

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

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

**Trabajo de fin de carrera titulado:**

**“Evaluación de los Riesgos Psicosociales como riesgo  
emergente en una empresa del Ecuador”**

**Realizado por:**

**ISMAEL SEBASTIAN KAROLYS JARRIN**

**Tutor del Proyecto:**

**PhD. YOLIS CAMPOS**

**Como requisito para la obtención del título de:**

**INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD  
OCUPACIONAL**

**Quito - Ecuador**

**2020**

## DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Ismael Sebastian Karolys Jarrin, identificado con cédula de ciudadanía 1715042048 declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he 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 normatividad institucional vigente.



Ismael Sebastian Karolys Jarrín  
1715042048

## DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación de fin de carrera, titulado:

### **“Evaluación de los Riesgos Psicosociales como riesgo emergente en una empresa del Ecuador”**

Realizado por el alumno:

**Ismael Sebastian Karolys Jarrín**

Como requisito para la obtención del título de

**INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Ha sido dirigido por el profesor:

**PhD. Yolis Campos**

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor.



---

**PhD. Yolis Campos**  
**Directora**

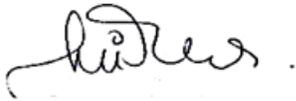
## DECLARATORIA LECTORES

Los Lectores:

**Msc. Michelle Ferrer**

**Dra. Cindy Burbano**

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



.....  
**Msc. Michelle Ferrer**



.....  
**Dra. Cindy Burbano**

**Quito, febrero del 2020**

## **DIRECTORA**

**Ph. D. Yolis Campos yoliscampos@uisek.edu.ec**

### **RESUMEN**

**Objetivos:** Identificar y evaluar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa privada, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales FPSICO v3.1, para sugerir un plan preventivo.

**Resultados:** En general el nivel de riesgo de los trabajadores estudiados es adecuado para los 9 factores (Percentil < P65), sin embargo, se observa que el factor Participación/Supervisión es quien presenta los niveles mas desfavorables: Muy Elevado

(28%) Elevado (17%), Moderado (13%); seguido del factor Tiempo de Trabajo: Muy elevado (16%), Elevado (12%), Moderado (11%).

**Conclusiones:** Existe un nivel de riesgo de riesgo psicosocial adecuado para los 9 factores analizados, hallazgo encontrado en hombres de 45-55 años, quienes realizan trabajo de oficina, jornadas de trabajo 5\*2.

**.Palabras clave:** Riesgo Laboral, Riesgo Emergente, Riesgos Psicosociales, Factores Psicosociales, Factores de Riesgo.

## ABSTRACT

**Objectives:** To identify and evaluate the levels of psychosocial risk in workers of a private company, the application of de FPSICO v.3.1 Psychosocial Risk Assessment Questionnaire, to suggest a preventive plan.

**Results:** In general, the level of the workers studied is adequate for de 9 factors (Percentile<P65), However, it is observed that Participation/supervision factor is one with the most unfavorable levels: Very high (28%); High (13%); Moderate (13%); followed by the Working Time factor: Very High (28%); High (17%); Moderate (13%); followed by the factor Working Time factor: Very high (16%); High (12%); Moderate (11%).

**Conclusions:** There is an adequate level of Psychosocial risk for the 9 factors analyzed, a finding found in men aged 45-54 who perform office work, 5\*2

**Key Word:** Occupational Risk, Emerging Risk, Psychosocial Risks, Psychosocial Factors, Risk Factors.

## **Introducción**

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud ocupacional, al pasar los años va adquiriendo mayor importancia, por lo cual, es pertinente la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de minimizar los mismos. En la actualidad los riesgos psicosociales son considerados un riesgo emergente, responsable de enfermedades profesionales y/o accidentes de trabajo.

Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud, tanto físico como psicológico (ISO Tools, 2015).

Por su parte, el Comité Científico de la EFSA (Autoridad Europea de Seguridad Alimentaria) en el 2007 define a los riesgos emergentes para la salud humana, animal y/o vegetal, como un riesgo derivado de un peligro nuevo asociado a una exposición significativa, o un peligro ya conocido con una exposición nueva o aumentada y/o con una sensibilidad creciente. (elika, 2019)

En relación con los factores psicosociales, el comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984 los define, como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores, como al desarrollo del trabajo.” Esta definición ha sufrido diversas revisiones, manteniéndose, sin embargo, el concepto de interacción entre trabajo y persona. (NTP: 926)

Ahora bien, los riesgos psicosociales en cualquier lugar de trabajo pueden ocasionar alteraciones cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, ausentismo y estrés laboral, este último, es el más conocido en la población trabajadora. Por lo cual, resulta importante la gestión de estos, ya que pueden ser producto de una deficiente organización de las actividades dentro de la empresa. ( Agencia Europea para Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020)

Cabe mencionar, que cada día mueren personas a causa de accidentes laborales o enfermedades profesionales (más de 2,78 millones de muertes por año). Además, 374 millones de trabajadores aproximadamente sufren lesiones no mortales relacionadas con el trabajo, ocasionando más de 4 días de absentismo laboral; siendo enorme los costos que se generan diariamente por esta adversidad y la carga económica por malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 3,94 por ciento del Producto Interno Bruto global cada año. (OIT, 2019)

Según la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo realizada en España por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015), el 70,9% de los trabajadores encuestados señala estar expuesto a riesgo de accidentes de trabajo. El análisis de las causas de accidentes reveló que dentro de las principales causas se encontraban las distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%), y al cansancio o fatiga (17,8%). (INSHT, 2015)

En Estados Unidos, los resultados de una encuesta dada a conocer por la Asociación Americana de Psicología (APA) indica que la tercera parte de la población vive en un estado de estrés extremo y cerca de la mitad (48 por ciento), considera que su nivel de estrés se ha incrementado en los últimos cinco años. Por lo cual, se considera que esta situación está afectando enormemente a las personas, contribuyendo al surgimiento de problemas de salud, relaciones deficientes y pérdida de productividad laboral. ( American Psychological Association, 2020)

Con respecto a Centroamérica, según la I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo y Salud (ECCTS, 2012), uno de cada diez encuestados declaró haber sentido constantemente estrés o tensión (de doce a dieciséis por ciento), tristeza o depresión (de nueve a trece por ciento) o pérdida de sueño (de trece a diecinueve por ciento), debido a las preocupaciones por las condiciones de trabajo. (OIT, 2016)

En Ecuador, el Boletín estadístico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), a través del Seguro General de Riesgos del trabajo (SGRT), para el mes de diciembre 2018 describe las causas indirectas que afectan el desarrollo del trabajo: deficiente supervisión y liderazgo (40,5%), tensión mental o psicológica (22,5%), tensión física o fisiológica (21,6%); lo cual sugiere, la interrelación de los factores de riesgo psicosociales como las posibles causas de afectación física

y mental en los trabajadores (IEES, 2019)

A nivel mundial, las organizaciones han evolucionado con el pasar de los años, de la mano de la tecnología y el nivel de exigencias, por ende, también los niveles de estrés. Sin embargo, la capacidad de resiliencia de los trabajadores con mayor antigüedad dentro de estas organizaciones es lenta, ya que muchos están renuentes al cambio, lo cual afecta no solo su desempeño laboral, sino también el rendimiento de sus compañeros y la productividad de las empresas (Soto, 2018).

La evolución tecnológica viene impulsando cambios a nivel global sobre las formas de organización de la producción y sobre la estructura productiva. Al mismo tiempo este fenómeno genera modificaciones en los mercados laborales, tanto en los niveles de empleo y salarios, como en la dinámica de las ocupaciones. Estos cambios, que para autores como Romer (1986), Lucas (1988), Nübler (2016) y Pérez y Soete (1982), son las principales fuentes de crecimiento, poseen el poder de modificar el mundo laboral, transformando la naturaleza de las ocupaciones o, más específicamente, de algunas de las tareas que las conforman (Mariela Molina, Natalia Benítez, Christoph Ernst, 2018).

Según la Constitución del Ecuador 2008, en el artículo 393 menciona, que el estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno (Asamblea Constituyente, 2008).

Por su parte, el Código Integral Penal indica que la persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (Código orgánico Integral Penal, 2014).

De igual forma, la decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo,

capítulo III, artículo 11, literal b, menciona que deben identificarse y evaluarse los factores psicosociales con la finalidad de obtener un diagnóstico de la empresa.

En Ecuador, muchas organizaciones cuentan con una sobrecarga de trabajo temporal o permanente, ocasionando un desempeño insuficiente de los colaboradores, afectando las relaciones interpersonales entre compañeros y superiores jerárquicos. En tal sentido, se plantea Identificar y evaluar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa privada, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales FPSICO v3.1, para sugerir un plan preventivo.

### **Metodología**

Estudio descriptivo, con diseño no experimental, de corte transversal, realizado en una empresa de servicios en la ciudad de Quito durante los meses de octubre a diciembre el 2019, tomándose para su estudio el universo de trabajadores (N=260).

Esta empresa inicia sus operaciones en el 2014 y se dedica al transporte de crudos pesados. Sus operaciones se llevan a cabo por estaciones de bombeo, estaciones reductoras y terminal marítimo. Estos segmentos a su vez poseen tres estaciones:

- Estaciones de bombeo: Amazonas, Cayagama, Sardinias y Páramo.
- Estaciones reductoras: Chilpe y Puerto Quito.
- Terminal marítimo: estación donde se entrega el crudo a un buque.

Las actividades se desarrollan en 2 tipos de jornada laboral:

- 5\*2: lunes a viernes (descanso sábado a domingo)
- 14\*14: 14 días de trabajo consecutivos, seguido de 14 días de descanso.

Los trabajadores participaron de forma voluntaria y firmaron un consentimiento informado, garantizándose la confidencialidad de la información. Solo 5 personas decidieron no participar en el mismo (n=255).

Se aplicó el cuestionario FPSICO v3.1 a cada uno de los participantes en su área de trabajo; Este instrumento mide los riesgos psicosociales en el medio laboral y permite obtener un diagnóstico

psicosocial de la empresa o de áreas parciales de la misma.

El método F-Psico fue creado en el 1998 y validado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2012), consta de 9 factores y 44 ítems, algunas de ellos con múltiples preguntas, de forma que el número de ítems asciende a 89.

Tabla 1: Factores del Método FPSICO con valoración por Ítems

<b>TIEMPO DE TRABAJO (TT)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en sábados (Ítem 1)</li> <li>• Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)</li> <li>• Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)</li> <li>• Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)</li> </ul>
<b>AUTONOMÍA (AU)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía temporal               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)</li> <li>- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)</li> <li>- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)</li> <li>- Determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9)</li> </ul> </li> <li>• Autonomía decisional               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades y tareas (Ítem 10 a)</li> <li>- Distribución de tareas (Ítem 10 b)</li> <li>- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)</li> <li>- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)</li> <li>- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)</li> <li>- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)</li> <li>- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)</li> <li>- Distribución turnos (Ítem 10h)</li> </ul> </li> </ul>
<b>CARGA DE TRABAJO (CT)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presiones de tiempos               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)</li> <li>- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)</li> <li>- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)</li> </ul> </li> <li>• Esfuerzo de atención               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo de atención (Ítem 21)</li> <li>- Intensidad de la atención (Ítem 22)</li> <li>- Atención sobre múltiples tareas (Ítem 27)</li> <li>- Interrupciones (Ítem 30)</li> <li>- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)</li> <li>- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)</li> </ul> </li> <li>• Cantidad y dificultad de la tarea               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad de trabajo (Ítem 26)</li> <li>- Dificultad del trabajo (Ítem 28)</li> <li>- Necesidad de ayuda (Ítem 29)</li> <li>- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)</li> </ul> </li> </ul>
<b>DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias cognitivas               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidades requeridas (p 33 a- 33 e)</li> </ul> </li> <li>• Exigencias emocionales               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)</li> <li>- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34)</li> <li>- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)</li> <li>- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)</li> </ul> </li> </ul>
<b>VARIEDAD/CONTENIDO (VC)</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo rutinario (Ítem 37)</li> <li>• Sentido del trabajo (Ítem 38)</li> <li>• Contribución del trabajo (Ítem 39)</li> <li>• Reconocimiento del trabajo (Ítem 40)</li> </ul>
<b>PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de participación (Ítem 11)</li> <li>• Control ejercido por el inmediato superior(Ítem 12)</li> </ul>
<b>INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información proporcionada al trabajador (Ítem 13)</li> <li>• Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)</li> <li>• Valoración de la formación (Ítem 42)</li> <li>• Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)</li> <li>• Satisfacción con el salario (Ítem 44)</li> </ul>
<b>DESEMPEÑO DE ROL (DR)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambigüedad de rol (Ítem 14)</li> <li>• Conflicto de rol (Ítems 15 a - 15 d)</li> <li>• Sobrecarga de rol (Ítem 15 e)</li> </ul>
<b>RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16)</li> <li>• Calidad de las relaciones (Ítem 17)</li> <li>• Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a)</li> <li>• Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18 b-18d)</li> <li>• Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)</li> <li>• Exposición a discriminación (Ítem 20)</li> </ul>

**Fuente:** INSHT, 2012

Tabla 2: Interpretación de Resultados

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil $\geq$ P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

**Fuente:** INSHT, 2012

## Resultados

La tabla 3, describe la distribución de los trabajadores por sexo y edad, pudiendo observarse que el 85.50% son hombres y el 14.5% restantes son mujeres. En relación con la edad, el 36.90% se encuentran en el rango de 35-44 años, seguidos del grupo de 45-54 años (31.8%) y 25-34 años (16.1%) (Tabla 3).

Tabla 3: Distribución de los trabajadores por Sexo y Grupo etario.

Sexo/		%		%		%		%		%		%		%
<b>Edad</b>	<b>16-24 años</b>		<b>25-34 años</b>		<b>35-44 años</b>		<b>45-54 años</b>		<b>55-64 años</b>		<b>&gt;64 años</b>		<b>Total</b>	

<b>Hombre</b>	1	0.4	34	13.3	77	30.2	75	29.4	29	11.4	2	0.8	218	85.5
<b>Mujer</b>	4	1.6	7	2.7	17	6.7	6	2.4	2	0.8	1	0.4	37	14.5
<b>Total</b>	5	2.0	43	16.1	94	36.9	83	31.8	32	12.2	3	1.2	255	100

**Fuente:** Adaptado por autor. 2020.

Se puede observar que la mayoría de las personas realizan una jornada laboral de 5\*2 (52,2%), principalmente en las oficinas de Quito (34,5%), mientras que en la jornada de 14\*14 (43,1%) el mayor número de trabajadores se encuentran en la estación Amazonas (8,2 %). Cabe recalcar que 4,7% de los trabajadores realiza otro tipo de jornada (10x2) (Tabla 4).

Tabla 4: Tipo de Jornada Laboral y Lugar de trabajo

<b>Jornada/Sitio</b>	<b>Trabaja 5 x Descansa 2</b>	<b>%</b>	<b>Trabaja 14 x Descansa 14</b>	<b>%</b>	<b>Trabaja 10 x Descansa 2</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Derecho de Vía o Válvulas</b>	3	1.2	18	7.1	1	0.4	22	8.6
<b>Terminal Marítimo</b>	30	11.8	19	7.5	2	0.8	51	20.0
<b>Oficinas Quito</b>	88	34.5	10	3.9	7	2.7	105	41.2
<b>Chiquilpe</b>	1	0.4	2	0.8	0	0.0	3	1.2
<b>Puerto Quito</b>	1	0.4	4	1.6	0	0.0	5	2.0
<b>Amazonas</b>	5	2.0	21	8.2	0	0.0	26	10.2
<b>Cayagama</b>	1	0.4	6	2.4	0	0.0	7	2.7
<b>Sardinas</b>	3	1.2	16	6.3	1	0.4	20	7.8
<b>Páramo</b>	1	0.4	14	5.5	1	0.4	16	6.3
<b>Total</b>	136	52.2	110	43.1	12	4.7	255	100

**Fuente:** Adaptado por autor. 2020.

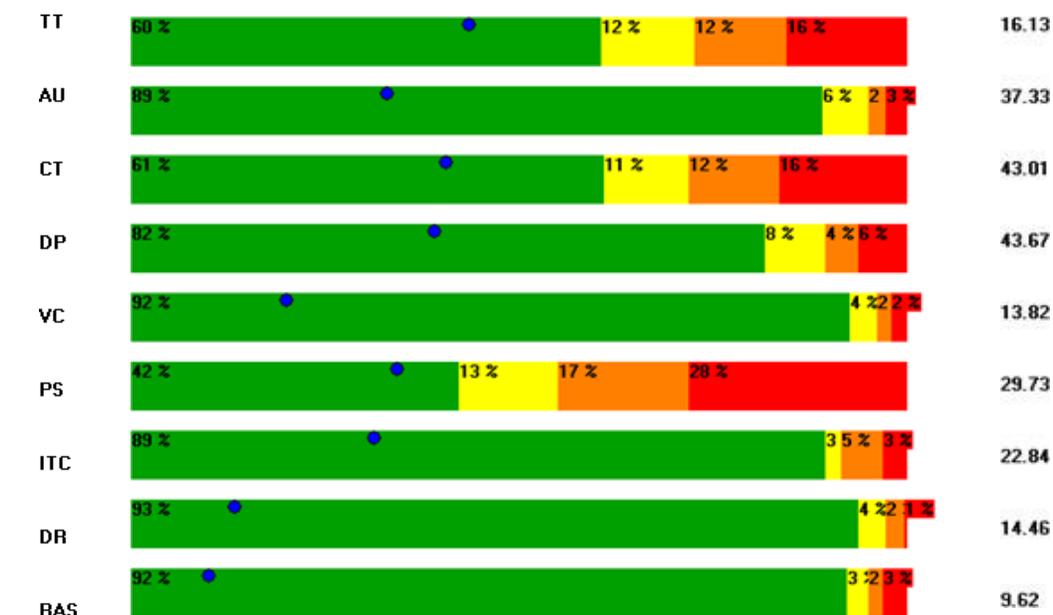
En general el nivel de riesgo de los trabajadores estudiados es adecuado para los 9 factores (Percentil < P65), sin embargo, se observa que el factor Participación/Supervisión es quien presenta los niveles de riesgo más desfavorables: Muy elevado (28%), Elevado (17%), Moderado

(13%); seguido del factor Tiempo de Trabajo: Muy elevado (16%), Elevado (12%), Moderado (12%) y del factor Carga de Trabajo: Muy elevado (16%), Elevado (12%), Moderado (11%) (Figura).

Figura 1: Resultados de la Evaluación de Riesgo Psicosocial



Fuente: Adaptado por autor. 2020.



**Discusión:**

La mayoría de los participantes son hombres en edades comprendidas de 45-54 años, quienes realizan trabajo en oficina, en turnos de trabajo de 5\*2.

La aplicación del método FPSICO permitió determinar que existe un nivel de riesgo psicosocial adecuado para los 9 factores (Percentil < P65). No obstante, los factores Participación/Supervisión, Carga de trabajo y Tiempo de trabajo, resultan con el nivel más desfavorable; observándose diferencias con respecto a los resultados obtenidos en la misma empresa para el año 2018 y 2019,

con la aplicando del mismo instrumento.

Cabe mencionar, que los niveles normales pero altos de los 3 factores mencionados, coinciden parcialmente con los resultados encontrados por Yáñez (2019), quienes reportan riesgo muy elevado en 2 factores de los 3 factores de la presente investigación (Participación/Supervisión: 58.3% y Tiempo de Trabajo: 54,2%)

Sin embargo, contrastan con lo encontrado por Nuñez (2019), donde 5 de los 9 factores presentan un riesgo muy elevado; Carga de trabajo (75,9%), Demandas Psicológicas (62,1%), Participación/Supervisión (58,7%), Desempeño de rol (48,4%) y Tiempo de trabajo (34,5%).

De igual forma, contrastan con el estudio realizado por Salvador, J. (2018) en un aeropuerto del Ecuador, donde los 9 factores presentan un nivel de riesgo muy elevado, principalmente en los factores de Participación/Supervisión, Demandas Psicológicas e Interés por el Trabajador/Compensación.

Ahora bien, con respecto al factor Participación/Supervisión se puede considerar como crítico ya que las estaciones no cuentan con un supervisor fijo, debiendo estos movilizarse por las distintas estaciones para monitorear el transporte de crudo a nivel nacional. No obstante, presenta un mejor comportamiento con respecto al 2018 (32% en 2018 frente a 42% en 2019) y Moderado (17% en 2018 frente a 13% en 2019).

En relación a los resultados obtenidos en el factor Carga de Trabajo (16%), pudiera explicarse por las múltiples responsabilidades que ejercen los trabajadores en las diferentes estaciones de trabajo y la presión ejercida por los supervisores para el cumplimiento de las tareas.

De igual forma, los niveles obtenidos en el factor Tiempo de Trabajo (16%) pudieran presentarse por el tipo de jornada que realizan los colaboradores (14\*14), donde las altas exigencias laborales, en ocasiones, modifican el horario de las jornadas (10\*2), exacerbándose el nivel de riesgo de este factor.

Debe mencionarse, la apertura de la empresa para la realización del estudio, contando además con el apoyo del equipo de seguridad y salud ocupacional. Asimismo, se aplicó el cuestionario de forma personalizada a cada trabajador, lo cual reduce el riesgo de sesgo de información o el llenado incompleto del mismo.

Dentro de las limitaciones podemos mencionar que el método FPSICO consta de varios ítems y estos a su vez de sub-ítems, lo cual pudo fatigar al encuestado y responder rápidamente sin un correcto análisis de las preguntas, para poder retornar a su tarea. Además, 5 trabajadores dejaron de participar, probablemente por temor a repercusiones de algún superior jerárquico.

Este estudio permite iniciar la gestión de los riesgos psicosociales enmarcados dentro de la normativa legal ecuatoriana, al evaluar el nivel de riesgo. A partir de los resultados encontrados, pueden implementarse medidas preventivas que permitan mejorar el factor Participación/Supervisión, Tiempo de trabajo y Carga de trabajo, las cuales aun cuando se encuentran dentro de límites normales, reportan valores superiores al resto de los factores. Todo esto con el fin de incrementar el rendimiento laboral, la productividad y las importaciones del país, lo cual se traduce en mejor nivel socioeconómico el Ecuador.

## **Conclusiones**

Existe un nivel de riesgo psicosocial adecuado para los 9 factores analizados, hallazgo encontrado principalmente en hombres de 45-54 años, quienes realizan trabajo de oficina, en jornadas de trabajo de 5\*2.

En tal sentido y a pesar de los resultados obtenidos en el presente estudio, podemos concluir que los riesgos psicosociales con el paso del tiempo son cada vez más importantes para las empresas, por lo cual, los responsables de estas, deben aplicar los correctivos pertinentes.

Para mejorar el factor Participación/Supervisión se recomienda promover espacios de discusión entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores que permitan establecer estrategias en cuanto

a la organización, ejecución de las tareas y flexibilidad de los horarios para realizar las mismas.

## Bibliografía

- Agencia Europea para Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de Agencia Europea para Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- American Psychological Association. (2020). *El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos*. Obtenido de American Psychological Association: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/estres-problema>
- Asamblea Constituyente. (2008 ). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp\\_ecu-int-text-const.pdf](https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf)
- elika. (2019). *Actuaciones Europeas en Riesgos Emergentes* . Obtenido de Riesgos Emergentes: <http://www.elika.net/datos/articulos/Archivo1038/art%C3%ADculo%20Elika%20riesgos%20emergentes.pdf>
- España, C. G. (17 de 05 de 2013). *La mitad de los trabajadores europeos soporta estrés laboral*. Obtenido de [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=4570](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4570)
- Gil-Monte, P. R. (Abril de 2009 ). *Scielo* . Obtenido de ALGUNAS RAZONES PARA CONSIDERAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD PÚBLICA: <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>
- IEES. (Enero de 2019). *Boletín Estadístico* . Obtenido de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: [https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin\\_estadistico\\_2018\\_nov\\_dic.pdf](https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin_estadistico_2018_nov_dic.pdf)
- INSHT. (2012). *NTP 926 Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación*. Obtenido de INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- INSHT. (2015). *6ta Encuesta de Condiciones de Trabajo*. Obtenido de Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <https://www.insst.es/-/encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo-2015-6-ewcs-espa-1>
- ISO Tools. (10 de Septiembre de 2015). *ISO Tools Excellence*. Obtenido de Riesgo Laboral y la Norma OSHAS 18001: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
- ISSA-OIT. (24 de Agosto de 2014). *ASOCIACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. Obtenido de XX CONGRESO MUNDIAL SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: [https://www.issa.int/es\\_ES/-/prevention-forum-a-world-without-fatal-work-accidents-is-possible](https://www.issa.int/es_ES/-/prevention-forum-a-world-without-fatal-work-accidents-is-possible)
- Mariela Molina, Natalia Benítez, Christoph Ernst. (Junio de 2018). *OIT*. Obtenido de Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_635947.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635947.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (2017). *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION*.

- Moreno, B. J. (2011). *Scielo*. Obtenido de Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)
- Núñez, V. (13 de Septiembre de 2019). “*EVALUACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL GENERAL SAN FRANCISCO A TRAVÉS DEL MÉTODO FPSICO VERSIÓN 3.1 Y PROPUESTA DE CONTROL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES*”. Obtenido de Repositorio UISEK: <http://uio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3544/2/TRABAJO%20DE%20TITULACION.pdf>
- OIT. (26 de Abril de 2016). *Estres en el Trabajo*. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- OIT. (2019). *Organizacion Internacional de Trabajo*. Obtenido de Seguridad y Salud en el trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- POZO, I. H., & DEL POZO, H. (2014). *Código orgánico Integral Penal*. Quito.
- Salvador, J. (2018). Riesgos Psicosociales del Secotr Aeroportuario de Manta. *Revista San Gregorio*. Obtenido de Revista San Gregorio
- Silla, J. M. (2001). *EL ESTRÉS LABORAL: ¿Un Cajón de Sastre?*
- Smart Coach. (5 de Enero de 2018). *Reportaje especial: ¡Cifras del estrés laboral en América Latina!* Obtenido de Smart Coach INTERNATIONAL ACADEMY: <http://blog.smartcoach.global/reportaje-especial-cifras-del-estr%C3%A9s-laboral-en-am%C3%A9rica-latina>
- Soto, B. G. (2018). *Evaluar el Nivel de Estrés Laboral de los Empleados de la Empresa Multicable Del Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14854/1/T-UCE-0007-PIO51-2018.pdf>
- Yanez, J. P. (2019 de Enero de 2019). “*EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIEGOS PSICOSOCIALES PARA GUARDIAS DE SEGURIDAD UTILIZANDO EL MÉTODO DE EVALUACIÓN FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL*”. Obtenido de Repositorio UISEK: <http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3242/1/PROYECTO%20TITULACION%20JUAN%20PABLO%20YANEZ%20UISEK%20METODO%20FPSICO%20Rev.pdf>