	0	0%	2	7%
Producción	9	64%	2	15%	11	41%
Ventas	1	7%	5	38%	6	22%
Soportes	2	14%	1	8%	3	11%
	14	100%	13	100%	27	100%

Elaborado por: Autor

En lo referente al puesto de trabajo se determina que existe más personal masculino en la empresa predominando en el área de producción, siendo el 52% del total del personal.

Gráfico 5 Puesto de trabajo.



Elaborado por: Autor

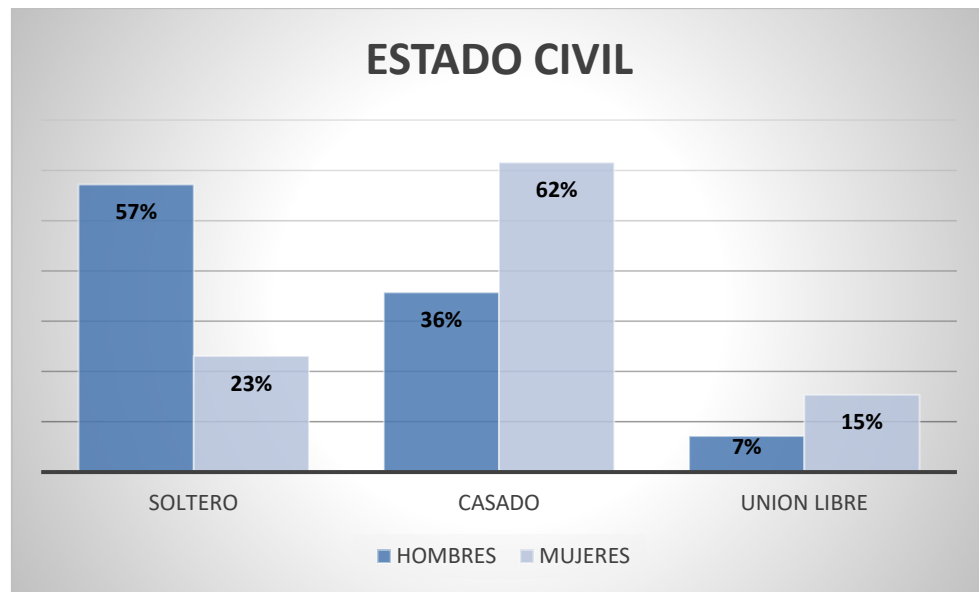
Tabla 8 Estado civil de la muestra.

ESTADO CIVIL						
SOLTERO	8	57%	3	23%	11	41%
CASADO	5	36%	8	62%	13	48%
UNIÓN LIBRE	1	7%	2	15%	3	11%
	14	100%	13	100%	27	100%

Elaborado por: Autor

En la variable estado civil tenemos que en los solteros en sexo masculino son de mayor porcentaje, alcanzando un 57% y con respecto a las mujeres el mayor porcentaje es del estado civil casada alcanzando el 6%.

Gráfico 6 Estado civil de la población.



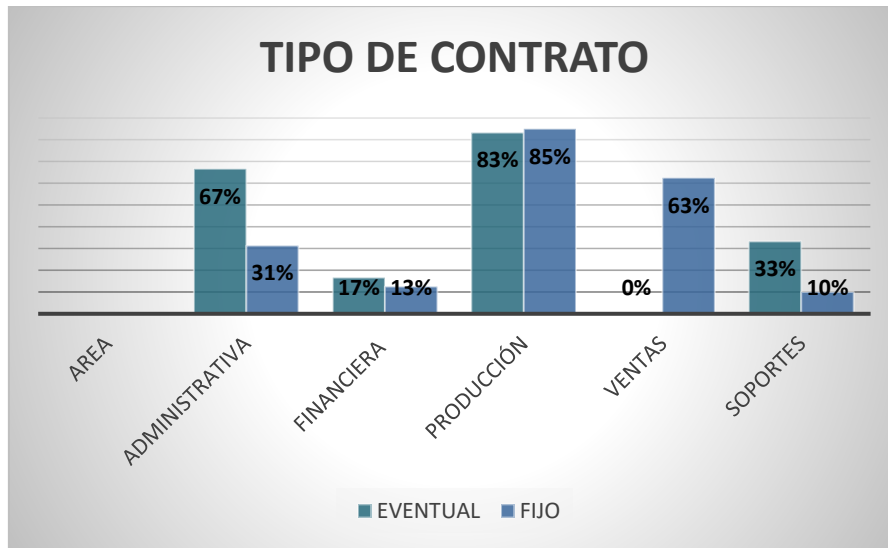
Elaborado por: Autor

Tabla 9 Tipo de contrato.

TIPO DE CONTRATO	Eventual				Fijo				Total	
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administrativa	0	0%	2	67%	0	0%	3	30%	5	19%
Financiera	1	17%	0	0%	1	13%	0	0%	2	7%
Producción	3	50%	1	33%	6	75%	1	10%	11	41%
Ventas	0	0%	0	0%	1	13%	5	50%	6	22%
Soportes	2	33%	0	0%	0	0%	1	10%	3	11%
TOTAL	6	100%	3	100%	8	100%	10	100%	27	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 7 Tipo de contrato que mantiene la población.



Elaborado por: Autor

Por el giro de negocio de la empresa, se ve la necesidad de contratar personal fijo y eventual de acuerdo a las actividades que este realiza por obra cierta o por actividad fija. Podemos observar que en el área administrativa se requiere de tan solo de un 31% de personal fijo lo que comparando con el área de producción este se eleva a un 85% ya que varía mucho las actividades especialmente por contratos eventuales.

Tabla 10 Tiempo de antigüedad.

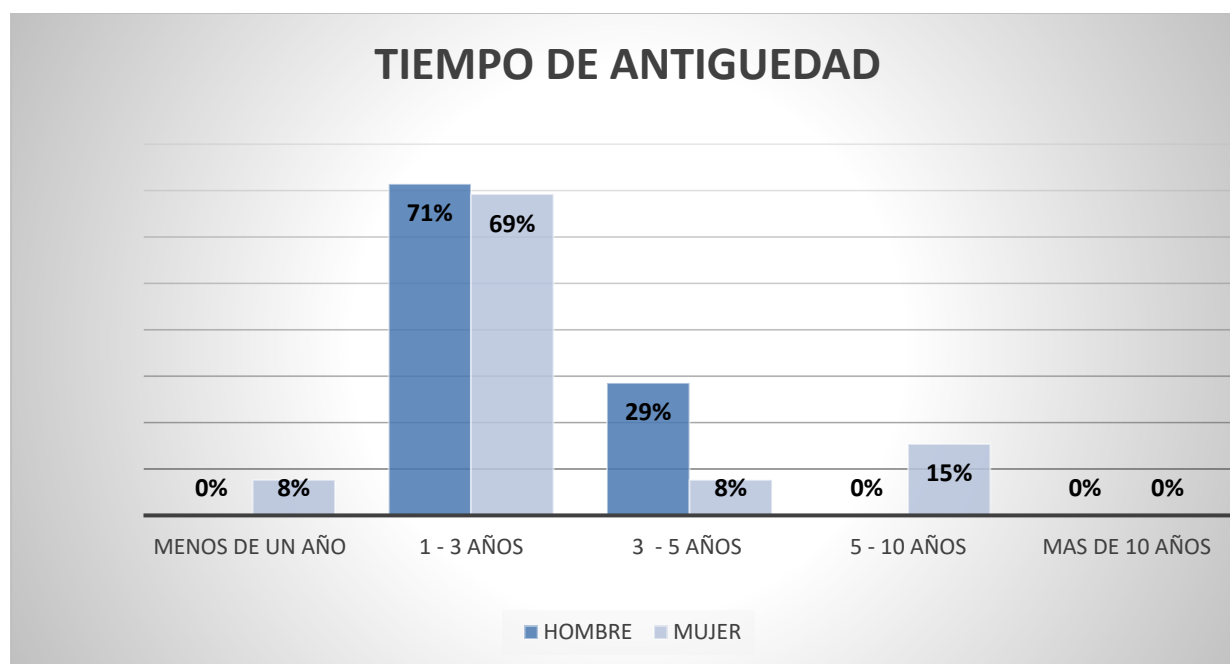
TIEMPO DE ANTIGÜEDAD	H		M		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Menos de un año	0	0%	1	8%	1	4%
1 - 3 años	10	71%	9	69%	19	70%
3 - 5 años	4	29%	1	8%	5	19%
5 - 10 años	0	0%	2	15%	2	7%

Más de 10 años	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	14	100%	13	100%	27	100%

Elaborado por: Autor

En tiempo de antigüedad observamos que la organización lleva en el mercado 10 años, el 26% de trabajadores labora más de tres años, y el otro 74% de trabajadores lleva menos en el puesto de trabajo. A partir los resultados presentados en este ítem podemos asegurar que durante estos años de antigüedad existen mayor presencia de estrés y carga mental.

Gráfico 8 Tiempo de antigüedad de la población.



Elaborado por: Autor

3.1.1. Análisis de resultados

Una vez aplicados los cuestionarios del Ministerio del trabajo de Ecuador, a los 27 colaboradores que componen la totalidad de la Empresa 180 Grados Producciones, se obtuvieron los siguientes resultados a partir de un análisis de los datos obtenidos, correspondientes a las distintas dimensiones que examina el método, permitiéndonos

determinar los niveles de riesgo psicosocial de la empresa en cuestión.

Los resultados se presentan a continuación, en función del área de trabajo en el cuál se desempeñan:

3.1.2. CARGA DE TRABAJO

Tabla 11 Dimensión carga de trabajo, en el área administrativa.

CARGA DE TRABAJO Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	7	70%
RIESGO MEDIO	2	20%
RIESGO ALTO	1	10%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 9 Niveles de riesgo por carga de trabajo del área administrativa



Elaborado por: Autor

En la dimensión carga de trabajo en el área administrativa, se puede observar que existe un riesgo medio de 20% y un riesgo alto de 10% lo que significa que existen 3 trabajadores expuestos a niveles de riesgo por encima de lo aceptable y a requerimientos mentales así como el exceso de trabajo, debido al poco tiempo determinado para cumplir las diferentes

actividades y trabajo bajo presión. Por lo cual se debe de considerar la velocidad en que se desarrollan las distintas actividades, ya que al no tomar las medidas adecuadas puede afectar a la salud de los trabajadores.

Tabla 12 Dimensión carga de trabajo, en el área operativa.

CARGA DE TRABAJO Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	12	71%
RIESGO MEDIO	4	24%
RIESGO ALTO	1	6%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 10 Niveles de riesgo por carga de trabajo del área operativa.



Elaborado por: Autor

En el área operativa podemos notar que existe un riesgo medio del 23%, y un riesgo alto del 6% lo que significa que existen 5 trabajadores expuestos a niveles de riesgo por encima de lo aceptable, debido al poco tiempo determinado para cumplir las diferentes actividades y trabajo bajo presión.

3.1.3. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Tabla 13 Dimensión desarrollo de competencias, en el área administrativa.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	1	10%
RIESGO MEDIO	9	90%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 11 Niveles de riesgo por desarrollo de competencias del área administrativa.



Elaborado por: Autor

Referente al a la dimensión desarrollo de competencias en el área administrativa, se pudo apreciar que el 90% del personal siente que no cuenta con las habilidades y destrezas para la ejecución de sus tareas, o siente que estas no son adecuadamente estimuladas y no hay el suficiente seguimiento de la tarea, por parte de la alta dirección.

Tabla 14 Dimensión desarrollo de competencias, en el área operativa.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	7	41%
RIESGO MEDIO	9	53%
RIESGO ALTO	1	6%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 12 Niveles de riesgo por desarrollo de competencias del área operativa.



Elaborado por: Autor

Referente al a la dimensión desarrollo de competencias en el área operativa, se pudo apreciar que el 53% de la población está expuesto a un riesgo medio y el 6% está expuesto a un riesgo alto, lo que significa que existen 10 trabajadores que sienten que no cuentan con las habilidades y destrezas para la ejecución de sus tareas, o siente que estas no son adecuadamente estimuladas y no hay el suficiente seguimiento de la tarea, por parte de la alta dirección.

3.1.4. LIDERAZGO

Tabla 15 Dimensión liderazgo, en el área administrativa.

LIDERAZGO Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	3	30%
RIESGO MEDIO	7	70%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 13 Niveles de riesgo por liderazgo del área administrativa



Elaborado por: Autor

En esta dimensión podemos notar que el 70% de los trabajadores del área administrativa reportó no sentir total conformidad con la demostración de liderazgo por parte de su jefe inmediato. Lo que indica que la relación social entre los jefes y el personal operativo no es óptima, esto influye en el buen desempeño, evitando buenas posibilidades de interacción con las demás personas, mínimas oportunidades de trabajo en equipo y apoyo social; es decir esta dimensión presenta riesgo en los trabajadores, por lo que es necesario desarrollar actividades de intervención.

Tabla 16 Dimensión liderazgo, en el área operativa.

LIDERAZGO Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	9	53%
RIESGO MEDIO	7	41%
RIESGO ALTO	1	6%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 14 Niveles de riesgo por liderazgo del área operativa.



Elaborado por: Autor

En el área operativa podemos notar que el 41% de los trabajadores se encuentra expuesto a un riesgo medio y el 6% a un riesgo alto, lo que demuestra que 8 trabajadores no sienten total conformidad con la demostración de liderazgo por parte de su jefe inmediato. Lo que indica que la relación social entre los jefes y el personal operativo no es óptima, esto influye en el buen desempeño, evitando buenas posibilidades de interacción con las demás personas, mínimas oportunidades de trabajo en equipo y apoyo social; es decir esta dimensión presenta riesgo en los trabajadores, por lo que es necesario desarrollar

actividades de intervención.

3.1.5. MÁRGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

Tabla 17 Dimensión margen de acción y control, en el área administrativa.

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	4	40%
RIESGO MEDIO	5	50%
RIESGO ALTO	1	10%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 15 Niveles de riesgo por margen de acción y control del área administrativa



Elaborado por: Autor

Con respecto a los niveles de riesgo en la dimensión margen de acción y control en el área administrativa, se pudo determinar que el 50% de la población se encuentra expuesto a un riesgo medio y el 10% se encuentra expuesto a un riesgo alto lo que demuestra que 6 trabajadores no sienten que sus opiniones o ideas tengan relevancia dentro del espacio de trabajo, y esto podría generar efectos nocivos y afectar la productividad dentro de sus

actividades.

Tabla 18 Dimensión margen de acción y control, en el área operativa.

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	3	18%
RIESGO MEDIO	11	65%
RIESGO ALTO	3	18%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 16 Niveles de riesgo por margen de acción y control del área operativa.



Elaborado por: Autor

Con respecto a los niveles de riesgo en la dimensión margen de acción y control en el área operativa, se pudo determinar que el 65% de la población se encuentra expuesto a un riesgo medio y el 18% se encuentra expuesto a un riesgo alto lo que demuestra que 14 trabajadores no sienten que sus opiniones o ideas tengan relevancia dentro del espacio de trabajo, y esto podría generar efectos nocivos y afectar la productividad dentro de sus

actividades.

3.1.6. ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

Tabla 19 Dimensión organización en el trabajo, en el área administrativa.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	5	50%
RIESGO MEDIO	5	50%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 17 Niveles de riesgo por organización en el trabajo del área administrativa.



Elaborado por: Autor

En la dimensión organización en el trabajo en el área administrativa el 50% de la población estudiada declaró estar de acuerdo con la estructura organizacional del lugar de trabajo, mientras que el otro 50% no está de acuerdo con la estructura organizacional y la distribución de las demandas del puesto de trabajo, lo que denota que la organización no ha dado a conocer a los trabajadores información suficiente y clara sobre los objetivos, funciones y procesos en la empresa, refiriendo que esta dimensión a la larga si podría

generar estrés y disconformidad en el trabajo.

Tabla 20 Dimensión organización en el trabajo, en el área operativa

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	9	53%
RIESGO MEDIO	7	41%
RIESGO ALTO	1	6%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 18 Niveles de riesgo organización en el trabajo del área operativa.



Elaborado por: Autor

En la dimensión organización en el trabajo en el área operativa, el 41% de la población se encuentra expuesta a un riesgo medio y un 6% de la población se encuentra expuesta a un riesgo alto lo que demuestra que 8 trabajadores declaran no estar de acuerdo con la estructura organizacional y la distribución de las demandas del puesto de trabajo, lo que denota que la organización no ha dado a conocer a los trabajadores información suficiente y clara sobre los objetivos, funciones y procesos en la empresa, refiriendo que esta

dimensión a la larga si podría generar estrés y disconformidad en el trabajo.

3.1.7. RECUPERACIÓN

Tabla 21 Dimensión recuperación, en el área administrativa

RECUPERACIÓN Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	9	90%
RIESGO MEDIO	1	10%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 19 Niveles de riesgo recuperación del área administrativa.



Elaborado por: Autor

Respecto al factor recuperación en el área administrativa, los niveles de riesgo demostraron ser relativamente bajos, únicamente el 10% reportó no sentir que los horarios de trabajo permitan una adecuada recuperación física y mental. Se sugiere realizar monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

Tabla 22 Dimensión recuperación, en el área operativa

RECUPERACIÓN Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	13	72%
RIESGO MEDIO	4	22%
RIESGO ALTO	1	6%
TOTAL	18	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 20 Niveles de riesgo recuperación del área operativa.



Elaborado por: Autor

Respecto al factor recuperación en el área operativa, los niveles de riesgo demostraron variar, encontramos a un 22% expuesto a un riesgo medio y un 6% de la población expuesto a un riesgo alto, esto demuestra que 5 trabajadores reportó no sentir que los horarios de trabajo permitan una adecuada recuperación física y mental. Se sugiere realizar monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar del colaborador.

3.1.8. SOPORTE Y APOYO

Tabla 23 Dimensión soporte y apoyo, en el área administrativa

SOPORTE Y APOYO Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	7	70%
RIESGO MEDIO	3	30%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 21 Niveles de riesgo soporte y apoyo del área administrativa.



Elaborado por: Autor

El 30% de la población en el área administrativa siente que no recibe el suficiente apoyo profesional, personal y médico en su puesto de trabajo, por parte de los miembros de la empresa. Sin embargo el 70% de los trabajadores demuestran claramente a las acciones y recursos que aplican los mandos superiores y compañeros de trabajo, para dar solución a los problemas laborales que se presenten, refiriendo que esta dimensión posee un nivel de riesgo bajo, no generará efectos nocivos a corto plazo, sin embargo, se sugiere realizar monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar de los

trabajadores.

Tabla 24 Dimensión soporte y apoyo, en el área operativa

SOPORTE Y APOYO Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	14	82%
RIESGO MEDIO	3	18%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 22 Niveles de riesgo soporte y apoyo del área operativa.



Elaborado por: Autor

El 18% de la población en el área administrativa siente que no recibe el suficiente apoyo profesional, personal y médico en su puesto de trabajo, por parte de los miembros de la empresa. Sin embargo el 82% de los trabajadores demuestran claramente a las acciones y recursos que aplican los mandos superiores y compañeros de trabajo, para dar solución a los problemas laborales que se presenten, refiriendo que esta dimensión posee un nivel de riesgo bajo, no generará efectos nocivos a corto plazo, sin embargo, se sugiere realizar

monitoreos periódicos con la finalidad de garantizar la salud y bienestar de los trabajadores.

3.1.9. OTROS PUNTOS IMPORTANTES

Tabla 25 Dimensión otros puntos importantes, en el área administrativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	10	100%
RIESGO MEDIO	0	0%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 23 Niveles de riesgo de otros puntos importantes del área administrativa.



Elaborado por: Autor

En la dimensión otros puntos importantes del personal administrativo, se evidencia un riesgo bajo de 100% correspondiente al total de la población en esta área. No se evidencia riesgo alto, sin embargo es importante la toma de medidas correctivas para mejorar las condiciones de salud laboral.

Tabla 26 Dimensión otros puntos importantes, en el área operativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	15	88%
RIESGO MEDIO	2	12%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 24 Niveles de riesgo de otros puntos importantes del área operativa.



Elaborado por: Autor

En la dimensión otros puntos importantes del personal operativo, se evidencia un riesgo bajo de 88% correspondiente a 15 trabajadores, y un 12% con riesgo medio correspondiente a 2 trabajadores. No se evidencia riesgo alto, sin embargo es importante la toma de medidas correctivas para mejorar las condiciones de salud laboral.

3.1.9.1. ACOSO DISCRIMINATORIO

Tabla 27 Dimensión otros puntos importantes – acoso discriminatorio, en el área administrativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO DISCRIMINATORIO Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	10	100%
RIESGO MEDIO	0	0%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 25 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso discriminatorio del área administrativa.



Elaborado por: Autor

En la dimensión otros puntos importantes – acoso discriminatorio del personal administrativo, se evidencia un riesgo bajo de 100% correspondiente al total de la población en esta área. No se evidencia riesgo alto, sin embargo es importante la toma de medidas correctivas para mejorar las condiciones de salud laboral.

Tabla 28 Dimensión otros puntos importantes – acoso discriminatorio, en el área operativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO DISCRIMINATORIO Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	17	100%
RIESGO MEDIO	0	0%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 26 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso discriminatorio del área operativa.



Elaborado por: Autor

En la dimensión otros puntos importantes – acoso discriminatorio del personal operativo, se evidencia un riesgo bajo de 100% correspondiente al total de la población en esta área. No se evidencia riesgo alto, sin embargo es importante la toma de medidas correctivas para mejorar las condiciones de salud laboral.

Tabla 29 Dimensión otros puntos importantes – acoso laboral, en el área administrativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO LABORAL Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	6	60%
RIESGO MEDIO	4	40%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

3.1.9.2. ACOSO LABORAL

Gráfico 27 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso laboral del área administrativa.



Elaborado por: Autor

Dentro de la dimensión acoso laboral en el personal administrativo, se evidencia un riesgo bajo de 60% de la población evaluada correspondiente a 6 trabajadores, un 40% con riesgo medio correspondiente a 4 trabajadores. Lo que nos demuestra que existe un riesgo 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 30 Dimensión otros puntos importantes – acoso laboral, en el área operativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO LABORAL Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	7	41%
RIESGO MEDIO	9	53%
RIESGO ALTO	1	6%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 28 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso laboral del área operativa.



Elaborado por: Autor

Dentro de la dimensión acoso laboral en el personal operativo, se evidencia un riesgo bajo de 41% de la población evaluada correspondiente a 7 trabajadores, un 53% con riesgo medio correspondiente a 9 trabajadores y el restante con un 6% 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.

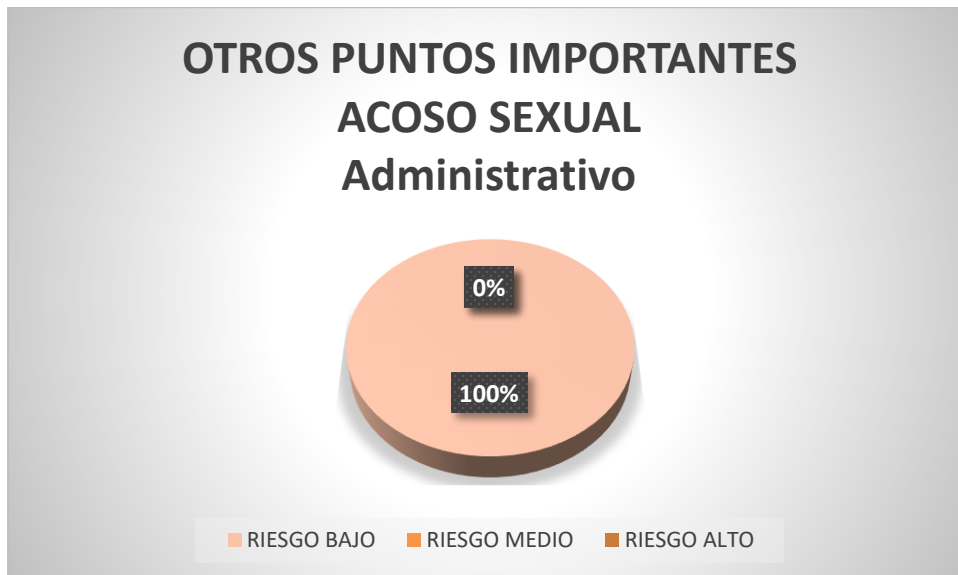
3.1.9.3. ACOSO SEXUAL

Tabla 31 Dimensión otros puntos importantes – acoso sexual, en el área administrativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO SEXUAL Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	10	100%
RIESGO MEDIO	0	0%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 29 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso sexual del área administrativa.



Elaborado por: Autor

En la dimensión otros puntos importantes – acoso sexual del personal administrativo, se evidencia un riesgo bajo de 100% correspondiente al total de la población en esta área. No se evidencia riesgo alto, sin embargo es importante la toma de medidas correctivas para mejorar las condiciones de salud laboral.

Tabla 32 Dimensión otros puntos importantes – acoso sexual, en el área operativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO SEXUAL Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	17	100%
RIESGO MEDIO	0	0%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 30 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- acoso sexual del área operativa.



Elaborado por: Autor

En la dimensión otros puntos importantes – acoso sexual del personal operativo, se evidencia un riesgo bajo de 100% correspondiente al total de la población en esta área. No se evidencia riesgo alto, sin embargo es importante la toma de medidas correctivas para mejorar las condiciones de salud laboral.

3.1.9.4. ADICCIÓN AL TRABAJO

Tabla 33 Dimensión otros puntos importantes – adicción al trabajo, en el área administrativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES ADICCIÓN AL TRABAJO Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	8	80%
RIESGO MEDIO	2	20%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 31 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- adicción al trabajo del área administrativa.



Elaborado por: Autor

Dentro de la dimensión adicción al trabajo del personal administrativo, observamos que existe un riesgo bajo del 80% de la población evaluada correspondiente a 8 trabajadores, seguido por un Riesgo medio de 20% correspondiente a 2 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 34 Dimensión otros puntos importantes – adicción al trabajo, en el área operativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES ADICCIÓN AL TRABAJO Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	15	88%
RIESGO MEDIO	2	12%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 32 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- adicción al trabajo del área operativa.



Elaborado por: Autor

Dentro de la dimensión adicción al trabajo del personal operativo, observamos que existe un riesgo bajo del 88% de la población evaluada correspondiente a 15 trabajadores, seguido por un Riesgo medio de 12% correspondiente a 2 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.

3.1.9.5. CONDICIONES DE TRABAJO

Tabla 35 Dimensión otros puntos importantes – condiciones de trabajo, en el área administrativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES CONDICIONES DEL TRABAJO Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	8	80%
RIESGO MEDIO	2	20%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 33 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- condiciones de trabajo del área administrativa.



Elaborado por: Autor

Dentro de la dimensión condiciones del trabajo del personal administrativo, se evidencia un riesgo bajo de 80% de la población evaluada que corresponde a 8 trabajadores, seguido por un riesgo medio de 20% correspondiente a 2 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.

Tabla 36 Dimensión otros puntos importantes – condiciones de trabajo, en el área operativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES CONDICIONES DEL TRABAJO Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	7	41%
RIESGO MEDIO	10	59%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 34 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- condiciones de trabajo del área operativa.



Elaborado por: Autor

Dentro de la dimensión condiciones del trabajo del personal operativo, se evidencia un riesgo bajo de 41% de la población evaluada que corresponde a 7 trabajadores, seguido por un riesgo medio de 59% correspondiente a 10 trabajadores que se encuentran expuestos a un riesgo medio referente a los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que pueden afectar negativamente a la salud de los

trabajadores, por esa razón es importante tomar las medidas correctivas, para el beneficio laboral.

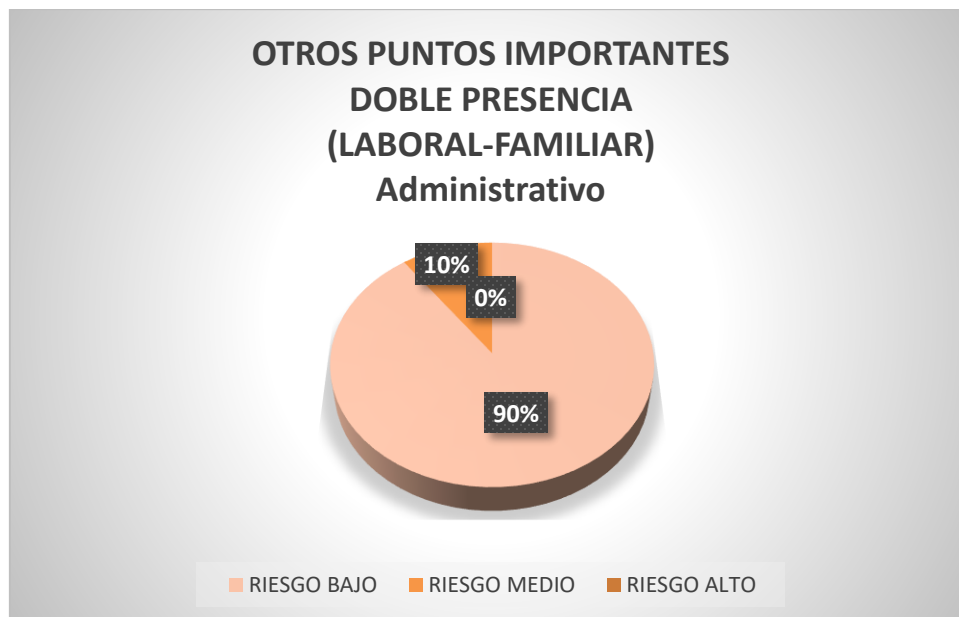
3.1.9.6. DOBLE PRESENCIA

Tabla 37 Dimensión otros puntos importantes – doble presencia, en el área administrativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES DOBLE PRESENCIA(LABORAL-FAMILIAR) Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	9	90%
RIESGO MEDIO	1	10%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 35 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- doble presencia del área administrativa



Elaborado por: Autor

En la dimensión doble presencia (Laboral-Familiar) del personal administrativo se evidencia un riesgo bajo de 80% de la población evaluada, seguido por un 20% de riesgo medio, lo que significa que esta dimensión es de nivel bajo, no se presentarían efectos

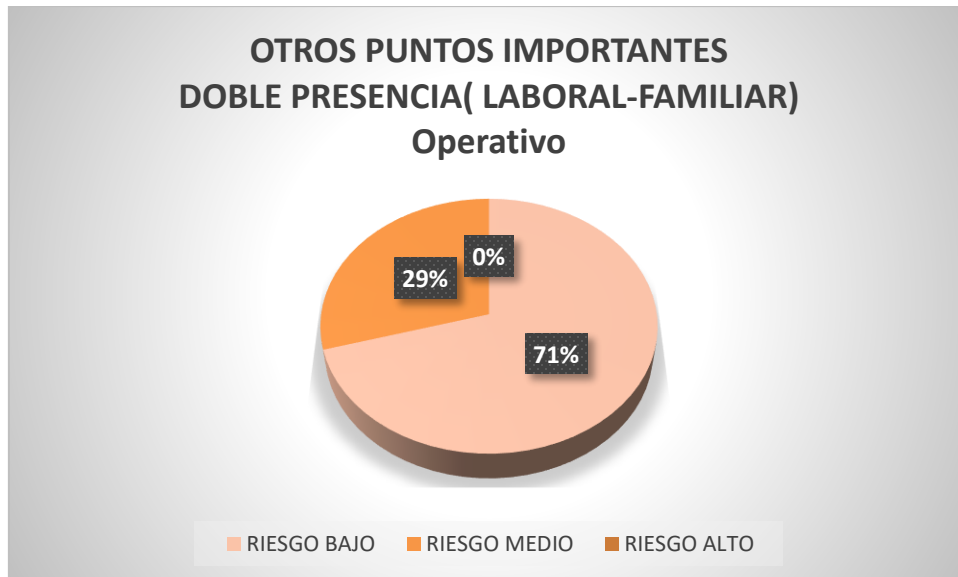
negativos en las condiciones del trabajo, sin embargo es importante que se mantengan las medidas correctivas para el bienestar de los trabajadores.

Tabla 38 Dimensión otros puntos importantes – doble presencia, en el área operativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR) Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	12	71%
RIESGO MEDIO	5	29%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 36 Niveles de riesgo de otros puntos importantes- doble presencia del área operativa



Elaborado por: Autor

En la dimensión doble presencia (Laboral-Familiar) del personal operativo se evidencia un riesgo bajo de 71% de la población evaluada, seguido por un 29% de riesgo medio, lo que significa que esta dimensión es de nivel bajo, no se presentarían efectos negativos en las condiciones del trabajo, sin embargo es importante que se mantengan las medidas

correctivas para el bienestar de los trabajadores.

3.1.9.7. ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL

Tabla 39 Dimensión otros puntos importantes – estabilidad laboral y emocional, en el área administrativa

OTROS PUNTOS IMPORTANTES ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL Administrativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	9	90%
RIESGO MEDIO	1	10%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 37 Niveles de riesgo de otros puntos importantes– estabilidad laboral y emocional del área administrativa



Elaborado por: Autor

Dentro de la dimensión estabilidad laboral y emocional del personal administrativo se evidencia un 90% de la población evaluada con riesgo bajo , un 10% 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 afección en los trabajadores.

Tabla 40 Dimensión otros puntos importantes – estabilidad laboral y emocional, en el área operativa.

OTROS PUNTOS IMPORTANTES ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL Operativo	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	13	76%
RIESGO MEDIO	4	24%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 38 Niveles de riesgo de otros puntos importantes– estabilidad laboral y emocional del área operativa.



Elaborado por: Autor

Dentro de la dimensión estabilidad laboral y emocional del personal operativo se evidencia un 76% de la población evaluada con riesgo bajo, un 24% 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 afección en los trabajadores.

3.1.9.8. SALUD AUTO PERCIBIDA

Tabla 41 Dimensión otros puntos importantes – salud auto percibida, en el área administrativa.

OTROS PUNTOS IMPORTANTES SALUD AUTOPERCIBIDA Administrativa	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	10	100%
RIESGO MEDIO	0	0%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 39 Niveles de riesgo de otros puntos importantes– salud auto percibida del área administrativa.



Elaborado por: Autor

En la dimensión otros puntos importantes – salud auto percibida del personal administrativo, se evidencia un riesgo bajo de 100% correspondiente al total de la población en esta área. No se evidencia riesgo alto, sin embargo es importante la toma de medidas correctivas para mejorar las condiciones de salud laboral.

Tabla 42 Dimensión otros puntos importantes – salud auto percibida, en el área operativa.

OTROS PUNTOS IMPORTANTES SALUD AUTOPERCIBIDA Operativa	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	15	88%
RIESGO MEDIO	2	12%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	17	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico 40 Niveles de riesgo de otros puntos importantes– salud auto percibida del área operativa.



Elaborado por: Autor

En la dimensión salud auto percibida en el personal operativo se evidencia un 88% de la población evaluada con riesgo bajo, un 12% correspondiente a riesgo medio y un 0% de riesgo alto. 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 43 Resultado por dimensiones reflejado en el area administrativa.

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	70%	20%	10%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	10%	90%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	30%	70%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	40%	50%	10%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	100%	0%	0%

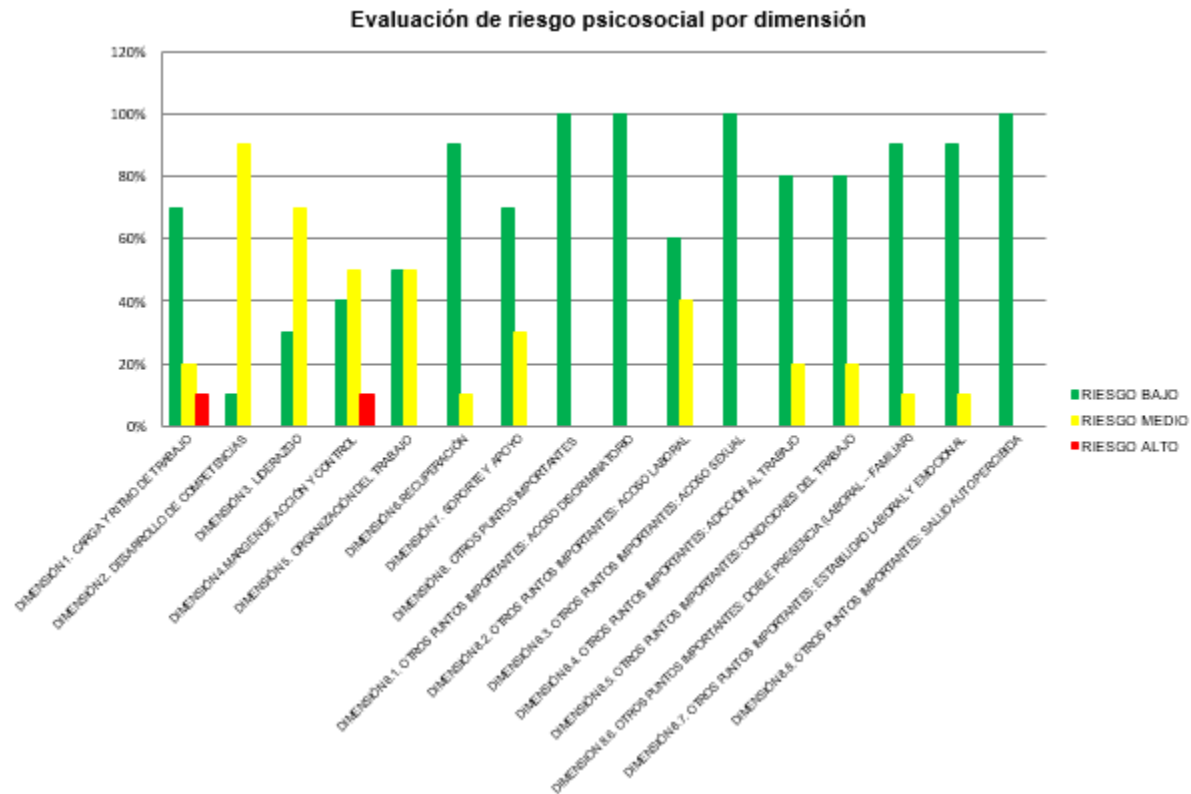
Elaborado por: Autor

Tabla 44 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en el area administrativa

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	90%	10%	0%

RIESGO PSICOSOCIAL EN EL AREA ADMINISTRATIVA

Gráfico 41 Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en el personal administrativo.



Elaborado por: Autor

Dentro de las dimensiones evaluadas del personal administrativo de la empresa 180 GRADOS PRODUCCIONES, se puede evidenciar un riesgo bajo significativo en la mayor parte de las dimensiones ya que encontramos un 90% de riesgo bajo, mientras que en el riesgo medio 12 dimensiones, y en el riesgo alto tenemos 2 dimensiones las cuales no superan el 10%, 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.

Tabla 45 Resultado por dimensiones reflejado en el area operativa.

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	71%	24%	6%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	41%	53%	6%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	53%	41%	6%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	18%	65%	18%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	53%	41%	6%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	76%	24%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	82%	18%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	88%	12%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	41%	53%	6%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	88%	12%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	41%	59%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	76%	24%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	88%	12%	0%

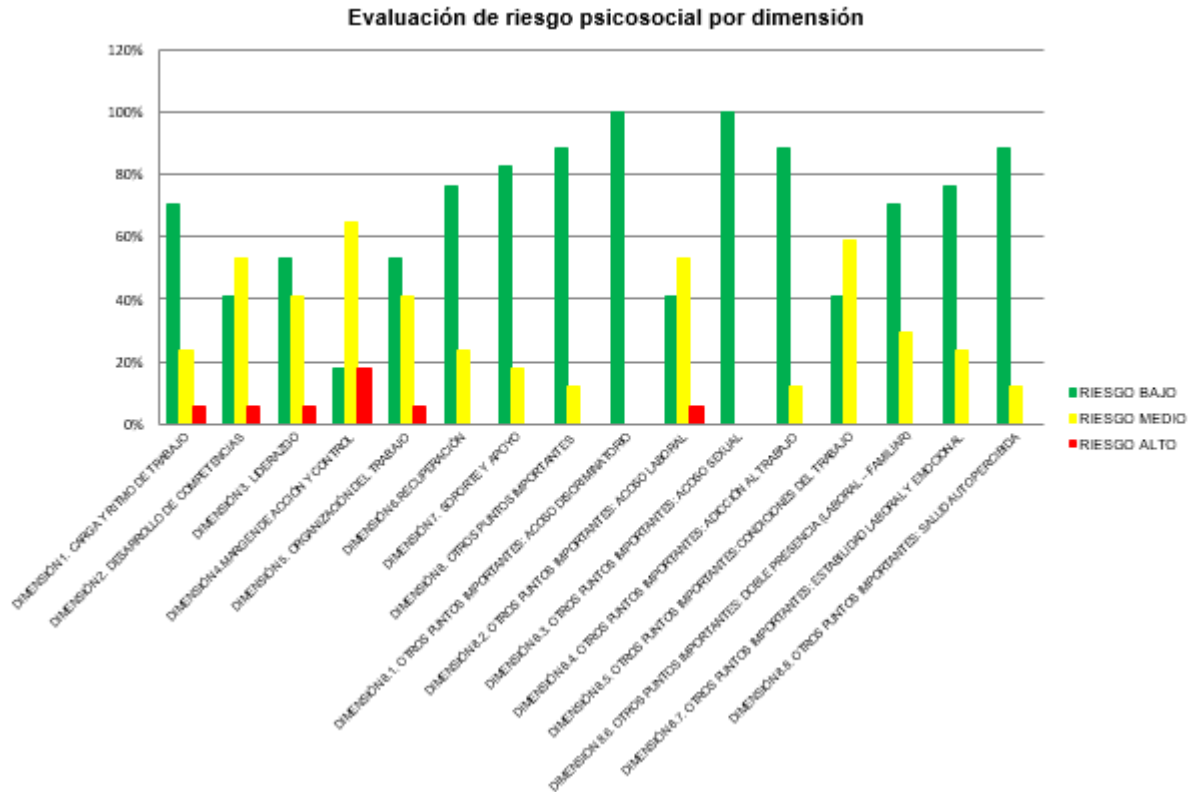
Elaborado por: Autor

Tabla 46 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en el area operativa.

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	82%	18%	0%

Elaborado por: Autor

Gráfico 42 Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en el personal operativo.



Elaborado por: Autor

Dentro de las dimensiones evaluadas del personal operativo de la empresa 180 GRADOS PRODUCCIONES, se puede evidenciar un riesgo bajo significativo en la mayor parte de las dimensiones ya que encontramos un 82% de riesgo bajo, sin embargo encontramos un riesgo medio del 18% reflejado en 14 dimensiones, y en el riesgo alto tenemos 6 dimensiones las cuales ninguna supera 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.

Tabla 47 Resultado por dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial con valores significativos.

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	70%	22%	7%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	30%	67%	4%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	44%	52%	4%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	26%	59%	15%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	52%	44%	4%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	81%	19%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	78%	22%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	93%	7%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	48%	48%	4%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	56%	44%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	78%	22%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	81%	19%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	93%	7%	0%

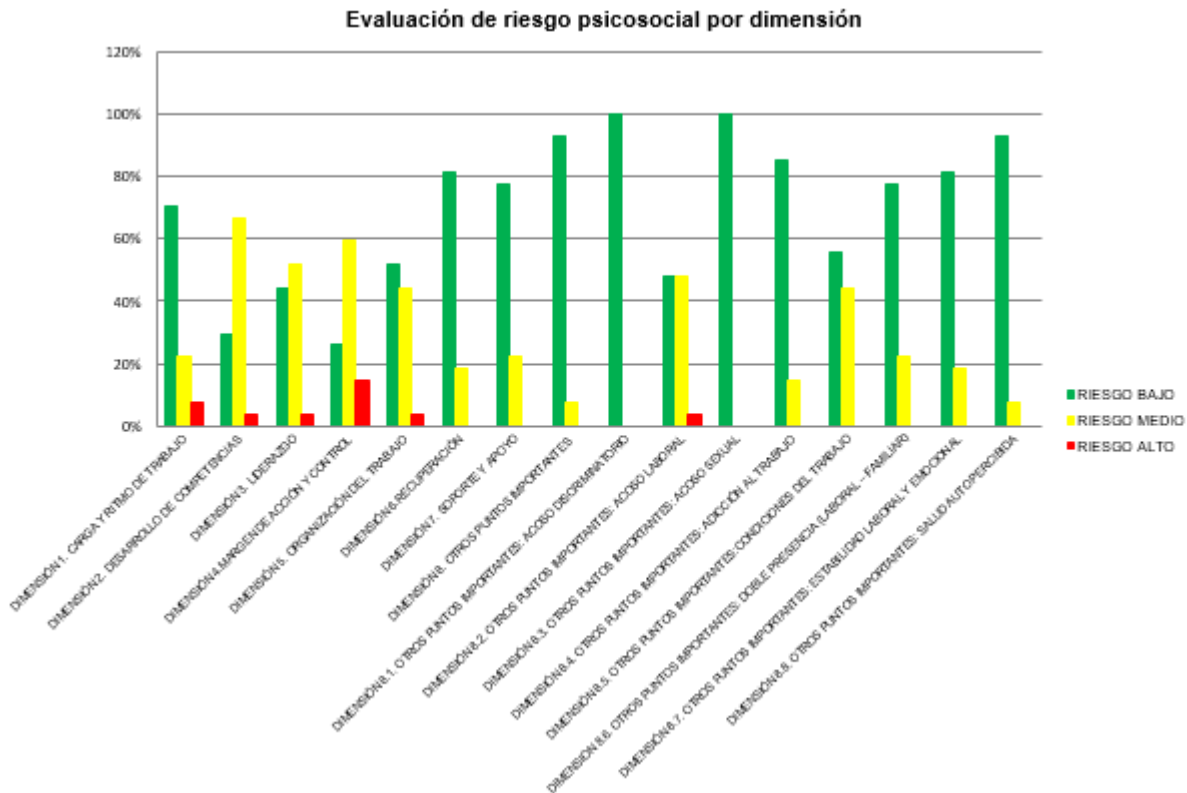
Elaborado por: Autor

Tabla 48 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
		85%	15%

Elaborado por: Autor

Gráfico 43 Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en todo el personal.



Elaborado por: Autor

Existe cierto inconformismo por parte de los trabajadores con varios aspectos de la organización, que pueden ser factores que afecten la salud psicológica de los mismos, como se ve reflejado en la tabla anterior, la cual muestra en cuál de las dimensiones analizadas, se encuentra el origen de los principales inconvenientes.

A continuación se detalla los resultados totales obtenidos por cada dimensión que presenta

riesgo y el resultado global que nos indica el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentra expuesto el personal de la empresa:

Tabla 49 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial con valores significativos

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	70%	22%	7%
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	30%	67%	4%
LIDERAZGO	44%	52%	4%
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	26%	59%	15%
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	52%	44%	4%
OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	48%	48%	4%

El resultado global obtenido del método del Ministerio de Trabajo del Ecuador, nos indica que el nivel de riesgo por factores psicosociales se encuentran dentro de los rangos de aceptabilidad con el 85% reflejando un riesgo bajo y el 15% reflejando un riesgo medio, las probabilidades de que se generen problemas a la salud derivados de situaciones de estrés o factores emocionales, son bajas. Sin embargo se encuentran niveles de riesgo altos en las dimensiones de:

- Carga y ritmo de trabajo
- Desarrollo de competencias
- Liderazgo
- Margen de acción y control
- Organización en el trabajo

- Otros puntos importantes (Acoso Laboral)

Los cuales si no están controlados podrían potenciarse y representar un nivel de riesgo mayor.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1. Conclusiones

Luego del estudio realizado y una vez aplicado el Cuestionario de Evaluación de riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo, concluimos:

- Se ha logrado identificar los factores riesgo psicosociales del personal de la Empresa CIENTO OCHENTA GRADOS PRODUCCIONES CIA. LTDA. Concluyendo que el personal de la empresa a nivel global, se encuentra expuesto a un nivel de riesgo bajo, sin embargo, se debe tomar en cuenta que 6 de las 8 dimensiones analizadas, se encuentran en un nivel de riesgo alto, los cuales si no son controlados adecuadamente y en un tiempo específico, podría afectar el rendimiento del personal y por ende el de la organización en general.
- El 71% del personal de la empresa reporta no estar de acuerdo con el desarrollo de sus competencias, esto se debe mayormente a que, sienten no tener el suficiente estímulo de sus destrezas y habilidades profesionales, y tampoco sienten tener un seguimiento evaluativo de las actividades que realizan.
- Más de la mitad del personal estudiado, demuestra inconformismo en la forma en que se imparte el liderazgo, ya que consideran que, la alta dirección no demuestra el suficiente apoyo e interés en las actividades que desarrollan.
- El 74% de los colaboradores afirman no sentir que su opinión se toma en cuenta, para el establecimiento de fechas límites, con respecto a sus funciones, así como sienten no contar con el espacio para aportar ideas de mejora, para sus actividades

y para la organización.

- El 48% del personal, manifiestan no estar de acuerdo con ciertos aspectos de la organización en el trabajo, principalmente debido a las formas de comunicación entre la alta dirección y el colaborador.
- Más de la mitad del personal estudiado, muestra tener inconformismo en cuanto al acoso laboral, esto es un tema que se debe tratar con suma discreción así que se integrara medidas preventivas 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).

4.2. **Recomendaciones.**

De acuerdo a la evaluación realizada en la empresa 180 GRADOS PRODUCCIONES, se recomienda aplicar las siguientes recomendaciones para toda la población estudiada.

En cuanto al desarrollo de competencias se recomienda realizar un programa de capacitaciones, para así brindar educación y preparación a los trabajadores y a la vez permitir un control de su aprendizaje y medir su rendimiento. Estas capacitaciones pueden llevarse por medio de programas en línea, que les permita aprender a su propio ritmo sin disponer de un horario y con acceso a material d estudio de forma inmediata.

De igual manera se recomienda optar un aprendizaje colaborativo, es decir beneficiarse y aprender de los conocimientos y habilidades e los otros colaboradores o líderes que tienen la experiencia necesaria y pueden fortalecer las competencias de los demás brindando conocimientos amplios y flexibilidad de desempeñarse en puestos distintos del actual, lo cual es una gran ventaja para lograr cambios en el entorno y evitar la monotonía.

Por otro lado, en cuanto al inconformismo con el liderazgo en la empresa, se recomienda promover el trabajo en equipo, buscar sacar el mayor provecho de las ideas y experiencias de cada colaborador.

Se recomienda también mejorar la comunicación del personal con la alta dirección,. Permitir que los colaboradores puedan dar su punto de vista y tomar decisiones con la finalidad de llegar al mismo resultado optimizando recursos. Esto no solo ayuda a la empresa a tener mejor rendimiento, también fomenta la creatividad en los empleados para la resolución de conflictos y para que las actividades cotidianas puedan abrir nuevas puertas a la compañía.

En cuanto a la carga y ritmo de trabajo se puede recomendar a los trabajadores medidas de control sobre el propio trabajo, es decir que tengan suficiente autonomía y capacidad de decisión sobre las tareas, de manera que puedan establecer cambios en el ritmo de trabajo. Adaptar la carga de trabajo (física y mental) a las capacidades del trabajador, de tal forma que se enfrenten a demandas laborales adecuadas a sus capacidades, con un volumen de trabajo apropiado en relación al tiempo disponible para la realización de las diferentes tareas y tener recursos suficientes y necesarios de acuerdo a las demandas de trabajo. Realizar estudio de carga laboral por cada área, y evaluaciones de acuerdo a la carga mental del trabajo a que están sometidos los trabajadores.

En cuanto al acoso laboral lo que se recomienda en primer lugar es una organización de jornadas informativas las cuales permitan recordar a los empleados; los valores de la empresa, las reglas de un buen clima laboral, las conductas que serán castigadas y cuáles son los mecanismos de denuncia y apoyo. Por otro lado también se puede facilitar la denuncia aplicando una política de tolerancia cero al acoso, se recomienda al area

administrativa encargarse de recibir personalmente a los trabajadores afectados y de dar seguimiento a su caso.

4.3. Propuesta de plan de acción.

PLAN DE ACCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES, EMPRESA CIENTO OCHENTA GRADOS PRODUCCIONES						
DIMENSION EVALUADA	RIESGO	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Medio	Programa de Capacitación	Planificar un programa de capacitación donde se tomen temas de manejo de estrés, manejo del tiempo y objetivos, manejo e pausas activas.	Administración	03-mar-20	03-abril.2020
		Mejorar la productividad de los trabajadores y el enriquecimiento de sus tareas	Contar con un registro de las actividades, el tiempo y la rutina de los trabajadores, para que así se pueda llevar a cabo una mejor organización de tiempos y actividades.	Administración	03-mar-20	03-abril.2020
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Medio	Programa de inducción	Organizar un programa de inducción para el nuevo personal (incluyendo el eventual y el de tiempo parcial) que abarque temas como, naturaleza del negocio, normas de seguridad y salud, normas de higiene y medioambiente. Políticas internas y procedimientos e instrucciones específicas para cada puesto.	Administración	03-mar-20	03-abril.2020
		Programa de capacitaciones	Planificar un cronograma de capacitaciones mensual, con sus respectivos registros de cumplimiento, el cual nos permita una evaluación del desarrollo profesional y el desempeño, al igual que deben tener conocimiento de la seguridad y riesgos en cada una de sus funciones.	Administración	03-mar-20	15-abr-20
LIDERAZGO	Medio	Implementar y establecer cronogramas de reuniones	Planificar mensualmente espacios de encuentro entre trabajadores y superiores, para que exista retroalimentación y socialización enfocada a mejorar el ambiente laboral y el rol de cada empleado	Administración	03-mar-20	16-abr-20
			Todos los acuerdos plasmados en cada reunión debe quedar registrados en una acta de reunión en la que se detalle actividades, responsables y fechas de cumplimiento.	Administración	03-mar-20	17-abr-20
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	Medio	Mejorar el sistema de comunicación interna de la empresa	Crear un plan de comunicación interna con el fin de mejorar los procesos productivos, el trabajo en equipo y buscar que todos los trabajadores cumplan los mismos objetivos y así crear cultura y sentido de la pertenencia, fomentar la confianza y mejorar la organización de la empresa	Administración	03-mar-20	18-abr-20
ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	Medio	Implementar objetivos por area	Contar con una planificación anual de la empresa estableciendo cumplimiento de objetivos claros y reales, la administración de la jornada y actividades laborales.	Administración	03-mar-20	19-abr-20
			Llevar un control del cumplimiento de objetivos, administración y actividades laborales.	Administración	03-mar-20	20-abr-20
			Delegar un líder de cada área el cual sea el responsable de llevar dicho control	Administración	03-mar-20	21-abr-20
ACOSO LABORAL	Medio	Fomentar la interacción social positiva en los trabajadores, para producir cambios en la gestión mediante la imposición de valores y gestión de una cultura libre de acoso laboral	Garantizar que todos los empleados conozcan y respeten las normas y los valores de la organización, y estén al tanto de las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las mismas	Administración	03-mar-20	21-abr-20
			Establecer un procedimiento para que los trabajadores denuncien comportamientos de acoso laboral que les pueda estar afectando. Indicar dónde y cómo pueden requerir ayuda al 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.	Administración	03-mar-20	21-abr-20

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

4.4. Bibliografía

Insht. (2008). Evaluación de riesgos laborales. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (Edición ampliada 2015). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito: Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos.

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/wpcontent/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

Andino, C. C.-I. (2005). Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Agencia europea para la Seguridad y Salud en El Trabajo (2001). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, Copyright, Europea Agency for Safety and Health at Work, recuperado de: https://osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html.

Aguilera, C. (2008). Valoración participativa de factores psicosociales laborales en una empresa petrolera: desde la queja y el silencio hasta la transformación de la organización del trabajo. Caracas: Universidad Bolivariana de Venezuela.

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>

Alvarez, F. (2007). Salud Ocupacional. La prevención de los riesgos ocupacionales y panorama de riesgos. Bogotá: ECOE Ediciones.

