



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

Trabajo de fin de Carrera titulado:

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL EN EL
PERSONAL DE UNA AGENCIA DE ADUANAS**

Realizado por:

LEDY ESMERALDA PASPUEL BENAVIDES

Director del proyecto:

PABLO DÁVILA

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

QUITO, 28 DE SEPTIEMBRE DEL 2022

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Ledy Esmeralda Paspuel Benavides, ecuatoriana, con Cédula de ciudadanía N° 040144323-9 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.



Ledy Esmeralda Paspuel Benavides

C.I.: 040144323-9

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.



Pablo Dávila

Master en Gestión y Educación Superior

LOS PROFESORES INFORMANTES:

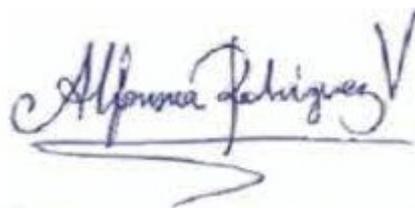
AIMEE VILARET SERPA

ALFONSINA ISABEL RODRÍGUEZ VÁSQUEZ

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



Msc. Aimee Vilaret



Msc. Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez

QUITO, 28 DE SEPTIEMBRE DEL 2022

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.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'B' and a name written below it.

Ledy Esmeralda Paspuel Benavides

C.I.: 040144323-9



Artículo científico

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL EN EL PERSONAL DE UNA AGENCIA DE ADUANAS

Programa de Investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Línea de Investigación de factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales

MAESTRANTE

Esmeralda Paspuel

ledy.paspuel@uisek.edu.ec

DIRECTOR/A

Pablo Dávila

pablo.dávila@uisek.edu.ec

Fecha: 23/09/2022

RESUMEN

Objetivos: Analizar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos el personal de la agencia de aduanas y el impacto que generan en la salud mental, para reducir y prevenir los riesgos, mediante el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo; proponer medidas preventivas que permitan reducir el impacto de los factores de riesgo psicosocial, identificados en la investigación para mejorar las condiciones laborales, la calidad de vida de los trabajadores y desempeño laboral.

Método: La metodología de estudio es descriptiva, transversal, realizado en 13 trabajadores de una agencia de aduanas. En el cual se aplicó el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo.

Resultados: Como resultado global de la evaluación de riesgos psicosociales se identificó un 6% riesgo alto, 57% riesgo medio y 37% riesgo bajo, considerando los factores predominantes carga y ritmo de trabajo, acoso discriminatorio, laboral y sexual, y estabilidad emocional.

Conclusión: El método aplicado permitió analizar e identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesto el personal de la agencia de aduanas, generando medidas preventivas que permitan reducir los factores de riesgo psicosocial identificados en la investigación.

Palabras clave: factor de riesgo, ambiente laboral, desempeño laboral, enfermedades ocupacionales, calidad de vida.

ABSTRACT

Objectives: Analyze the psychosocial risk factors to which the personnel of the customs agency are exposed and the impact they generate on mental health, to reduce and prevent risks, through the psychosocial evaluation questionnaire in oral lab spaces of the Ministry of Labor; propose preventive measures that allow reducing the impact of psychosocial risk factors, identified in the research to improve working conditions, the quality of life of workers and work performance.

Methodology: The study methodology is descriptive, cross-sectional, and was carried out on 13 workers of this enterprise, in which the psychosocial evaluation questionnaire in work spaces of the Ministry of Labor was applied.

Results: As a global result of the psychosocial risk assessment, it showed a 6% high risk, 57% medium risk and 37% low risk, considering the predominant factors workload and pace of work, discriminatory harassment, work and sexual, and emotional stability.

Conclusion: The method applied allowed to analyze and identify the psychosocial risk factors to which the personnel of the customs agency are exposed, generating preventive measures that allow to reduce the psychosocial risk factors identified in the investigation.

Keywords: risk factor, work environment, job performance, occupational diseases, quality of life.

Introducción

Los factores psicosociales hacen referencia a la afectación tanto positiva como negativa en la salud mental del trabajador, siendo así parte de los causantes de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, tomando en cuenta las distintas características de cada individuo; lo cual ha generado un impacto de mucha importancia en la salud y calidad de vida de este. (Moreno & Baéz, 2010); Afectando a su vez la productividad laboral y servicio de calidad en la organización. (Barral & Albán, 2021)

En los años ochenta no se consideraba trascendentalmente los factores psicosociales; para un excelente desempeño de las actividades laborales en la organización. Sin embargo, el medio laboral ha ido evolucionando, dejando de lado las tareas operativas por las que se caracterizaban las organizaciones; obligando al mercado laboral actual a implementar altos estándares de calidad en las organizaciones para que se adapten muy fácilmente a un entorno inconstante y severo. (García, 2016)

En la actualidad, por la competitividad en el mercado laboral, el aumento de productividad y el constante cambio de procesos, obligan a mayores demandas psicológicas para realizar las tareas que anteriormente se necesitaba fuerza muscular. (Roelen, F, Van, & Waage, 2018). El ritmo de trabajo se ha ido incrementando por la exigencia en el cumplimiento de metas establecidas dentro de la organización, con un número menor de trabajadores creando una mayor carga psicológica en los mismos (Universidad Abierta y a Distancia de México, 2016); llegando a perjudicar las actividades laborales y perturbar las condiciones físicas y emocionales de los colaboradores.

Considerando a la actividad laboral como un medio de adaptación de las personas a la sociedad, permitiendo la aplicación de sus competencias y la satisfacción de las expectativas relacionadas a su desarrollo personal, profesional y económico. (Luque & Gómez, 2000)

No obstante la razón principal para realizar esta investigación de evaluación e identificación de factores de riesgo psicosocial a los que se hallan expuestos los colaboradores, es de vital importancia cuando se trata de preservar la salud de los mismos; partiendo de la necesidad de conservar un entorno laboral sin factores que perturben la salud mental de los colaboradores; basándose en la legislación laboral de la Constitución de la República del Ecuador la cual menciona en el Art. 326 que toda persona debe realizar sus actividades en un ambiente adecuado; que le garantice su integridad, salud y bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En base a la normativa legal mencionada anteriormente y en búsqueda de mejorar las condiciones de vida del trabajador, se toma como referencia una agencia de aduanas para realizar el estudio.

Actualmente, la agencia dispone de estadísticas de causas de rotación del personal realizadas en el año 2021, en las que se detectó lo siguiente: desvinculación del personal, inestabilidad en la salud mental de los colaboradores, baja productividad, insatisfacción, depresión, baja autoestima entre otras. (Departamento Talento Humano Agencia de Aduanas, 2021). Con este antecedente se consideró necesario realizar la evaluación e identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesto el

personal; ya que esta investigación permitió evaluar los mismos, proponer medidas preventivas que mejoren la salud mental de los trabajadores; así como también ayudó a detectar las falencias que tiene la organización. (UGT, Departamento de Asistencia Técnica para la prevención de riesgos laborales, 2010)

El desarrollo de esta investigación es de gran interés ya que gracias a la información obtenida se identificó los riesgos, mismos que se priorizarán y de esta manera se desarrolló un conjunto de recomendaciones que permitirán la prevención y control de los riesgos determinados.

Por lo dicho anteriormente, los objetivos del presente trabajo investigativo fueron: analizar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesto el personal de la agencia de aduanas y el impacto que genera en la salud mental, mediante la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo; para proponer medidas preventivas que permitan reducir los factores de riesgo psicosocial identificados en la investigación, y así, mejorar las condiciones laborales, calidad de vida de los trabajadores y desempeño laboral.

Método

Diseño y alcance del estudio: La metodología de estudio es descriptivo, transversal, realizado en trece (13) trabajadores de una agencia de aduanas, en el mes de junio del año 2022.

Población de referencia: La población que se tomó para realizar este estudio fue el personal de la agencia de aduanas, el mismo que estaba conformado por administrativos y

operativos de las ciudades de Quito y Guayaquil.

Criterios de inclusión: Se incluyó a todo el personal administrativo y operativo que trabaja en la organización, los cuales tienen estabilidad laboral de tres (3) meses a dos (2) años.

Sujetos objeto de estudio: El grupo de estudio fue el personal de la agencia, al cual se dio a conocer el instrumento de investigación a ser aplicado, a su vez se informó, consultó y solicitó el consentimiento de participación en el proceso.

Instrumentos de recogida de información: Para la obtención de la información se aplicó el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo. El mismo que consta de 83 ítems, el cual mide ocho dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte, apoyo, otros puntos importantes como: acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida; para responder el cuestionario se emplea una escala de Likert, donde se encuentran las siguientes opciones: completamente de acuerdo con una valoración de puntaje 4, parcialmente de acuerdo con una valoración de puntaje 3, poco de acuerdo con una valoración de puntaje 2 y en desacuerdo con una valoración de puntaje 1; para obtener los resultados del nivel de riesgo, se sumó la puntuación de cada una las dimensiones, finalizando con la interpretación basada en la siguiente tabla:

Tabla 1. Puntuación de dimensiones del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo

Escala	Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Completamente de acuerdo	Alto	58 – 116	Riesgo de impacto alto sobre la seguridad y la salud del trabajador.
Parcialmente de acuerdo			
Poco de acuerdo	Medio	117 – 174	Riesgo de impacto moderado sobre la seguridad y la salud del trabajador.
En desacuerdo	Bajo	175 – 232	Riesgo de impacto bajo sobre la seguridad y la salud del trabajador.

Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo

Elaborado: E. Paspuel

Operacionalización de la variable:

Tabla 2. Operacionalización de las variables del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo

Variable Dependiente	Instrumento	Dimensiones	Cantidad de ítems	Numerales asignados a los ítems	Escala	Nivel de Riesgo	
Factores Psicosociales	Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo	Carga y ritmo de trabajo	4	1 al 4	Completamente de acuerdo (4)	Alto	
		Desarrollo de competencias	4	5 al 8			
		Liderazgo	6	9 al 14			
		Margen de acción y control	4	15 al 18			
		Organización del trabajo	6	19 al 24	Parcialmente de acuerdo (3)	Medio	
		Recuperación	5	25 al 29			
		Soporte y apoyo	5	30 al 34			
		Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53 y 56	Poco de acuerdo (2)		Bajo
		Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41 y 50			
		Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43 y 48			
		Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57			
		Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40 y 47			

	Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46 y 49	En desacuerdo (1)
	Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52 y 54	
	Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44 y 58	

Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo

Elaborado: E. Paspuel

Análisis estadístico:

Para realizar la tabulación y análisis estadístico de la información obtenida, se empleó la herramienta del mismo método la cual tiene una plantilla en excel, en la que consta las 8 dimensiones del cuestionario; en esta se ingresó las respuestas de cada uno de los colaboradores, visualizando finalmente los resultados.

Aspectos éticos:

Previo a la toma del cuestionario de evaluación psicosocial; se informó y consultó al personal de la agencia de aduanas, mediante comunicación interna al correo personal corporativo, las pautas específicas sobre la aplicación del instrumento; obteniendo finalmente una respuesta positiva del personal a lo solicitado.

Resultados

El resultado obtenido de datos sociodemográficos se encuentra representada en la tabla 3; el resultado por dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial está especificado en la tabla 4 y como resultado global hay predominio de riesgo medio en un 57% (gráfico 1).

Tabla 3. Datos Sociodemográficas de la Población

Variables		Número
Género	Femenino	9
	Masculino	4
Edad	20 – 30	4
	30-40	7
	+ 40	2
Área	Operativa	5
	Administrativa	8
Antigüedad en la empresa	3 - 6 meses	7
	6 - 1 año	4
	1 - 2 años	2

Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo
Elaborado: E. Paspuel

Tabla 4. Resultado por dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial aplicada en la agencia de aduanas

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	15%	85%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	54%	46%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	38%	46%	15%

DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	54%	46%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	69%	31%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	23%	77%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	46%	46%	8%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	38%	62%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	31%	69%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	8%	69%	23%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	15%	62%	23%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	69%	31%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	46%	46%	8%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	38%	54%	15%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	23%	77%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	31%	62%	8%

Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo

Elaborado: E. Paspuel

Gráfico 1. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial aplicada en la agencia de aduanas



Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo
Elaborado: E. Paspuel

Discusión:

En la actualidad no se cuenta con estudios de riesgos psicosociales en personal de agencia de aduanas, por lo que se ha tomado como referencia estudios sobre operadores logísticos ya que el personal está directamente ligado con el servicio de cadena logística de los mismos. Y en lo que refiere a estudios de acoso sexual y laboral se tomó como referencia estudios sobre acoso laboral y sexual en el ámbito laboral.

Los resultados obtenidos en la presente investigación se pueden evidenciar que la Agencia de Aduanas presenta riesgos psicosociales altos en las dimensiones: acoso sexual en un 23% y acoso laboral también en un 23%; tomando en cuenta el estudio de (Ramos & Crespo, 2020) se puede verificar que el acoso sexual en el lugar de trabajo, en el caso de

las mujeres el 38% ha sufrido acoso y en los hombres el 26% también lo ha sufrido, identificando que este está principalmente dirigido al personal que ocupa puestos de menor jerarquía en la empresa (McCann, 2005), ocasionando un entorno laboral inseguro.

En lo que refiere al resultado de la agencia, referente al riesgo medio en la que se encuentra en las dimensiones: carga y ritmo de trabajo en un 85%, recuperación en un 77%, estabilidad laboral y emocional en un 77%, se ha tomado en cuenta el estudio de (Suárez, 2021) sobre factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del operador logístico multinacional “Grupo R”, en el que se evidencia que la población expuesta se encuentra a un nivel de riesgo alto en una media de 4,2%, lo que exige altas demandas mentales y físicas, para cumplir las tareas encomendadas generando inestabilidad en la salud del trabajador y síntomas psicosomáticos (Stavroula & Aditya, 2010) como: cansancio, cefaleas, tensiones musculares, cambios de humor, ansiedad, insomnio.

En lo que refiere a la población del presente estudio que son 13 personas y de los estudios realizados de (Suárez, 2021) de 57 personas y (Ramos & Crespo, 2020) de 208 personas; la población es más amplia la cual permite obtener información más verídica y apegada a la situación real de la empresa.

Limitaciones y fortalezas:

Limitaciones: Tamaño de la población muy reducida.

Fortalezas: Se aplicó el cuestionario a todo el personal de la agencia de aduanas, logrando obtener información real de la situación actual de la organización.

Utilidad y aplicabilidad del estudio: Con los resultados del estudio realizado se propone medidas preventivas y de control para reducir los niveles de riesgos psicosocial existentes en la organización, la mejora efectiva del ambiente laboral, calidad de vida y salud mental del trabajador.

Adicionalmente la información obtenida en la investigación, queda como base para el cumplimiento legal de los programas de prevención exigidos por el Ministerio de Trabajo.

Conclusiones:

El método aplicado permitió analizar e identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesto el personal de la agencia de aduanas, generando medidas preventivas que permitan reducir los factores de riesgo psicosocial identificados en la investigación.

Se concluye después del análisis realizado, que la agencia se encuentra expuesta a riesgos psicosociales altos en las dimensiones: acoso sexual y acoso laboral; riesgo medio en las dimensiones: carga y ritmo de trabajo, recuperación, estabilidad laboral y emocional.

Se identificó, que los factores de riesgo psicosocial de inmediata intervención son el acoso laboral, acoso sexual, carga y ritmo de trabajo, y recuperación; ya que estas posiblemente pueden afectar la salud mental de los trabajadores, calidad de vida y desempeño laboral.

Las principales medidas preventivas a tomarse son: distribución de carga de trabajo al personal, tomando en cuenta las competencias de cada uno de los trabajadores, las necesidades del área de trabajo y la capacidad física de las instalaciones; logrando establecer tiempos de recuperación dentro de las actividades laborales.

Desarrollar y aplicar políticas de cero tolerancia, al acoso laboral como sexual basadas en la cultura del respeto mutuo.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: LEXISFINDER. Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Barral, C. S., & Albán, P. G. (2021). *Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud*. Cuenca.
- Ceyda, S., & Demiral, Y. (2019). The Aspects of Psychosocial Risks Prevention in a Developing Country: Turkey. *JBACHS*, 30-34. doi:10.30621/jbachs.2019.511
- Cortez, L., Pantoja, M., Cortes, D., Tello, M., & Nuncio, J. (2022). Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *IPC*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/3332947005.pdf>
- Departamento Talento Humano Agencia de Aduanas. (2021). *Causas de Rotación del Personal*. Quito.
- Edreira, M. J. (2003). Fenomenología del acoso moral. *Anales del Seminario de Metafísica*. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/ASEM/article/view/ASEM0303110131A/16177>
- England, M. J., Stith Butle, A., & Gonzalez, M. (2015). *Psychosocial Interventions for Mental and Substance Use Disorders*. Washington, D.C.: National Academy of Sciences. doi:10.17226/19013
- García, T. M. (2016). *Exposición a los Riesgos Psicosociales en un Servicio de Hospitalización*,. España: Universitas. Obtenido de

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3264/1/Garcia%20Teruel%2C%20Ana%20M%2C%20AA%20TFM.%20Hecho%20pdf.pdf>

- Jodas, D., Melanda, F., Mesas, A., González, A., & Lopes, F. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *Países Bajos*. doi:10.1371/journal.pone.0185781
- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. Geneva: World Institute of Work. Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luque, R. P., & Gómez, D. T. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- McCann, D. (2005). *Sexual harassment at work: National and international responses*. Ginebra: Internacional Labour Office. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales*. Quito: Ministerio de Trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/Guia-para-la-aplicacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf?x42051>
- Moreno, J. B., & Baéz, L. C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Ramos, V., & Crespo, A. (2020). *El acoso y la violencia sexual en las empresas ecuatorianas*. Quito: Escuela Politécnica Nacional. Obtenido de <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2020/11/INFORME-DE-INVESTIGACION-EPN-CARE.pdf>
- Roelen, C. A., F. M., Van, H., & Waage, S. (2018). *Psychosocial work environment and mental health-related long-term sickness absence among nurses*. Norway: Springer. Obtenido de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00420-017-1268-1.pdf>
- Stavroula, L., & Aditya, J. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Geneva: Philippos Yiannikouris. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/?sequence=1>
- Suárez, C. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del operador logístico multinacional "Grupo R"*. Quito: UCE. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/25689>
- UGT, D. d. (2010). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Andalucía: Lienzo gráfico. Obtenido de

http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgopsicosocialesand/publication.pdf

Universidad Abierta y a Distancia de México. (2016). *Manejo del estrés en el profesional de la medicina prehospitalaria*. México: Editorial Universitaria. Obtenido de https://dmd.unadmexico.mx/contenidos/DCSBA/BLOQUE1/UM/02/UMEP/unidad_02/descargables/UMEP_U2_Contenido.pdf

Zambrano, J., Schlumberger, & Suasnavas, P. (2012). *Assessing Psychosocial Risks at Work in Oilfield Personnel: A Case Study*. Quito: SPE/APPEA International Conference . Obtenido de <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-internacional-sek-ecuador/seguridad-industrial/assessing-psychosocial-risks-at-work-in-oilfield-personnel-case-study-2012/22216143>

Anexos: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo.



Esmerada Paspuel
Estudiante



Pablo Dávila
Director/a

Fecha: 23/09/2022