



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de Carrera titulado:

“EVALUACION DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES A LOS
TRABAJADORES DEL AREA DE LA CONTRUCCION DE METROEJE, QUITO –
ECUADOR Y PROPUESTA DE UN PAN DE ACCION”

Realizado por:

Alejandra Valentina Almeida Estrada

Director del proyecto:

Ingeniera Claudia Varela

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

QUITO, LUNES 23 DE AGOSTO DEL 2021

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, ALEJANDRA VALENTINA ALMEIDA ESTRADA, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 1721484721, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

Valentina Almeida

ALEJANDRA VALENTINA ALMEIDA ESTRADA

C.I.: 1721484721

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

Firma Claudia Varela CI 1758916801

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'CLV', written in a cursive style.

LOS PROFESORES INFORMANTES:

INGENIERA ALFONSINA RODRIGUEZ

INGENIERA PAMELA MERINO

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



Ing. Alfonsina Rodriguez



Dra. Pamela Merino

Quito, 23 de agosto de 2021

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

Valentina Almeida

Alejandra Valentina Almeida Estrada

C.I.: 1721484721

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL

COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera

Título:

“EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES A LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN DE METROEJE,
QUITO –ECUADOR, Y PROPUESTA DE UN PLAN DE ACCIÓN”

Realizado por:

Alejandra Valentina Almeida Estrada

Director del proyecto:

Claudia Varela

Como requisito a la Obtención del Título:

INGENIERÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 23 de agosto del 2021

DEDICATORIA

Esta tesis me la dedico a mí y a mi tiempo tratando de terminar la carrera

¡al fin lo logre!

Se la dedico a mis padres y a mis hermanos menores que con su existencia me inspiran a ser mejor persona cada día, se la dedico al universo ya que siempre me da lo que le pido y a Frida mi chihuahua por ser la más incondicional, se la dedico a mis amigas que son lo más lindo que me dejo la vida universitaria y que después de tantos años estoy segura que me acompañaran por siempre.

AGRADECIMIENTO

Expreso hoy mi eterna gratitud con Dios quien ha sido mi compañero de todos los días, a mi madre por creer en mí y enseñarme a ser valiente, a mis amigas que han estado todas las veces que renunció y por supuesto a mis maestros que han tenido tanta paciencia y han aportado enormemente con su conocimiento a formarme como profesional, le agradecerle a Soledad Rodríguez por ser mi ángel universitario, por ayudarme y sacarme de apuros con los tramites y papeleos de ultima, Soledad gracias por ser tan buena onda al fin me voy a graduar.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN JURAMENTADA	2
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE	5
1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1.1. Planteamiento del Problema	15
1.1.2. Objetivo general	18
1.1.3. Objetivos específicos	18
1.1.4. Justificación	18
1.2. MARCO TEÓRICO	20
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema	20
1.2.2. ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA	21
2. CAPITULO II. MÉTODO.	36
2.1. Tipo de estudio	36
2.2. Modalidad de Investigación	36
2.3. Población y muestra	37

	10
2.4. Selección de Instrumentos de Evaluación	37
3. CAPITULO III. RESULTADOS.	42
3.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	42
3.2 APLICACIÓN DE LA PRÁCTICA	47
4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN	65
4.1 CONCLUSIONES:	65
4.2 RECOMENDACIONES	66
4.3 PLAN DE ACCIÓN	69
CONTENIDO BIBLIOGRÁFICO	73

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: MODELOS DE INDICADORES ORGANIZACIONALES Y LABORALES	24
TABLA N° 2 : CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	27
TABLA N° 3: FACTORES DE CONDUCTAS DEL MOBBING	33
TABLA N° 4: ESCENARIOS DE LOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES	36
TABLA N° 6: DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	38
TABLA N° 7: NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN	39
TABLA N° 8: NIVEL DE RIESGO GENERAL	40

	11
TABLA 9: NIVEL DE INSTRUCCIÓN	42
TABLA N° 10: ANTIGÜEDAD; AÑOS DE EXPERIENCIA	43
TABLA N° 11: EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR	44
TABLA N° 12: AUTO- IDENTIFICACIÓN ÉTNICA	45
TABLA N° 13: SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR	46
TABLA N° 14: RESULTADO GENERAL POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	47
TABLA N° 15: RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	48

ÍNDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO N° 1: FACTORES PISCOSOCIALES EN EL TRABAJO	23
GRÁFICO N° 2: PROCESO DEL ESTRÉS COMO RIESGO PSICOSOCIAL	30
GRÁFICO N° 3 : CONSECUENCIAS EN LA SALUD	32
GRÁFICO N° 4: NUEVOS ESCENARIOS DE RIESGOS LABORALES	35
GRÁFICO N° 5: NIVEL DE INSTRUCCIÓN	42
GRÁFICO N° 6: ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA	43
GRÁFICO N° 7: EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR	44
GRÁFICO N° 8: AUTO – IDENTIFICACIÓN ÉTNICA	45
GRÁFICO N° 9: SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR	46
GRÁFICO N° 10: RESULTADO GLOBAL	48
GRÁFICO N° 11: EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL POR DIMENSIÓN	49
GRÁFICO N° 12: CARGA Y RITMO DE TRABAJO	50
GRÁFICO N° 13: DESARROLLO DE COMPETENCIAS	51

	12
GRÁFICO N° 14: LIDERAZGO	52
GRÁFICO N° 15: MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	53
GRÁFICO N° 16: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	54
GRÁFICO N° 17: RECUPERACIÓN	55
GRÁFICO N° 18: SOPORTE Y APOYO	56
GRÁFICO N° 19: OTROS PUNTOS IMPORTANTES	¡Error! Marcador no definido.
GRÁFICO N° 20: ACOSO DISCRIMINATORIO	58
GRÁFICO N° 21: ACOSO LABORAL	58
GRÁFICO N° 22: ACOSO SEXUAL	¡Error! Marcador no definido.
GRÁFICO N° 23: ADICCIÓN AL TRABAJO	60
GRÁFICO N° 24: CONDICIONES DEL TRABAJO	¡Error! Marcador no definido.
GRÁFICO N° 25: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	62
GRÁFICO N° 26: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	63
GRÁFICO N° 27: SALUD AUTO PERCIBIDA	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial a 45 trabajadores del área operativa de la empresa METROEJE, QUITO-ECUADOR, por medio del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, la cual se divide en 8 dimensiones con 58 ítems.

Como primera parte dentro de la investigación se analizó el desarrollo que tienen los trabajadores con sus actividades, como los problemas en su salud física y mental que se vive actualmente. Luego se propone a realizar la evaluación de los principales factores de riesgo psicosocial, donde se pudo obtener los resultados de las dimensiones evaluadas, y en la cual se encontró tres dimensiones con riesgos significativos: Dimensión 8.6.- Doble presencia laboral – familiar; Dimensión 6.- Recuperación; y la dimensión 8.8.- Salud Auto percibida.

Por último, se propone en desarrollar un plan de acción de los principales factores de riesgo psicosocial encontrados, mejorando las condiciones de seguridad y salud de la empresa.

PALABRAS CLAVES: Cuestionario de evaluación, dimensiones, factores de riesgo psicosocial, seguridad, salud.

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify and evaluate the psychosocial risk factors in 45 workers in the operational area of the company METROEJE, QUITO-ECUADOR, through the psychosocial risk assessment questionnaire of the Ministry of Labor, which is divided into 8 dimensions with 58 items.

As the first part of the investigation, the development that workers have with their activities was analyzed, such as the problems in their physical and mental health that are currently experienced. Then it is proposed to carry out the evaluation of the main psychosocial risk factors, where the results of the evaluated dimensions could be obtained, and in which three dimensions with significant risks were found: Dimension 8.6.- Double presence at work - family; Dimension 6.- Recovery; and dimension 8.8.- Self-perceived health.

Finally, it is proposed to develop an action plan of the main psychosocial risk factors found, improving the safety and health conditions of the company.

KEY WORDS: Evaluation questionnaire, dimensions, psychosocial risk factors, safety, health.

1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1.1. Diagnóstico

METROEJE es una empresa constructora que lleva más de 25 años en el mercado laboral, donde la importancia de sus colaboradores y salud de cada uno de ellos juegan un rol importante. Sin embargo, la pandemia ha llevado a la empresa como a muchas organizaciones a una situación sin precedentes, donde el mayor impacto de consecuencias en las personas ha sido la salud física y mental.

La relación entre el rendimiento laboral y la salud mental de la empresa es la que más se ha visto afectada, los trabajadores se sienten vulnerables, estresados y por ende preocupados. Se ha palpado a través de testimonios de colaboradores que, a raíz de la pandemia el desarrollo de sus actividades, como la adaptación a un ritmo y estilo de trabajo diferente fue de un gran reto. Por un lado, por la rotación del personal, y, por otro lado, por las exigencias dentro del trabajo.

En el sector de la construcción todavía no hay una extendida cultura preventiva. En la mayor parte de las empresas la prevención de los factores de riesgo psicosocial no resulta ser prioridad, ya que, por falta de conocimientos y recursos, los mandos directivos dejan a un lado el interés de establecer una gestión que permita mejorar las condiciones en las que labora la persona, evitando los posibles riesgos de origen psicosocial.

Los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en su salud mental, primero , por las inadecuadas condiciones con las que laboran, así como a todos los factores individuales externos a las áreas de trabajo a los que también se exponen de manera cotidiana (Organización Internacional del Trabajo , 2013) .

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2001) menciona en su investigación sobre los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, que estos se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo así como de un escaso contexto social del trabajo. Es decir, los problemas psicosociales no solo afectan a la persona, sino a todo el medio con el cual el trabajador interactúa, así como a la empresa.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo en el año 2018, 2,78 millones de trabajadores mueren cada año a causa de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo. Alrededor de 2,4 millones de estas muertes se producen por enfermedades relacionadas con el trabajo, mientras que algo más de 380.000 son el resultado de accidentes.

En este sentido, al tener una serie de riesgos psicosociales presentes donde las consecuencias negativas afectan a la empresa como a las personas, las empresas deben realizar la identificación, medición, evaluación y control. Es aquí donde entra la importancia de ejecutar la evaluación de riesgos psicosociales utilizando métodos que apunten al origen de los problemas, considerando las características de la organización de trabajo como la participación de los trabajadores.

Por esta razón el enfoque de la empresa se centra en Evaluar los Factores de riesgo psicosocial de 45 trabajadores de METROEJE mediante el Cuestionario de Evaluación del

Ministerio de Trabajo del Ecuador que fue expedido el 16 de Junio de 2017 mediante el Acuerdo Ministerial 82“ Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral”. (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2018).

Por tal motivo se da importancia asegurar al máximo las condiciones de trabajo, donde los trabajadores laboren en un ambiente satisfactorio, teniendo en cuenta que las necesidades que requieran sean seguras, satisfactorias y saludables, solo así se lograra un trabajo confortable que contribuya al desarrollo como a la productividad individual, sectorial y regional.

1.1.1.2. Pronóstico

Internamente en METROEJE no se ha realizado ningún tipo de evaluación psicosocial, por lo que no se cuenta con estadísticas de la situación de riesgo en la empresa. Siendo esto un inicio para q se realice la identificación de los posibles factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación de los mismos.

1.1.1.3. Control del pronóstico

Al realizarse la evaluación de los factores psicosociales mediante la aplicación del cuestionario, así como el análisis de los mismos, se podrá establecer las medidas preventivas y correctivas en la empresa, la misma que va a favorecer a que se controle y mitigue los posibles factores de riesgo encontrados, y con ello garantizar una calidad de vida saludable dentro de la organización.

Objetivos

1.1.2. Objetivo general

Evaluar los Factores de riesgo psicosocial a los trabajadores del área de construcción de METROEJE, Quito – Ecuador, mediante la Metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador para la implementación de un plan de acción con medidas de control y mitigación.

1.1.3. Objetivos específicos

- Revisar el estado de los factores psicosociales con relación al sector de la construcción.
- Identificar los Factores Psicosociales relevantes de la empresa a través del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador
- Proponer un plan de acción de los principales Factores de Riesgo Psicosocial encontrados, mejorando las condiciones de seguridad y salud de la empresa.

1.1.4. Justificación

Hoy en día la pandemia ha dejado múltiples secuelas en la vida de los trabajadores. En el sector de construcción los factores psicosociales tienen un rol importante con las actividades que desarrolla cada trabajador ya que puede afectar positivamente como negativamente con su desempeño, así como a que se produzcan daños en la salud, en el bienestar y productividad.

Con todo lo anterior mencionado se justifica a la realización de esta investigación mencionando los siguientes cuerpos legales presentes en el Ecuador:

La Resolución C.D 513 en su Art 55 detalla: “Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye la identificación de peligros y factores de riesgo, medición de factores de riesgo, evaluación de factores de riesgo, control operativo integral vigilancia laboral y de salud, evaluaciones periódicas”.

El Decreto Ejecutivo 2393- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, en su Art 1.1 establece; La necesidad de adoptar medidas necesarias para la prevención de los peligros que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Dado que en METROEJE no se ha realizado ningún tipo de Evaluación de los factores psicosociales, en el presente estudio se pretende conocer el estado actual de la empresa mediante la aplicación del cuestionario empleado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, para así poder identificar los riesgos psicosociales más relevantes y proponer acciones correctivas. Al usar esta metodología se está contribuyendo con su validación y la generación de datos en diferentes rubros.

Por lo anterior, la ejecución de la investigación se hace pertinente y necesaria ya que aporta a la empresa y al personal evaluado los elementos teóricos y prácticos para poder hacer la evaluación de los factores psicosociales y con ello realizar un plan de acción correctivo.

1.2. MARCO TEÓRICO

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas, es decir a las características de la organización del trabajo, y no a las características de las personas. (Instituto Sindical del Trabajo).

Es importante que las empresas cumplan con las exigencias legales a la evaluación de riesgos laborales, realizando pautas para valorar los riesgos de origen psicosocial y con ello mejorar la actuación preventiva dentro de las organizaciones. (Fundacion Laboral de la Construccion, 2017) .

Dentro de un estudio elaborado en el año 1984 por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, postulan que los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de las percepciones y experiencias del empleado , abarcando múltiples aspectos definiéndoles por una parte como: “ Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, y por otra parte como : las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento”. (OIT-OMS, 1984).

1.2.2. ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA

Hoy en día los riesgos psicosociales han abarcado una gran amplitud en el mundo laboral por la afección que se ha visto en los trabajadores como las organizaciones. Un punto importante a considerar es que las condiciones de inseguridad por mantener un trabajo estable, así como el desarrollo de sus tareas dentro de una empresa son factores que han influido de manera directa a la salud de las personas, reduciendo la calidad e intensidad de la energía física y generando estrés laboral.

Se considera por tal motivo que la revisión de las definiciones sobre su causa, efectos y cómo influyen en la vida de las personas que laboran en la construcción es de gran importancia, ya que las circunstancias por las que pasa una persona varía conforme a su estado de ánimo, problemas familiares, laborales, económicos y sociales. Por consiguiente, esto ayudaría a tomar medidas, que mejoren la calidad y el entorno laboral dentro de la empresa.

FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

A partir de 1970 los factores psicosociales han denotado mayor importancia dentro de la salud de los trabajadores, ganando amplitud, diversificación y complejidad, así como ambigüedad e impresión. En la actualidad hay tres formas de referirse a los aspectos psicosociales:

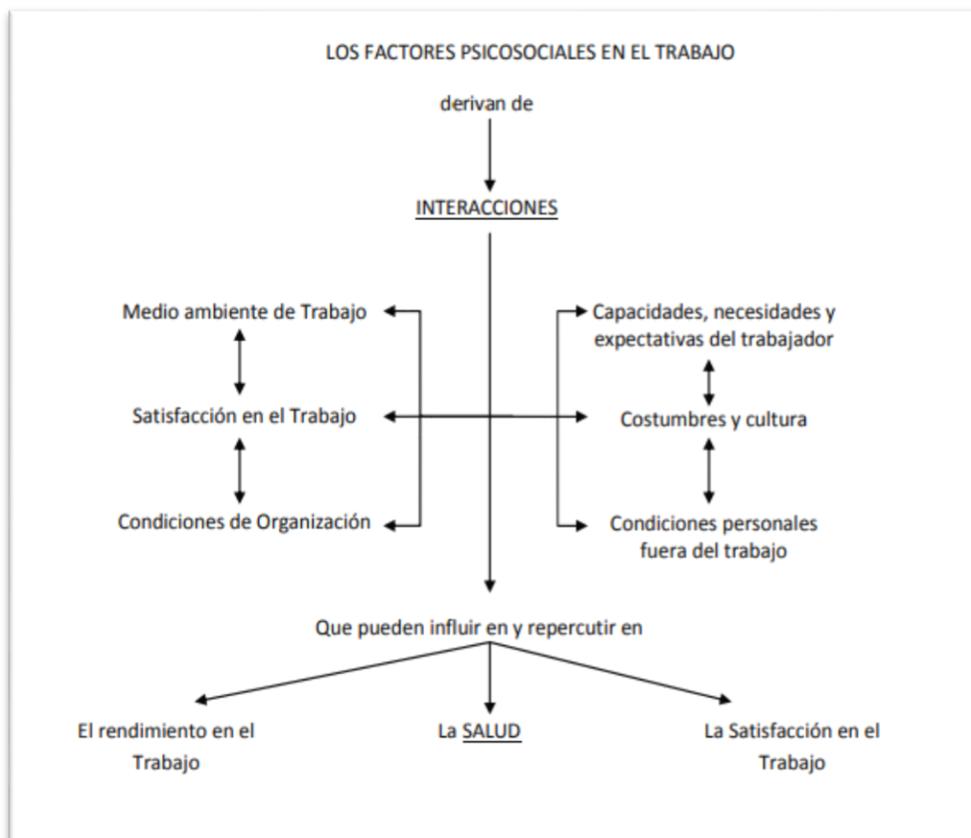
FACTORES PSICOSOCIALES

A partir de 1984 la OIT comienza a documentar la importancia de los factores psicosociales en el trabajo y cómo influye con la salud de los trabajadores, denominándolos como: complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador abarcando muchos aspectos.

En el mismo documento propone definirlos “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, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. (OIT-OMS, 1984)

Referente a lo anterior se puede ver la importancia de adaptar las necesidades del trabajador en un ambiente seguro y estable, donde las condiciones laborales sean confortables, organizadas y donde exista un buen control en la relación de trabajo y familia, para así obtener resultados que beneficien al rendimiento de la empresa, trabajo y persona.

Gráfico N° 1: Factores Psicosociales en el Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo – Factores psicosociales en el Trabajo

Desde la perspectiva de un modelo de indicadores, Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) identifican tales factores proponiendo una serie de indicadores organizacionales y laborales que se recogen en la siguiente tabla:

Tabla N° 1: Modelos de indicadores Organizacionales y Laborales

FACTORES ORGANIZACIONALES	
Política y Filosofía de la Organización	Relación Trabajo- Familia
	Gestión de los Recursos Humanos
	Política de seguridad y salud
	Responsabilidad Social
	Corporativa
Cultura de la Organización	Estrategia empresarial
	Política de Relaciones Laborales
	Información Organizacional
	Comunicación Organizacional
	Justicia Organizacional
Relaciones Industriales	Supervisión/ Liderazgo
	Clima Laboral
Relaciones Industriales	Representacion Sindical
	Convenios Colectivos
FACTORES LABORALES	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato
	Salario
	Diseño de carreras
	Trabajo grupal
Diseño de puesto	Rotacion de puestos
	Uso de habilidades personales
	Demandas laborales
Calidad en el trabajo	Autonomia y capacidad de control
	Seguridad fisica en el trabajo
	Apoyo social
	Horas de trabajo
	Teletrabajo

Fuente: (INSHT) Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

Elaboración propia

Esta relación entre los indicadores organizacionales y laborales muestra las diferentes perspectivas que pueden influir de manera positiva o negativa en la salud física y mental de las personas. Si vemos desde la parte de las condiciones en las que laboran, se podría decir que si un trabajador desarrolla sus actividades en un ambiente de trabajo estable y seguro sería una persona menos propensa de sufrir enfermedades, en cambio si un trabajador ejerce su labor en un ambiente inestable, donde no cuente con una planificación ni control de lo que hace, sería una persona más propensa de desarrollar estrés laboral y por ende su actividad física y mental sería más baja.

Con todo lo mencionado, se puede identificar algunas características para que engloba los factores psicosociales:

- Son descriptivos
- Aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo del liderazgo o el diseño del puesto.
- Pueden ser positivos o negativos.

FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO O FACTORES PSICOSOCIALES DE ESTRÉS

Los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, los cuales pueden desencadenar factores de tensión y estrés laboral. Por lo general se desarrollan cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas provocan respuestas de inadaptación (Bernardo Moreno Jiménez, 2011).

Una de las características principales de estos factores es que son: Predictivos, negativos, se extienden en el espacio y tiempo, porque las causas que lo generan depende mucho de las condiciones de trabajo, el liderazgo de la empresa, la planificación laboral, así como de una cultura preventiva .Por otra parte, estos factores al estar vinculados con el estrés laboral conducen a problemas de salud que afectan la parte fisiológica y psíquica de las personas, y donde las consecuencias son mayores, ya que se puede desencadenar a incapacidad laboral y en casos mayores la muerte.

RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos Psicosociales 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 (EU-OSHA, 2001).

Por lo tanto, lo mencionado, hace referencia a que las condiciones laborales son de gran importancia dentro de las organizaciones, primero porque al no contar con recursos, esto desarrolla a que exista un inadecuado control y planificación de trabajo. Y segundo, porque la parte mental y física se ve afecta sino existen conocimientos de los mismos.

La ley de Prevención de riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por esta razón, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud).

Características:

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

Dentro de las condiciones de trabajo que generan un riesgo psicosocial tenemos:

Tabla N° 2 : Condiciones de Trabajo de los Riesgos Psicosociales

Cargas de trabajo excesivas;
Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto;
Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;
Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo;
Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros;
Acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (ISTAS)

Elaboración propia

Lo antes mencionado, da a notar, que las condiciones de trabajo más allá de afectar positivamente y negativamente a la persona como a la organización, engloba todo un conjunto de

características que, al no gestionarlas, influyen en la magnitud de los riesgos al que está expuesto el colaborador.

En un estudio realizado por la (Fundacion Laboral de la Construccion, 2017)“Divulgación de herramientas para la implantación de medidas preventivas derivadas de riesgos psicosociales en el sector de la construcción” se analiza cómo afectan los riesgos al sector de la construcción y se propone medidas preventivas, dentro de las cuales se resume, que se debe equilibrar las cargas de trabajo y definir claramente las funciones de cada puesto. Tomando en consideración que, al establecer el levantamiento de cada puesto de trabajo con el control necesario, mejoraría el desempeño laboral y evitaría los posibles riesgos de origen psicosocial.

Referente a lo anterior la fundación menciona que importante que las empresas tengan una adecuada gestión de los riesgos psicosociales presentados. Que los factores como las demandas de trabajo, insatisfacción laboral pueden agravarse sino se toma en cuenta, por la misma razón es de vital importancia que se fomente un lugar de trabajo seguro, aplicando mecanismos de prevención y control.

Principales Riesgos Psicosociales:

ESTRÉS

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias. (Organización Internacional del Trabajo , 2013). Lo que quiere decir que un inadecuado diseño laboral así como la ineficiencia de recursos y planificación, conlleva a que los

trabajadores perciban que sus capacidades no son lo suficientemente oportunas, y por ende desarrollen alteraciones en su salud, tanto a nivel personal como organizacional.

Para entender un poco mejor del tema, la Comisión Europea define al 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. Dando como respuesta que las diferentes situaciones por las que un trabajador pasa para que se desarrollen estas reacciones, es por el agotamiento producido en referencia a las exigencias de trabajo que se producen dentro de las organizaciones.

Por consiguiente es importante que se tenga conocimientos cuales son los efectos que genera en un ambiente laboral donde predomina el estrés:

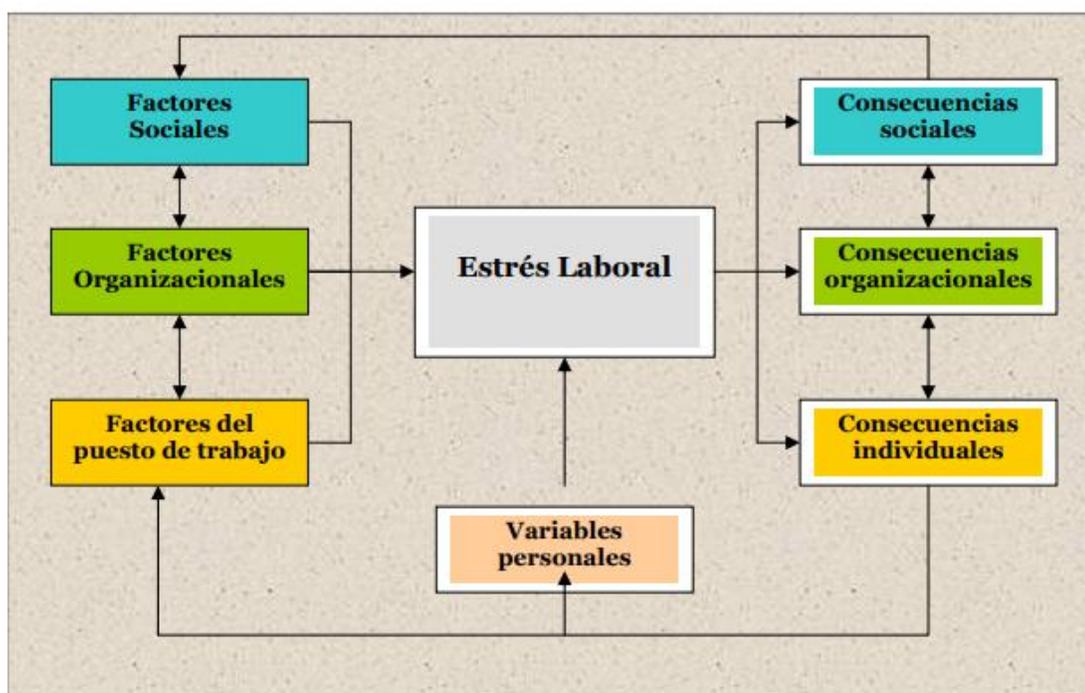
Efectos:

- Efectos subjetivos: Enfermedades cardiovasculares, ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, poca estima, amenaza y tensión.
- Efectos conductuales: Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de bebidas o cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva. Risa nerviosa, inquietud, temblor, soñar despierto.
- Efectos organizacionales: Relaciones laborales pobres, rotación del personal e intención de renunciar, baja productividad, alto índice de accidentes, insatisfacción laboral.

- Efectos cognoscitivos: Hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental, incapacidad de tomar decisiones y concentrarse.
- Efectos fisiológicos: Hace referencia a la elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, aumento de las catecolaminas y corticoides en sangre y orina, sequedad de boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, tensión muscular, diarrea, insomnio, etc.

Debido a la importancia directa e indirecta del estrés en el marco laboral se han realizado estudios sobre modelos y fuentes principales los cuales empezaron a surgir a partir de la segunda mitad del siglo xx. Una exposición general del proceso se recoge en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 2: Proceso del estrés como riesgo psicosocial



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

En la representación anterior hace referencia al planteamiento realizado por Cox y Griffiths (1996) que siguiendo el modelo propuesto por Levi (1981) denominan al estrés como el mediador general entre los factores organizacionales, sociales y el daño a la salud.

Sin embargo no existe una legislación específica acerca del estrés laboral, pero si existen planteamientos legales laborales que aluden a los límites de la carga de trabajo.

Lo que hace referencia a lo anterior mencionado, que una principal causa para que este se dé, es la carga de trabajo desarrollada por el ejercicio de las actividades en su vida laboral, englobando a las características del puesto, al volumen y ritmo de trabajo, así como al control y planificación dentro de la empresa.

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (MOBBING)

El acoso psicológico es un viejo fenómeno presente en muchos sitios de trabajo, el cual la principal causa es el deterioro de las relaciones interpersonales, así como las disfunciones organizacionales.

Para la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2002), explica que no hay una definición como tal, sin embargo proponen que se define como acoso moral:

“El acoso moral en un lugar de trabajo es un comportamiento irracional repetido, con respecto a un empleado, o a un grupo e empleados, creando un riesgo para la salud y seguridad.

Por lo tanto, el acoso moral va más bien relacionado a las conductas personales de una persona estable, que sabiendo lo que hace, trata de humillar a otra persona o grupo laboral, ocasionando como tal un riesgo en la salud mental de los que laboran.

Dentro de estas especificaciones también tenemos al Mobbing, que a diferencia de la definición del acoso moral, este tiene el potencial de causar daño, contribuyendo al desenlace de muchos trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales. (Cassitto & Fattorini, 2004).

Por lo tanto las consecuencias de salud, son de mucha importancia y cuidado, ya que al no tener una identificación de los mismos puede ocasionar problemas de índole mayor en los trabajadores.

A continuación se muestra los efectos sobre la salud, con su relación sintomática:

Gráfico N° 3 : Consecuencias en la salud

Psicopatológicos	Psicosomáticos	Comportamentales
<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones de ansiedad • Apatía • Reacciones de evasión • Problemas de concentración • Humor depresivo • Reacciones de miedo • Relatos retrospectivos • Hiperreactividad • Inseguridad • Insomnio • Pensamiento introvertido • Irritabilidad • Falta de iniciativa • Melancolía • Cambios de humor • Pesadillas recurrentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Hipertensión arterial • Ataques de asma • Palpitaciones cardíacas • Enfermedad coronaria • Dermatitis • Pérdida de cabello • Dolor de cabeza • Dolores articulares y musculares • Pérdida de balance • Migraña • Dolor estomacal • Úlceras estomacales • Taquicardia 	<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones auto y hetero-agresivas • Trastornos alimenticios • Incremento en el consumo de drogas y alcohol • Incremento en el consumo de cigarrillo • Disfunción sexual • Aislamiento social

Fuente: Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional.

Como se puede ver anteriormente el Mobbing no tiene límites ya que afecta de manera directa en la vida de las personas, causando estragos mayores que incluso podría llegar a la muerte si es que no se idéntica con tiempo.

Por otra parte, también encontramos algunos factores de conductas concretas que da el Mobbing, donde sus investigadores Zapf, Knorz y Kulla, (1996) la clasifican de la siguiente manera:

Tabla N° 3: Factores de conductas del Mobbing

Ataques a la víctima con medidas organizacionales	Ataques a las creencias
Aislamiento social	Agresiones verbales
Ataques a la vida privada de la víctima	Rumores

Elaboración propia a partir de Zapf, Knorz y Kulla

SÍNDROME DE BURNOUT (SÍNDROME DEL QUEMADO)

El síndrome de estar quemado o burnout es la reacción de un trabajador ante una situación sostenida de estrés laboral crónico, el cual se manifiesta en conductas y emociones negativa.

Su carácter de riesgo laboral proviene de las importantes consecuencias laborales y personales que se producen dentro del ámbito laboral. Maslach y Jackson (1986) lo definen como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma.

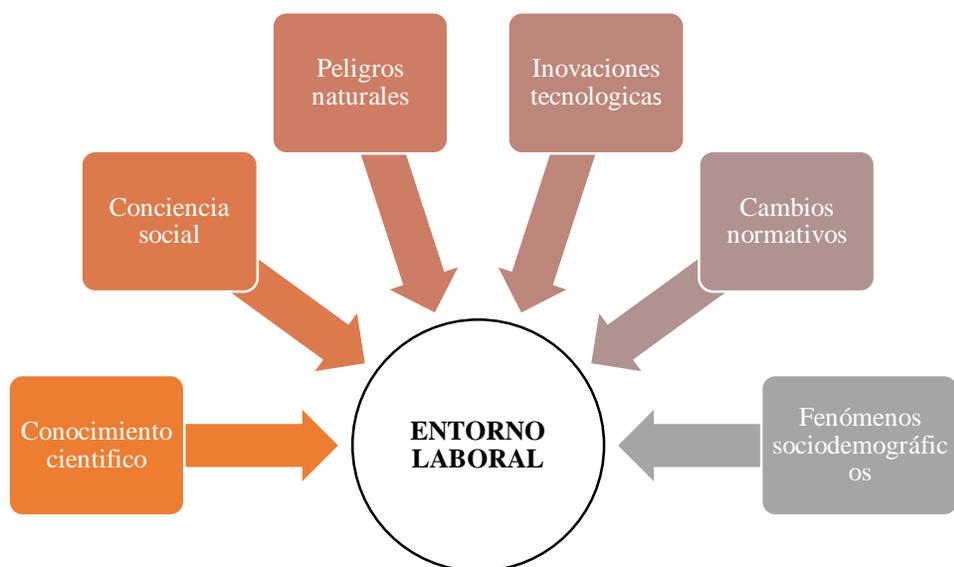
Una característica de gran importancia es que mientras el estrés es el resultado de una sobrecarga cualitativa y cuantitativa, el síndrome de burnout aparece solo cuando los trabajadores han estado motivados por el mismo tipo de trabajo que posteriormente no soporta y rechaza.

En el área de la construcción este síndrome suele aparecer cuando los plazos de entrega se ven ajustados, siendo habituales el estrés y la carga de trabajo. Así mismo se presentan cuando existe un exceso de trabajo el cual se relaciona con la inadecuada planificación, elevadas cargas del trabajo, incidencias, retrasos, etc.

RIESGOS LABORALES EMERGENTES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

La Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo considera que no todos los riesgos emergentes son nuevos en rigor, sino que muchos de ellos son riesgos tradicionales que se enmarcan en un nuevo escenario laboral, el cual conlleva modificación de algunas condiciones de trabajo que dan lugar a que e incremente las variables de dichos riesgos que son: los factores de riesgo, nivel de exposición, consecuencia del riesgo, trabajadores expuestos, etc. (Fernando Sanz Albert , 2013).

Gráfico N° 4: Nuevos escenarios de riesgos laborales



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Elaboración propia

Por otra parte según el estudio sobre los riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción menciona que es importante que la innovación de recursos, estrategias sean adaptables a las necesidades sociales, medio ambientales y económicas que tienen las empresas. (Sanz Albert & Romeo Saez, 2013) .

Por lo tanto se según lo mencionado, se debe dar hincapié en que si queremos ver resultados positivos en el crecimiento y desarrollo de los trabajadores dentro de una empresa, deben existir los recursos necesarios que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo y con ello prevalezca la salud de los que laboran en ella. Siendo el enfoque los principales escenarios que se muestran a continuación:

Tabla N° 4: Escenarios de los Riesgos Laborales Emergentes

1. Empleo verde y gestión de residuos en la construcción
2. Envejecimiento de la población activa en la construcción
3. Combinación de factores de riesgo psicosocial y factores de riesgo físico en la construcción
4. Nuevo conocimiento sobre las consecuencias de la exposición a agentes químicos de la construcción
5. Incremento de peligros naturales en la construcción: radiación solar

Fuente: Estudio sobre los riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción

2. CAPITULO II. MÉTODO.

2.1. Tipo de estudio

El estudio de investigación se desarrolló mediante la aplicación de la metodología descriptiva, ya que se realizó en base al cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial aplicada en los trabajadores, el cual permitió identificar, evaluar y por ende aplicar acciones correctivas a los factores de riesgo psicosociales encontrados.

2.2. Modalidad de Investigación

La modalidad de investigación fue práctica - de campo ya que se recogieron los datos específicos en la obra una vez realizado el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.

2.3. Población y muestra

La población utilizada en esta investigación fue aplicada al total de la población de la empresa, la misma que está constituida por 45 trabajadores.

2.4. Selección de Instrumentos de Evaluación

En el estudio realizado, se utilizó el instrumento del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo del Ecuador (2018), el cual permitió la evaluación de los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar a la salud de los trabajadores y/ trabajadoras, proporcionando un diagnóstico inicial desde la parte psicosocial y con ello establecer medidas control y prevención adecuadas.

Tabla N° 5: Opción de respuesta y puntuación

OPCIÓN DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
Complementamente de Acuerdo	4
Parcilamente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Elaboración propia, a partir de la guía de aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO

El cuestionario de evaluación está formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones, el cual indica a continuación:

Tabla N° 6: Dimensiones del Cuestionario

DIMENSIÓN	NÚMERO TOTAL DE ITEMS
1. Carga y ritmo de trabajo	4
2. Desarrollo de competencias	4
3. Liderazgo	6
4. Margen de acción y control	4
5. Organización del trabajo	6
6. Recuperación	5
7. Soporte y apoyo	5
8. Otros puntos importantes:	24
8.1 Acoso discriminatorio	4
8.2 Acoso laboral	2
8.3 Acoso sexual	2
8.4 Adicción al trabajo	5
8.5 Condiciones del trabajo	2
8.6 Doble presencia (laboral- familiar)	2
8.7 Estabilidad laboral y emocional	5
8.8 Salud auto percibida	2

Elaboración propia, a partir de la guía de aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN

Para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizó una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión de la tabla N° 6 y el resultado se compara con los valores que dicta la siguiente tabla:

Tabla N° 7: Nivel de riesgo por dimensión

DIMENSIÓN	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y Apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes:	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Condiciones del trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Doble presencia (laboral-familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Elaboración propia, a partir de la guía de aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Una vez determinado las dimensiones del cuestionario y el nivel de riesgo de dimensión se procede a determinar el nivel de riesgo general.

NIVEL DE RIESGO GENERAL

La sumatoria de los resultados obtenidos se compara con los valores que establece en la siguiente tabla:

Tabla N° 8: Nivel de riesgo general

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

Elaboración propia, a partir de la guía de aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

PROCESO DE APLICACIÓN:

Previo a la aplicación del cuestionario de Riesgos Psicosociales a los trabajadores de METROEJE se consideró:

Antes:

- Se realizó un cronograma de los grupos de aplicación.
- Se designó un espacio libre y confortable para la aplicación del cuestionario.

Durante:

- Se permitió el ingreso al cuestionario de evaluación por parte de los trabajadores de METROEJE.

Después:

- Se realizó la tabulación de las dimensiones, una vez concluso se obtuvo los resultados y se determinó las medidas de corrección.

3. CAPITULO III. RESULTADOS.

3.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

La presentación y análisis de resultados se efectuó al personal operativo de METROEJE, evaluando su nivel de instrucción, antigüedad- años de experiencia, edad del trabajador o servidor, auto identificación étnica y sexo.

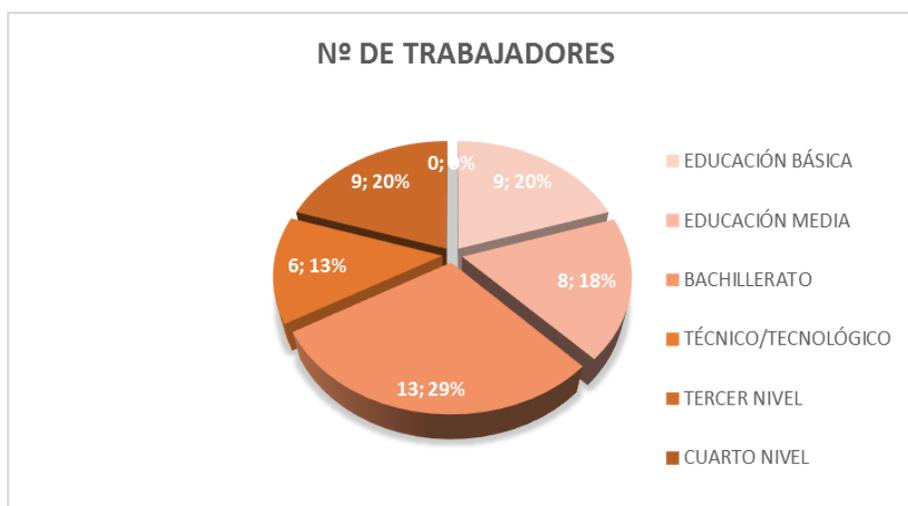
Tabla 9: Nivel de Instrucción

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
EDUCACIÓN BÁSICA	9	20%
EDUCACIÓN MEDIA	8	18%
BACHILLERATO	13	29%
TÉCNICO/TECNOLÓGICO	6	13%
TERCER NIVEL	9	20%
CUARTO NIVEL	0	0%
TOTAL	45	100%

Fuente: Cuestionario de Evaluación del Ministerio de Trabajo del Ecuador - Aplicación en Campo

Elaboración propia

Gráfico N° 5: Nivel de Instrucción



Elaboración propia

Dentro del estudio respecto al nivel de instrucción se evidencio con un mayor porcentaje de 29% al nivel de instrucción bachillerato, seguido por un 20% que representa el nivel de instrucción tanto en la educación media como tercer nivel, las demás evaluaciones se encontraron debajo de estos porcentajes.

Tabla N° 10: Antigüedad; Años de Experiencia

ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
0-2 AÑOS	30	67%
3-10 AÑOS	14	31%
11-20 AÑOS	1	2%
IGUAL O SUPERIOR A 21 AÑOS	0	0%
TOTAL DE TRABAJADORES	45	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Gráfico N° 6: Antigüedad, Años de Experiencia



Elaboración propia

Se evidenció que el 67% de la población representa de 0-2 años de experiencia, seguido por el 31% de la población que representa de 3 – 10 años de experiencia, mientras que el 2 % representa solo de 11-20 años de experiencia de la población.

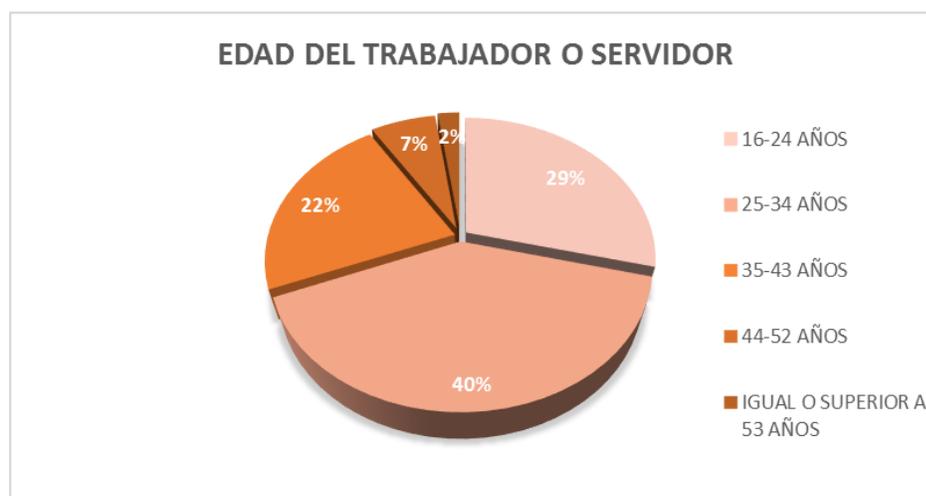
Tabla N° 11: Edad del Trabajador o Servidor

EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
16-24 AÑOS	13	29%
25-34 AÑOS	18	40%
35-43 AÑOS	10	22%
44-52 AÑOS	3	7%
IGUAL O SUPERIOR A 53 AÑOS	1	2%
TOTAL	45	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Gráfico N° 7: Edad del Trabajador o Servidor



Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Se encontró que el 40% de la población representado por 18 trabajadores están entre los 25-34 años, seguido por el 29 % representado por 13 trabajadores que están entre los 16 -24 años, el 22 % representado por 10 trabajadores están entre 35- 43, mientras que el 7% representado por 3 trabajadores están entre los 44 -52 años, así como el 2% que representa a 1 trabajador el cual está la edad de igual o superior a 53 años.

Tabla N° 12: Auto- Identificación Étnica

AUTO-IDENTIFICACIÓN ÉTNICA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
AFRO-ECUATORIANO	0	0%
BLANCO/A	2	4%
INDÍGENA	10	22%
MESTIZO/A	32	71%
MONTUBIO/A	1	2%
TOTAL	45	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Gráfico N° 8: Auto – Identificación Étnica



Elaboración propia

Dentro del estudio realizado respecto la Auto-identificación Étnica se evidencio que el 71% de la población reporta ser de tipo de etnia mestizo, el 22% de tipo de etnia indígena, el 4 % de tipo de etnia blanco y el 2 % de tipo de etnia montubio.

Tabla N° 13: Sexo del Trabajador o Servidor

SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
MUJER	0	0%
HOMBRE	45	100%
TOTAL	45	100%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Gráfico N° 9: Sexo del trabajador o Servidor



Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

El estudio realizado al personal operativo que corresponde a 45 trabajadores corresponde al género masculino.

3.2 APLICACIÓN DE LA PRÁCTICA

Para la aplicación de la práctica, se enfocó primeramente en los resultados generales de las dimensiones, por consiguiente se muestra los resultados de cada dimensión con su análisis respectivo.

Tabla N° 14: Resultado General por Dimensión de la Evaluación de Riesgo

Psicosocial

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	56%	44%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	62%	38%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	51%	49%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	78%	22%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	36%	62%	2%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	78%	22%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	84%	16%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	78%	22%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	73%	27%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	69%	31%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	33%	67%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	42%	49%	9%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	84%	16%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	56%	42%	2%

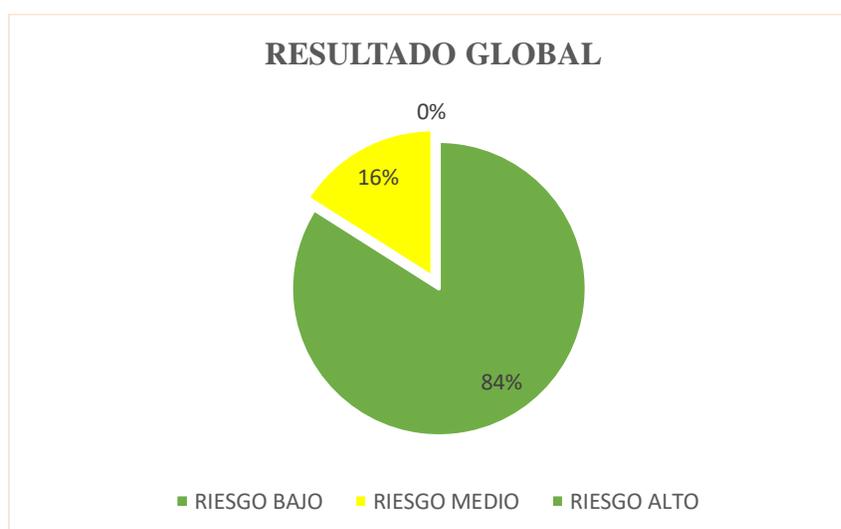
Tabla N° 15: Resultado global de la Evaluación de Riesgo Psicosocial

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	84%	16%	0%

Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Gráfico N° 10: Resultado Global



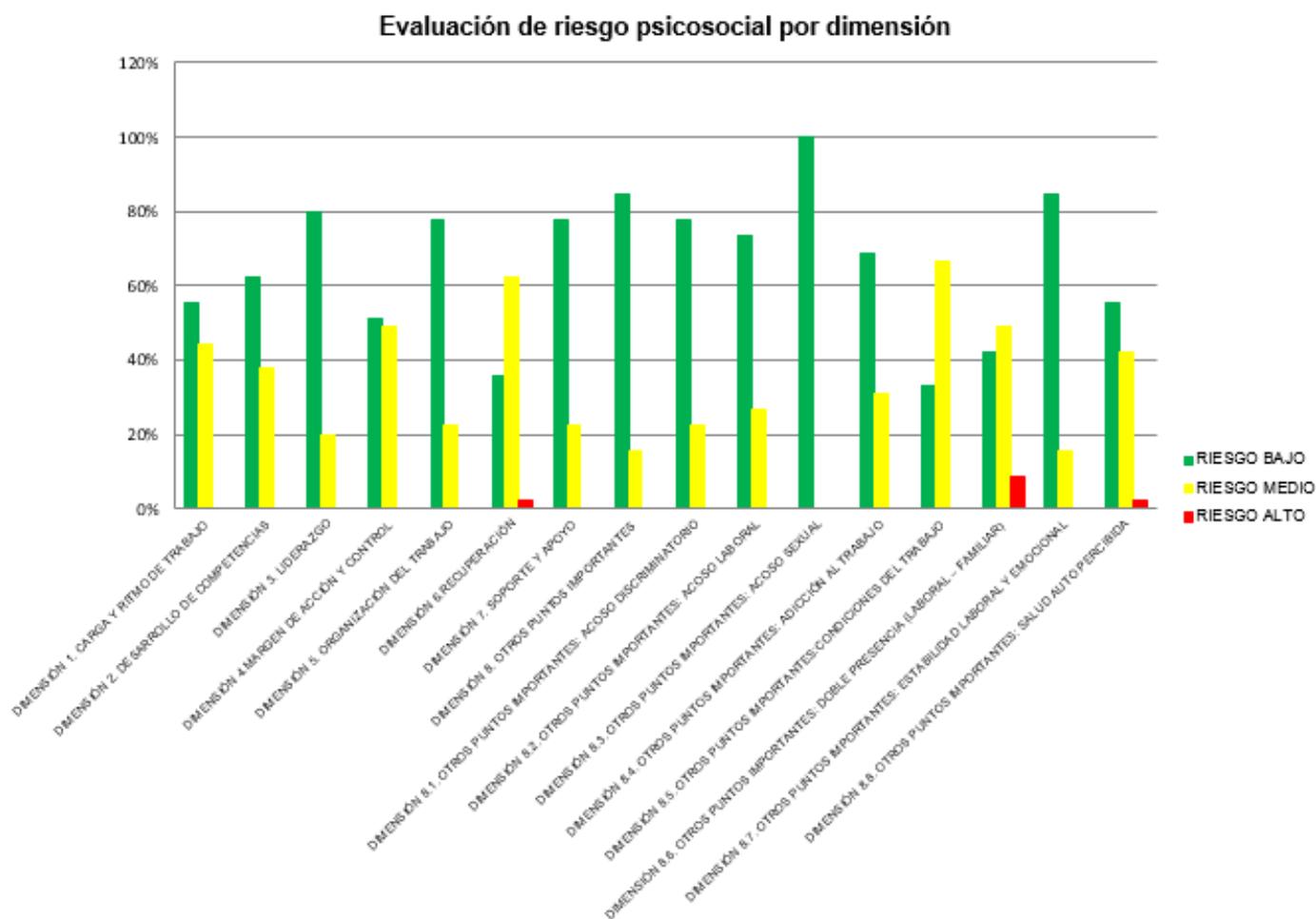
Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

En el gráfico de Resultado Global realizado al personal de METROEJE evidenció, que el 84% de la población total se encuentran en el nivel de riesgo bajo, seguido por el 16% de la población el cual se encuentra en el nivel de riesgo medio, no se evidencia riesgo alto como tal,

sin embargo es importante que se tomen las medidas necesarias de control y mitigación de riesgos, para poder garantizar la salud y bienestar de los trabajadores de la empresa.

Gráfico N° 11: Evaluación del Riesgo Psicosocial por Dimensión



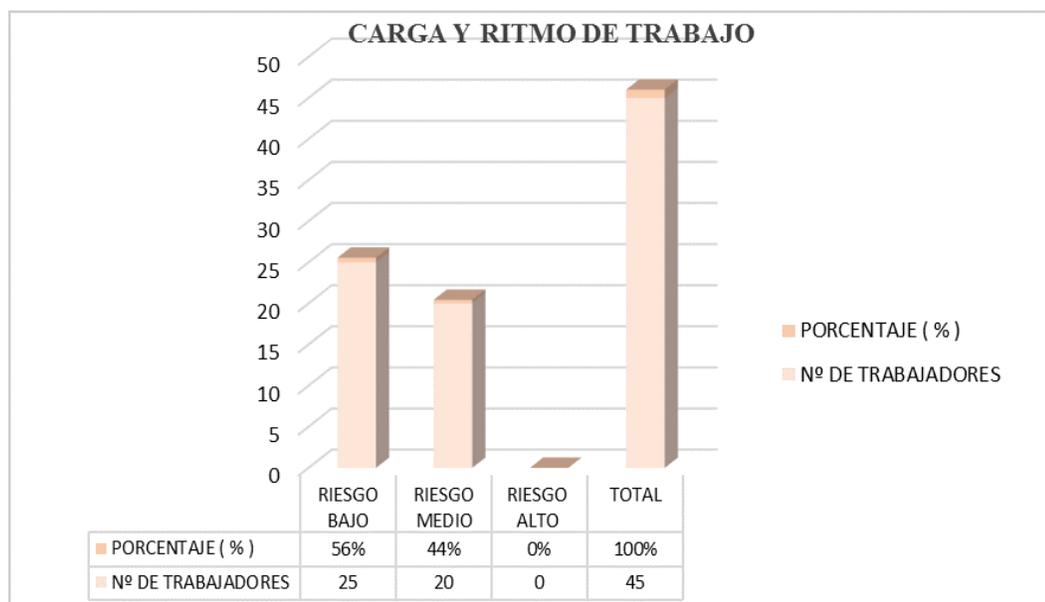
Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Referente al gráfico se muestran los resultados de las dimensiones evaluadas, como los resultados de las dimensiones con un nivel considerado de riesgo, donde se encontró a la dimensión

5. Recuperación; 8.6 Otros puntos importantes: Doble presencia laboral- familiar; y la dimensión 8.8. Salud Autopercebida.

Gráfico N° 12: Carga y Ritmo de Trabajo

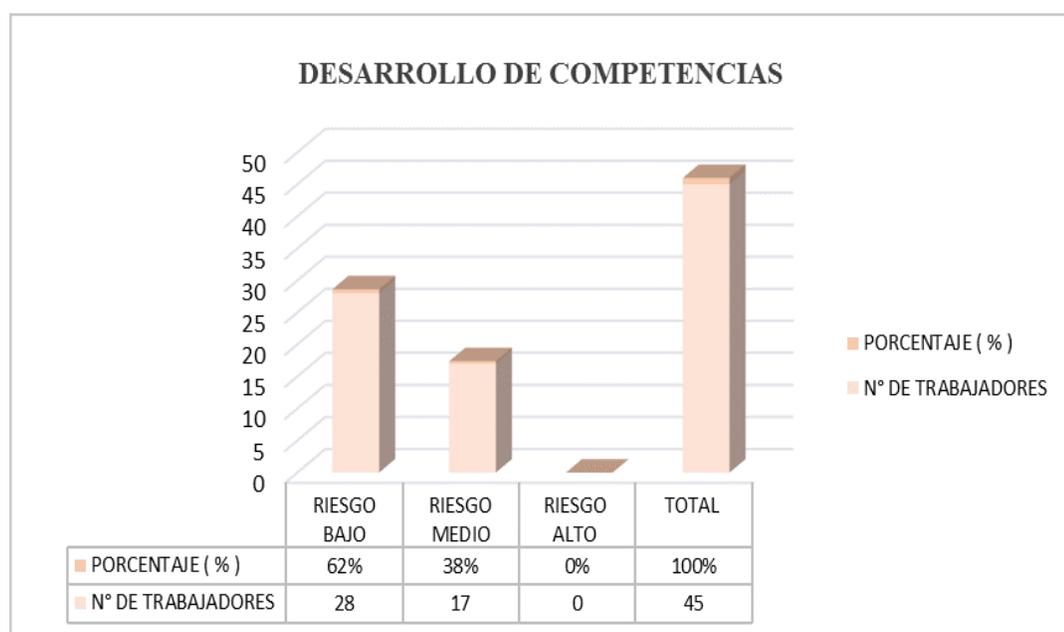


Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

En la dimensión carga y ritmo de trabajo estudiada, se evidencio un porcentaje de 56 % trabajadores presenta un nivel de riesgo bajo, el 44 % de trabajadores presenta un riesgo medio, no se observó riesgo alto en esta dimensión.

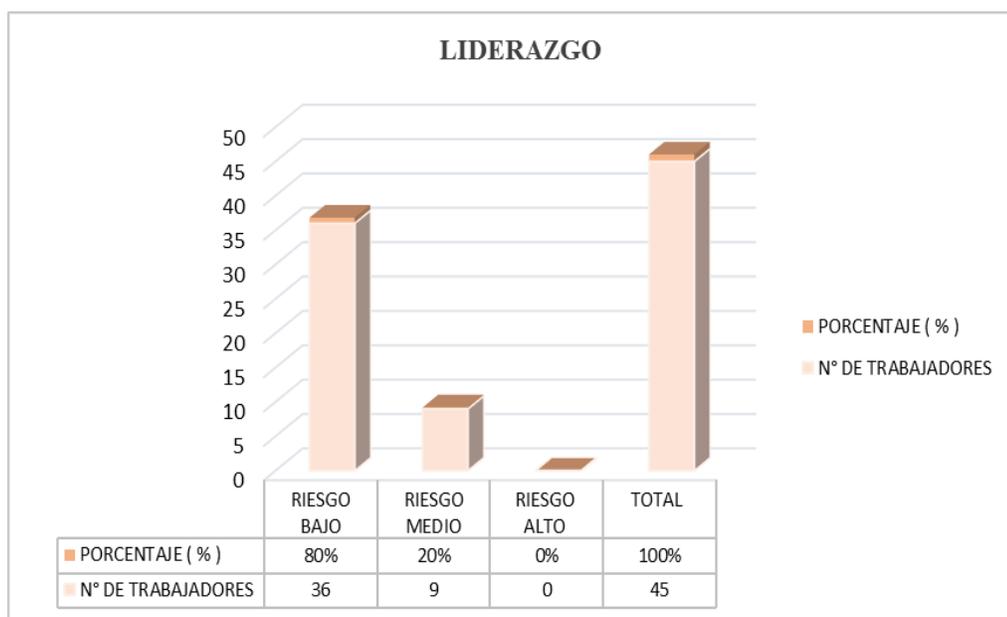
Gráfico N° 13: Desarrollo de Competencias



Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

En el análisis de resultados de la dimensión desarrollo por competencias se evidencio un 62% con riesgo bajo, lo que significa que 28 trabajadores desarrollan de manera adecuado sus responsabilidades, habilidades conforme a las demandas de trabajo dentro de la empresa, seguido por un 38% representado por 17 trabajadores con riesgo medio, lo que significa que las habilidades realizadas en el trabajo deben ser tomadas en consideración referente al desarrollo de competencias.

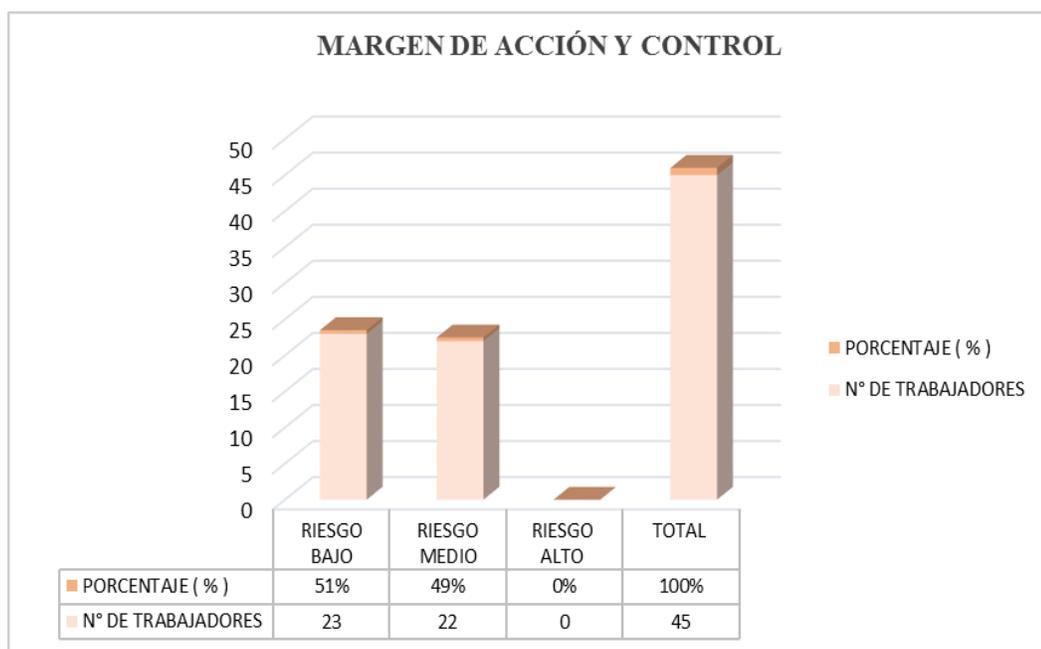
Gráfico N° 14: Liderazgo

Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Dentro de la dimensión de liderazgo, se evidenció un 80% de riesgo bajo, que corresponde a 36 trabajadores, seguido por un 20% que corresponde a 9 trabajadores, lo que significa que las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar por parte de los directivos de la empresa se realiza bajo una buena interacción.

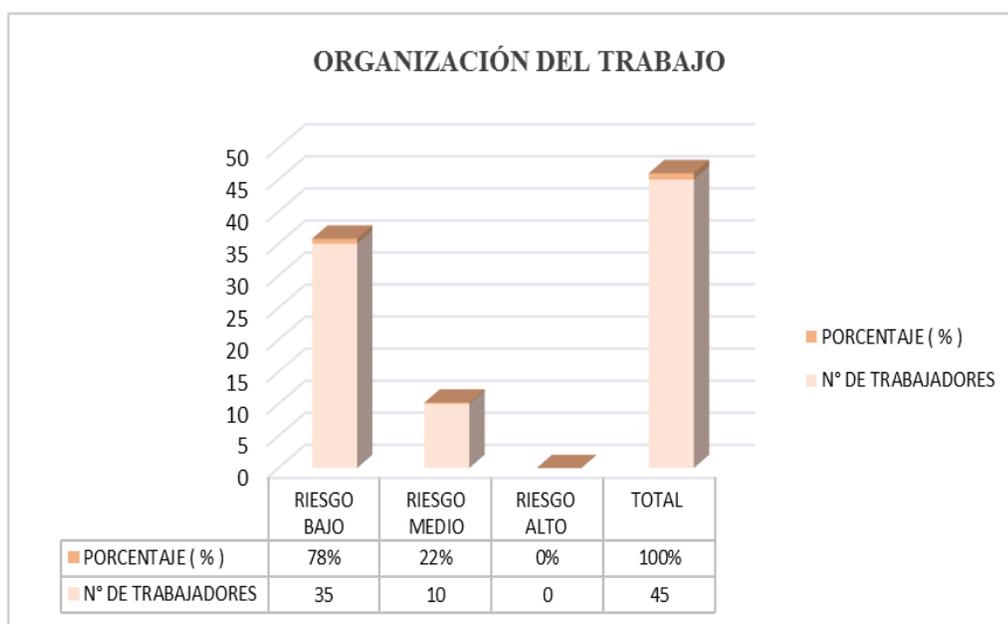
Gráfico N° 15: Margen de Acción y Control



Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

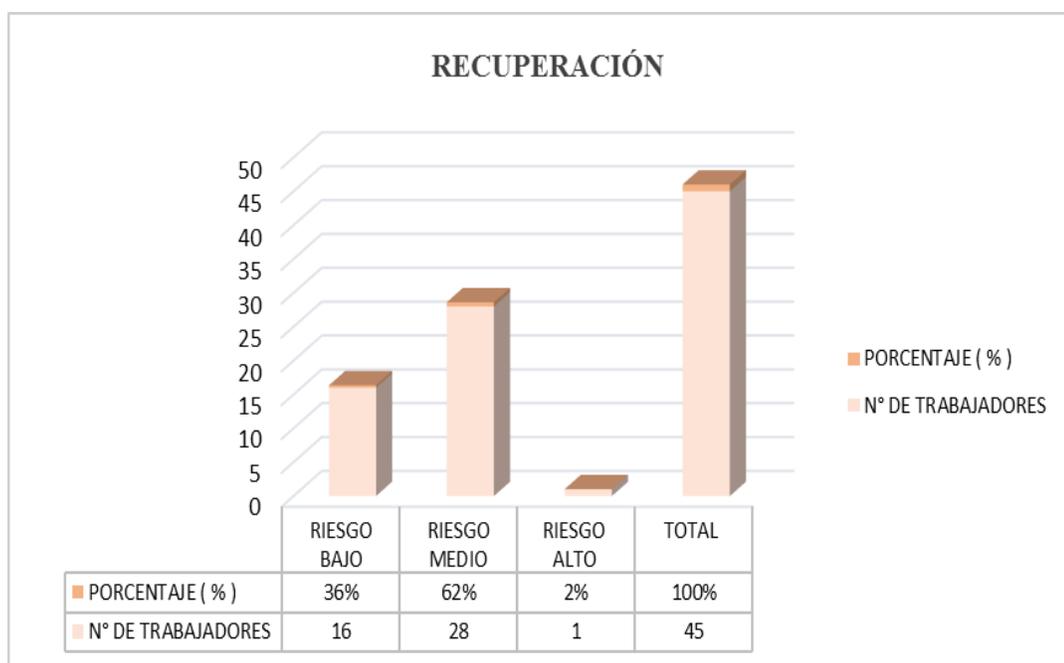
Respecto a la dimensión de Margen de Acción y Control se constató que el 51% del personal tiene un riesgo bajo, mientras que el 49% de trabajadores presentan un riesgo medio, lo que significa que la toma de decisiones en relación con el rol de trabajo y el ritmo de trabajo se encuentra en un riesgo menos perjudicial para la salud de los trabajadores.

Gráfico N° 16: Organización del Trabajo

Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Se evidenció que el 78% de la población que corresponde a 35 trabajadores se encuentran con un riesgo bajo, mientras que el 22% de la población que corresponde a 10 trabajadores tiene un riesgo medio, lo que significa que las formas de comunicación, modalidad de distribución y asignación del trabajo se realiza eficientemente, lo cual se pudo ubicar a dimensión organización del trabajo con menos probabilidades de riesgo.

Gráfico N° 17: Recuperación

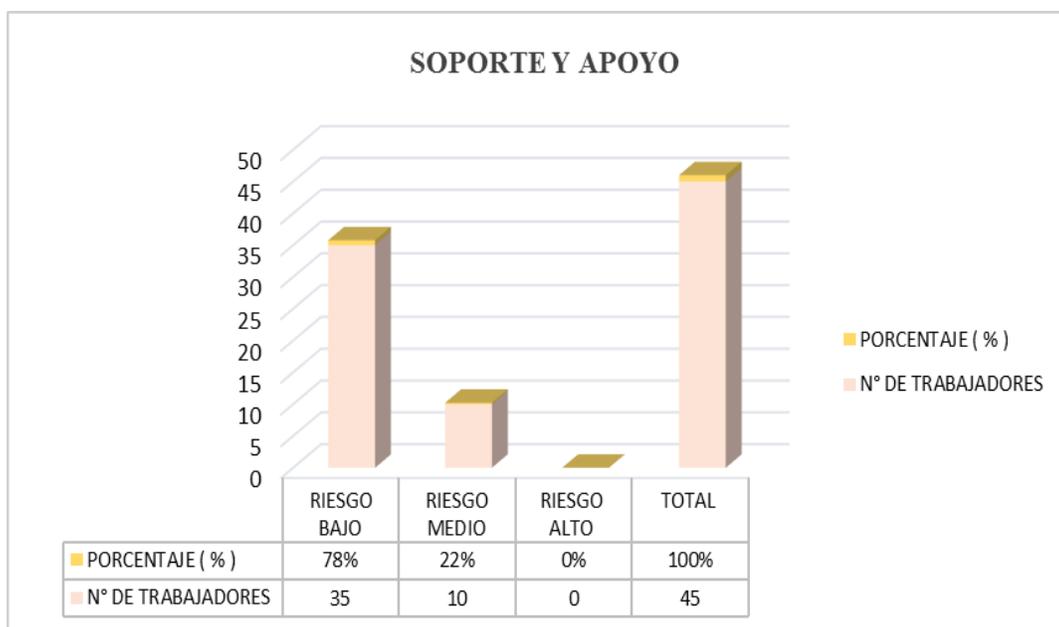
Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

En la evaluación realizada de la dimensión de Recuperación se observó que el 36% de la población se encuentra con un riesgo bajo, lo que significa que 16 trabajadores consideran que el tiempo para descanso y recuperación es favorable para su trabajo, seguido por el 62% que se encuentran con un riesgo medio y el 2% restante representa un riesgo alto, lo que deduce que el

tiempo de recuperación no es favorable en relación a sus actividades de trabajo, por ende es favorable que se tome un plan de acción para poder control y mitigar el riesgo.

Gráfico N° 18: Soporte y Apoyo



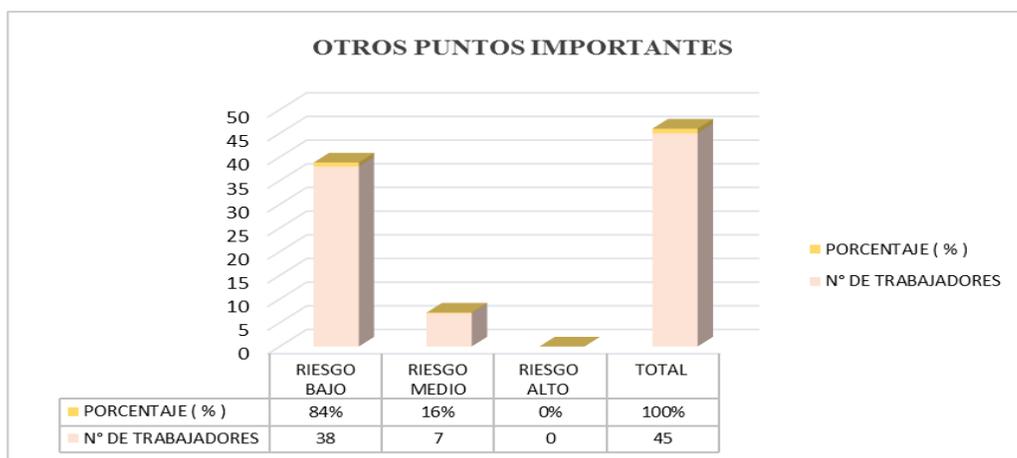
Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Dentro de la dimensión Soporte y Apoyo, se evidencio que el 78%de la población que corresponde a 25 trabajadores se encuentran con un riesgo bajo, mientras que el 22% de la población que corresponde a 10 trabajadores presentan un riesgo medio, lo que nos muestra que el

soporte y apoyo se encuentra en un riesgo menor lo que facilita que la solución de problemas en el área de trabajo sean efectuados de la mejor manera.

Gráfico N° 19: Otros Puntos Importantes

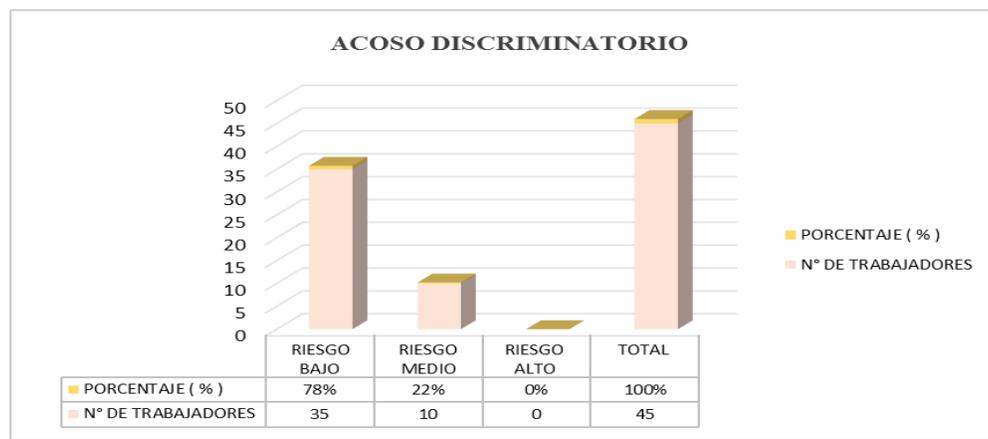


Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

En el gráfico de Otros puntos importantes, se encontró que el 84% de la población trabajadora del área operativa se encuentra con un riesgo bajo, mientras que el 16% de la población trabajadora se encuentra con un riesgo medio.

Gráfico N° 20: Acoso Discriminatorio

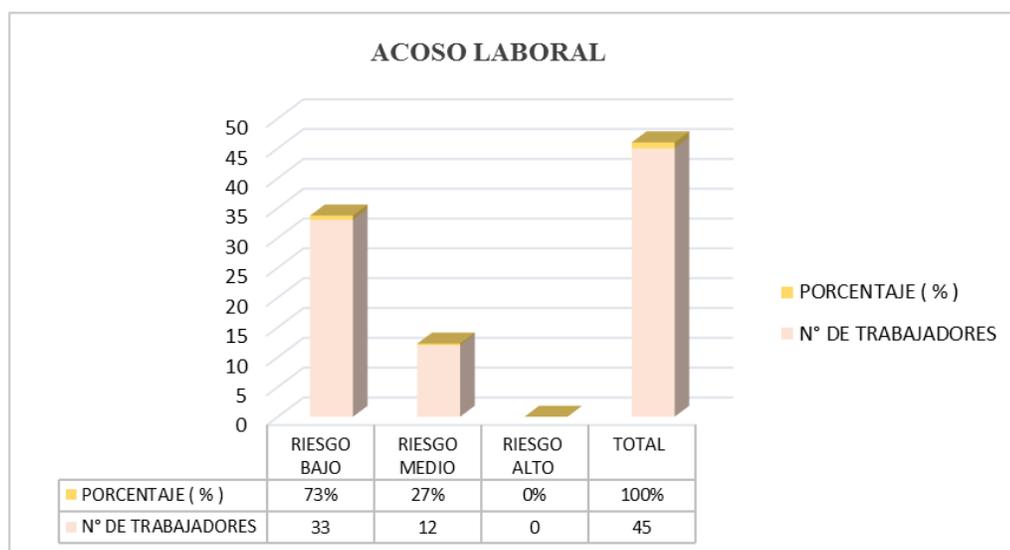


Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Referente al análisis realizado al Acoso discriminatorio, se evidencio que el 78% de la población que representa a 35 trabajadores presentan un riesgo bajo, mientras que el 22% de la población que corresponde a 10 trabajadores presentan un riesgo medio, por lo que se puede deducir que en esta área de trabajo no existe discriminación hacia una persona basado en su identidad, orientación sexual, religión, etc.

Gráfico N° 21: Acoso Laboral

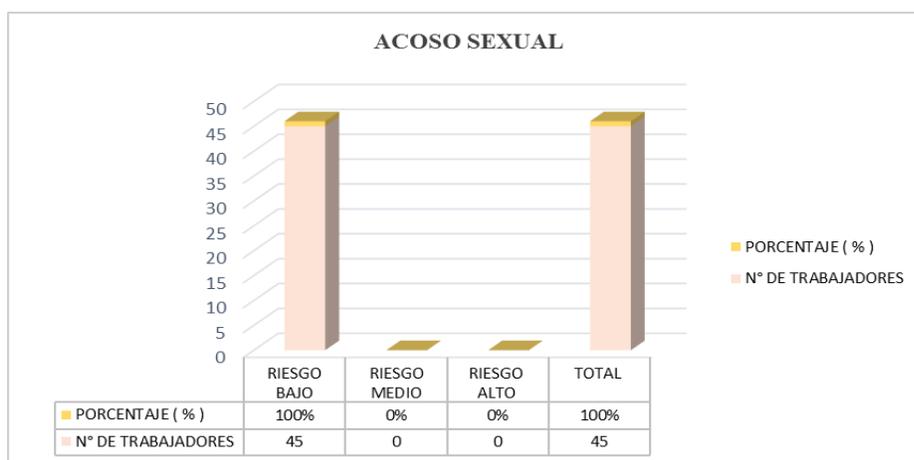


Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

En esta dimensión se evidencio que el 73% de la población se encuentra con un riesgo bajo, lo que significa que 33 trabajadores no perciben acoso psicológico dentro de la empresa, seguido por un 27% de la población que presenta un riesgo medio, lo que significa que 12 trabajadores consideran que dentro de la empresa existe cierto nivel de molestia laboral por parte de sus supervisores o compañeros de trabajo.

Gráfico N° 22: Acoso Sexual

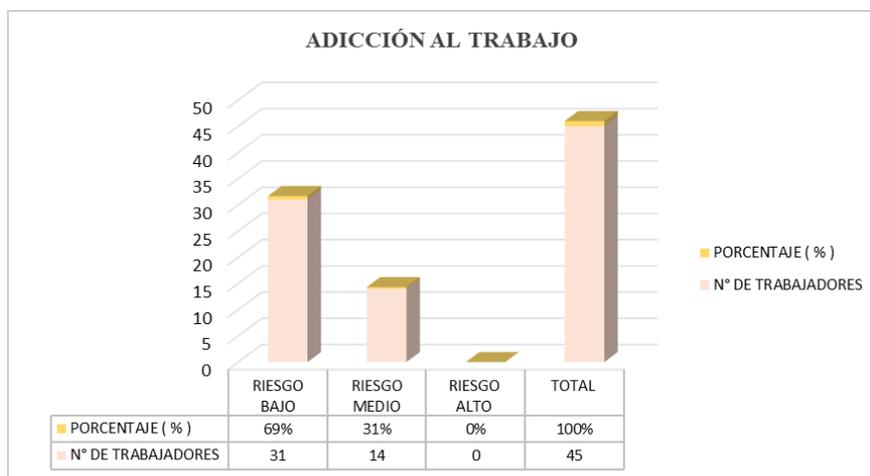


Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Lo que representa al análisis realizado al Acoso sexual se observó que entre los encuestados no existe acoso sexual, lo que significa que la empresa se encuentra fuera de peligro, ayudando a precautelar la vida de los trabajadores.

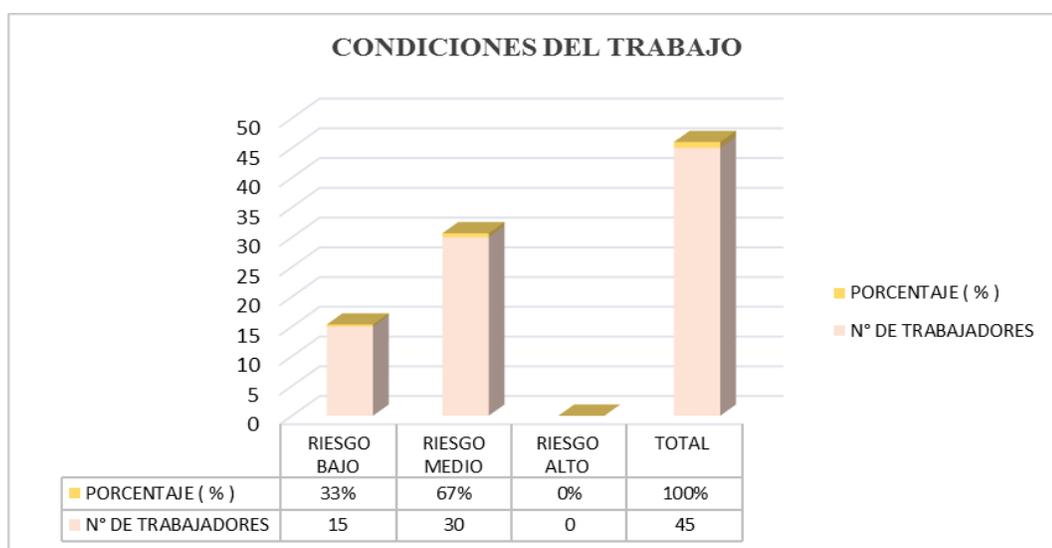
Gráfico N° 23: Adicción al Trabajo



Fuente: Trabajo de Campo

Dentro de esta muestra realizada, se demostró que el 69% de la población encuestada que corresponde a 31 trabajadores se encuentran en un riesgo bajo, mientras que el 31% de la población que corresponde a 14 trabajadores presentan un riesgo medio, lo que se puede deducir que la población evaluada en esta dimensión se encuentra en un sector protector, donde el desarrollo de sus actividades no representa un factor de riesgo dañino para la salud de los trabajadores.

Gráfico N° 24: Condiciones del Trabajo

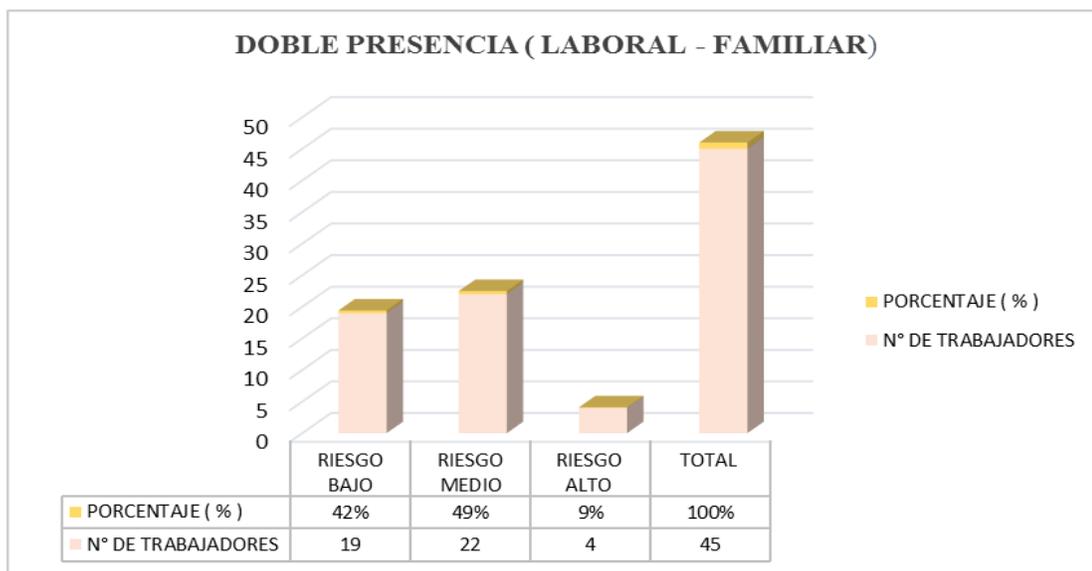


Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

En la dimensión de Condiciones del Trabajo, se evidencio que el 33% de la población que corresponde a 15 trabajadores se encuentran con un riesgo bajo, mientras que el 67% de la población que corresponde a 30 trabajadores pertenecen a un riesgo medio, lo que significa que las condiciones del trabajo se encuentran en un sector protector el cual no llega a afectar a la salud de los trabajadores en su actividad laboral.

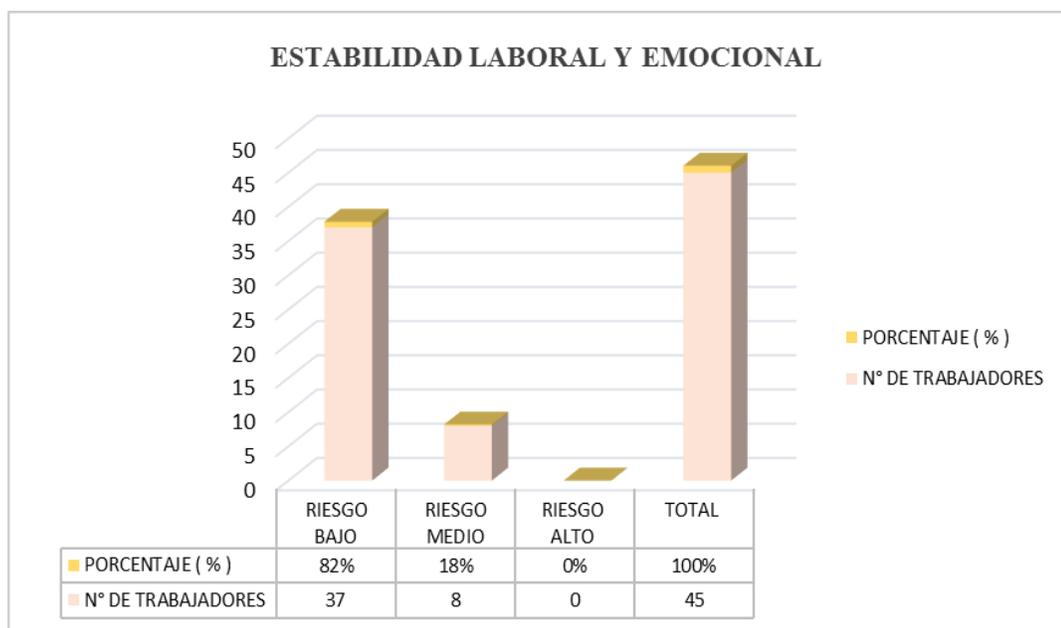
Gráfico N° 25: Doble Presencia (Laboral – Familiar)



Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

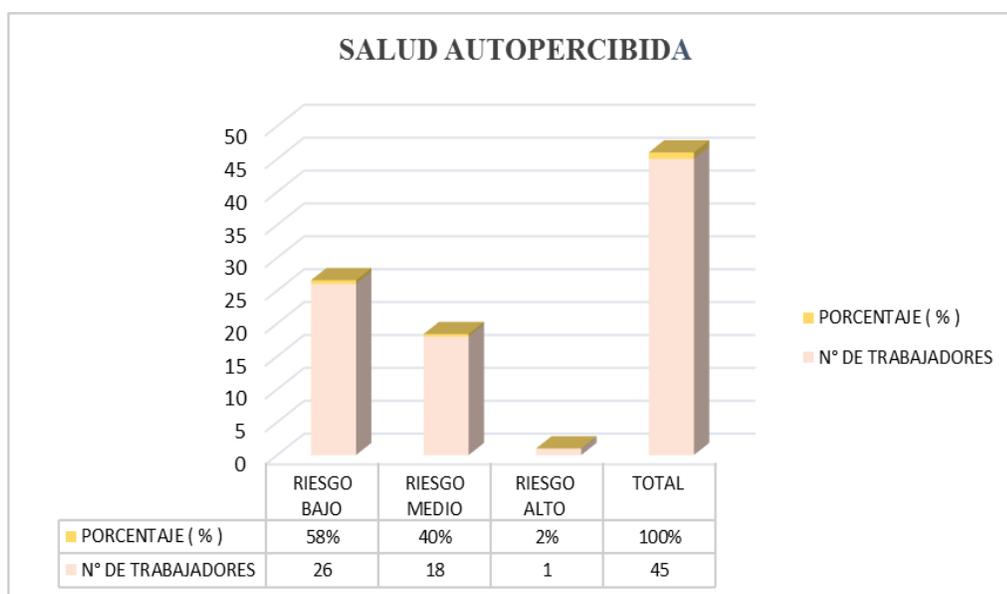
El análisis realizado a la doble presencia demostró que el 42% de la población que corresponde a 19 trabajadores presentan un riesgo bajo, seguido por el 49% de la población que corresponde a 22 trabajadores presentan un riesgo medio, mientras que el 2% de la población presenta un riesgo alto, por lo que se determina que esta dimensión se encuentra en un sector vulnerable, dando la aparición de posibles riesgos psicológicos relacionados al trabajo y la parte familiar de los trabajadores, por lo que es importante que se realice un plan de acción el cual permita establecer medidas de prevención y control de riesgo.

Gráfico N° 26: Estabilidad Laboral y Emocional

Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

Respecto a la dimensión de Estabilidad Laboral y Emocional se evidencio que el 82% que representa a 37 trabajadores tiene un riesgo bajo, mientras que el 18% de la población que representa a 8 trabajadores presenta un riesgo medio, en esta dimensión no se encontró un riesgo alto , sin embargo

Gráfico N° 27: Salud Auto Percibida

Fuente: Trabajo de Campo

Elaboración propia

La dimensión de Salud Autopercebida evidencio que un 58% de la población se encuentra con riesgo bajo, seguido por un 40% de la población con riesgo medio, y por último se evidencio que un 2% de la población se encuentra con un riesgo alto, lo que significa que la situación de riesgo en esta dimensión es considerable, por ende se deben de establecer las medidas de prevención, precautelando la salud y bienestar de los trabajadores.

4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN

4.1 CONCLUSIONES:

En el estudio realizado demostró que la relación entre el desarrollo de las actividades y la salud mental que ejercen los trabajadores en la construcción es de gran importancia, ya que las necesidades de adaptación a la nueva situación laboral y las exigencias que se presentan en el trabajo han repercutido al desarrollo de las actividades en la empresa.

Referente a los factores de riesgo psicosocial se concluye:

- Se evidencia tres dimensiones con riesgo alto o significativo, donde se encuentra a la dimensión **Doble presencia laboral- familiar; Recuperación y Salud Auto percibida.**
- Por otra parte, en nivel de riesgo media la población evaluada evidencio mediante una calificación de más de 50% a dos dimensiones, dentro de las cuales se encuentra: **Recuperación; Condiciones del Trabajo.**
- Así mismo se pudo demostrar la calificación referente al resultado global del área operativa de METROEJE, donde se evidencia que el 84% de la población se encuentran con un nivel de riesgo bajo, mientras que el 16% de la población está en un nivel de riesgo medio. En este resultado no se evidencia un riesgo alto como tal, sin embargo es importante que las medidas de prevención y control sean realizadas.

4.2 RECOMENDACIONES

En el estudio realizado se concluye como recomendaciones lo siguiente:

La adaptación de los trabajadores dentro de la empresa se mejora con la participación de los mismos, que va desde alta gerencia hasta los mandos medios, por otra parte es importante que se establezca condiciones de trabajo favorables, donde se fomente un ambiente de trabajo seguro, el cual que permita la vinculación de toda la organización.

Referente a los factores de riesgo psicosocial se recomienda:

Doble presencia laboral- familiar:

- Se debe de establecer jornadas compatibles, así como el gestionar e tiempo de trabajo que se realiza. En el área de la construcción la doble presencia laboral y familiar juega un rol importante, las responsabilidades del hogar como la carga de trabajo pueden generar problemas relacionados al estrés, insatisfacción, bajo rendimiento, etc.
- En METROEJE se ha evidenciado que el nivel de riesgo en esta dimensión es mayor, por lo que es importante que se establezcan mecanismo de interacción y seguimiento al personal. Así como el de realizar un plan de charlas de conciliación, igualdad y corresponsabilidad, dirigido a los trabajadores.
- Otro punto importante es el de gestionar capacitaciones de conciliación, igualdad y corresponsabilidad, mejorando los equipos de trabajo dentro de la empresa como la autonomía y bienestar de los colaboradores.

Recuperación:

La actividad de trabajo que se realiza en METROEJE es ardua, por tal motivo se recomienda:

- Crear tiempo de descanso y pausas activas durante la jornada de trabajo, motivación por el desempeño de su trabajo.
- Planificación y coordinación de las tareas, donde se establezca la carga de trabajo y se genere buenas prácticas de manejo seguro hacia todos los trabajadores.
- Por otra parte es importante que se motive al desarrollo del desempeño, mediante la aplicación de capacitaciones, inducciones, el cual facilite a la coordinación de puestos y actividades dentro del área de trabajo.

Salud Auto percibida:

La Salud Auto percibida que se ha evidenciado a una parte de los trabajadores de METROEJE se relaciona con las actividades que se realizan diariamente. Es que el estar expuesto a trabajos de riesgos considerables, afecta físicamente como mentalmente en la vida de los que trabajan. Por esta se recomienda ciertas pautas a tomar en los trabajadores del área de construcción de METROEJE:

- Es importante que se capacite a los trabajadores con temas relacionados a los riesgos psicosociales.
- Enfatizar en programas de salud, desarrollando conocimientos de prevención enfocados hacia la práctica de estilos de vida saludable.

PLAN DE ACCIÓN

DIMENSIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS y RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
8.6.-DOBLE PRESENCIA LABORAL - FAMILIAR	Disminuir el riesgo elevado de la dimensión 8.6.- Doble presencia laboral - familiar, mediante la aplicación de políticas de conciliación, igualdad y corresponsabilidad.	Realizar capacitaciones de conciliación, igualdad y corresponsabilidad.	Charlas, Talleres	Responsable de SSO, Gerencia, Talento humano.	Mensual	Hoja de registro
		Sensibilizar y socializar sobre la prevención de riesgos psicosociales a todo el personal de METROEJE	Charlas, Talleres		Permanente	Campañas informativas
		Realizar diagnósticos de necesidades de conciliación al personal.	Elaboración de informes		Mensual	Informes, registro digitales

		Establecer jornadas	Planificación de tareas		Mensual	Registro del Plan de mejoras
--	--	---------------------	-------------------------	--	---------	------------------------------

4.3 PLAN DE ACCIÓN

PLAN DE ACCIÓN

DIMENSIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGÍAS Y RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
6. RECUPERACIÓN	Disminuir el riesgo elevado de la dimensión 6.- Recuperación, a través la planificación y coordinación de las tareas dentro del área de trabajo.	Identificar las necesidades del entorno laboral.	Desarrollo de cronograma de necesidades	Responsable de SSO, Gerencia, Talento humano.	Mensual	Registro de las adaptaciones necesarias de las necesidades.
		Motivar al desarrollo del desempeño que realiza cada colaborador	Inducciones, capacitaciones		Permanente	Registro de capacitaciones, revisión de la planificación de las tareas.
		Verificar el control sobre el tiempo de trabajo y descanso	Coordinación de puestos de trabajo		Mensual	Cronograma de actividades.
		Realizar procedimientos de prevención y control en el espacio de trabajo.	Levantamiento de datos por puestos de trabajo		Mensual	Base de datos, Informe Técnico.

PLAN DE ACCIÓN

DIMENSIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGÍAS Y RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
8.8 SALUD AUTO PERCIBIDA	Disminuir el riesgo elevado de la dimensión 8.8.- Salud Auto percibida, desarrollando programas de prevención y promoción a la salud.	Desarrollar una cultura de prevención comprometida en el bienestar de un clima laboral adecuado.	Talleres, Desarrollo de destrezas y habilidades	Responsable de SSO, Gerencia, Talento humano.	Permanente	Cronograma de capacitaciones, Informe Técnico
		Planificar actividades promocionando hábitos y estilos de vida saludable	Encuestas, Elaboración de documentos divulgativos (trípticos, guías).		Permanente	Registro de actividades, Seguimiento de la ejecución de actividades
		Diseñar un sistema de comunicación a los trabajadores sobre el riesgo percibido, sus afectaciones, y repercusión en su vida laboral.	Elaboración de documentos de sensibilización		Mensual	Capacitaciones de sensibilización, Informe técnico
		Estructurar y desarrollar programas sobre VIH-SIDA, Alcohol y Drogas	Recursos formativos de prevención, Talleres.		Trimestral	Capacitaciones Hoja de registro, Informe técnico, Acta de reuniones

CONTENIDO BIBLIOGRÁFICO

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST), I. N. (s.f.). *Síndrome de Burnout* . Obtenido de <https://www.insst.es/-/sindrome-de-burnout-sqt>

Bernardo Moreno Jiménez. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas consecuencias medidas y buenas practicas* . Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Cassitto, M. G., & Fattorini, E. (2004). *Acoso psicológico en el trabajo*. Italia: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf

Cox, G. y.-G. (2000). *Desarrollo de competencias-Riesgos psicosociales*.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo EU-OSHA. (2001). *Los Riesgos Psicosociales y el Estrés Laboral*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Fernando Sanz Albert . (Septiembre de 2013). *Estudio sobre riesgos laborales en el sector de la construcción*. (I. N. (INSST), Ed.) Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/DT+81-1-13+riesgos+emergentes+meta.pdf/125a0c34-7a13-4d4b-a5b1-b77a013a8156>

Fundación Laboral de la Construcción. (2017). Obtenido de Divulgación sobre la importancia de los aspectos psicosociales en el sector de la construcción”: [undacionlaboral.org/actualidad/noticias/redirect/la-fundacion-pone-a-disposicion-de-las-](http://fundacionlaboral.org/actualidad/noticias/redirect/la-fundacion-pone-a-disposicion-de-las-)

pymes-del-sector-una-completa-guia-con-medidas-preventivas-para-paliar-los-riesgos-psicosociales

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f.). *Riesgos Psicosociales*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Instituto Sindical del Trabajo, A. y. (s.f.). *ISTAS*. Obtenido de Riesgos Psicosociales: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (Octubre de 2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>

OIT-OMS. (Septiembre de 1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo . (Octubre de 2013). *La organizacion del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). *Estres en el Trabajo: Un reto colectivo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

Sanz Albert, F., & Romeo Saez, L. (Septiembre de 2013). *Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/DT+81-1-13+riesgos+emergentes+meta.pdf/125a0c34-7a13-4d4b-a5b1-b77a013a8156?t=1526647488789>

