



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Programa Posgrados en Riesgos Laborales

Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en el personal de la
Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas 2019.

Línea de investigación

Gestión de Riesgos y Productividad Empresarial

Tesis de grado previo a la obtención del título de Magister en Gestión
de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos Laborales

Autor: Dr. Nelson Alejandro Muela González

Asesora: MSc. Viviana Sánchez Barros

Ecuador - Esmeraldas 2021

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE, previo a la obtención del título de MAGISTER EN GESTIÓN DE RIESGOS

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE ESMERALDAS 2019.

Autor: Nelson Alejandro Muela González

MSc. Viviana Sánchez

f_____

DIRECTORA DE TESIS

PhD. Jorge Velazco

f_____

LECTOR 1

Mgt. Ramón Angulo

f_____

LECTOR 2

Mgt. Luis Hidalgo Solórzano

f_____

DIRECTOR DE POSGRADO

Mgt. Alex Guashpa Gómez

f_____

SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas – Ecuador

Febrero - 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Quien suscribe, Nelson Alejandro Muela González, portador de la cédula de ciudadanía No. 1711888154, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de MAGISTER EN GESTIÓN DE RIESGOS son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi exclusiva responsabilidad legal y académica.

Nelson Alejandro Muela González

C.I. 1711888154

CERTIFICACIÓN

Yo, VIVIANA SÁNCHEZ BARROS, en calidad de Directora de Tesis, CERTIFICO que: el estudiante Nelson Alejandro Muela González, ha incorporado las sugerencias al trabajo de investigación titulada VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE ESMERALDAS 2019, por lo que autorizo su presentación ante el Tribunal de acuerdo a lo que establece el reglamento de la PUCESE.

Dra. Viviana Sánchez Barros Msc.

DIRECTORA DE TESIS

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios, quien supo guiarme e inspirarme para culminar con éxito el presente trabajo de investigación, por otorgarme las fuerzas necesarias para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a enfrentar las adversidades sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento.

A mi familiares y amistades quienes me apoyaron en este largo camino de preparación académica. A mi madre por su ayuda incondicional, consejos, comprensión, amor, a quienes debo todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para lograr alcanzar mis metas.

Nelson Alejandro Muela González

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por derramar sobre mí sus bendiciones y darme la oportunidad de cumplir este sueño anhelado.

Agradezco a mi familia, por darme la confianza y el apoyo moral, por sus incondicionales consejos que me empujaron a seguir adelante.

A mi asesora de tesis, Dra. Viviana Sánchez Barros, por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado que pueda terminar mis estudios con éxito.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida, muchas gracias.

Con cariño.

Nelson Alejandro Muela González

RESUMEN

En el entorno laboral, uno de los retos en el ámbito de la prevención de riesgos, es el tratamiento de los riesgos psicosociales. El tema de la presente investigación analiza los factores de riesgo psicosocial existentes en las actividades de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas. Para lograr este propósito se empleó una metodología exploratoria, descriptiva, documental y de campo; lo que permitió identificar, analizar y detallar los aspectos más relevantes del estudio. Como instrumento técnico se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales del Ministerio del trabajo, en una población de 35 trabajadores de las áreas administrativas y operativas de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas. Se determinó que en el área administrativa existe el mayor número de factores de riesgo psicosocial, cinco dimensiones están en nivel de riesgo medio con impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud en el trabajo, generando a mediano plazo efectos nocivos para la salud de 8 trabajadores de los 11 evaluados en el área, los más representativos son desarrollo de competencias (73%), Liderazgo (64%), Soporte y apoyo social (64%). En el área operativa predominan los resultados en riesgo bajo para los factores psicosociales, pero se identificó como factor de riesgo psicosocial con el 46% a la dimensión recuperación, generando a mediano plazo efecto nocivos para 11 trabajadores de los 24 evaluados.

Con base en los factores de riesgo psicosocial identificados, se estableció medidas correctivas a través de una planificación para ser ejecutada por la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas durante el 2021. Para el área administrativa en el primer trimestre se prioriza la intervención de los factores de riesgo psicosocial desarrollo de competencias, liderazgo y apoyo social; y seis meses plazo para las dimensiones margen de acción/ control, organización del trabajo, carga / ritmo de trabajo y recuperación. Para el área operativa, se establece seis meses plazo, para intervenir el factor de riesgo psicosocial recuperación.

Finalmente se recomendó a la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas, una vez ejecutado la planificación del 2021, realizar una nueva evaluación de factores psicosociales, a fin de determinar si las medidas correctivas disminuyeron los niveles de riesgo psicosocial identificados en este estudio.

Palabras claves: Factores psicosociales, riesgo psicosocial, personal operativo y administrativo, prevención.

ABSTRACT

In the workplace, one of the remains in the field of risk prevention is the treatment of psychosocial risks. The topic of this research analyses the existing psychosocial risk factors in the activities of the Provincial Federation of Esmeraldas. An exploratory, descriptive, documentary and field methodology was used to achieve this purpose, which made it possible to identify, analyze and detail the most relevant aspects of the study. The psychosocial risk assessment questionnaire in working spaces of the Ministry of Labor was used as a technical instrument in a population of 35 workers in the administrative and operational areas of the Provincial Federation of Esmeraldas. Se determined that in the administrative area there are the greatest number of psychosocial risk factors, five dimensions are at average risk level with moderate potential impact on occupational safety and health, generating in the medium-term harmful health effects of 8 workers out of the 11 evaluated in the area, the most representative are skills development (73%), Leadership (64%), support and social support (64%). In the operational area low risk results predominate for psychosocial factors but was identified as a psychosocial risk factor with 46% to the recovery dimension, generating in the medium-term harmful effect for 11 workers of the 24 evaluated.

Based on the psychosocial risk factors identified, corrective measures were established through planning to be implemented by the Provincial Emerald Sports Federation during 2021. For the administrative area in the first quarter, the intervention of psychosocial risk factors is prioritized, skills development, leadership, and social support; and six months term for dimensions margin of action/control, work organization, workload/pace of work and recovery. For the operational area, six months term is established, to intervene the psychosocial risk factor recovery.

Finally, the Provincial Emerald Sports Federation, after the 2021 planning was implemented, to carry out a re-evaluation of psychosocial factors, to determine whether corrective measures decreased the psychosocial risk levels identified in this study.

Keywords: Psychosocial factors, psychosocial risk, operational and administrative staff, prevention.

ÍNDICE DE CONTENIDO

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
CERTIFICACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
Planteamiento del problema.....	3
Justificación	4
Objetivos.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos	5
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Fundamentación teórico – conceptual.....	6
1.1.1. Definición de Factores Psicosociales según autores	6
1.1.2. Características de los factores de riesgo psicosociales	7
1.1.3. Clasificación de los factores de riesgo psicosocial	9
1.1.4. Condiciones del ambiente de trabajo	10
1.1.5. Riesgos psicosociales.....	14

1.1.6.	Principales riesgos psicosociales.	16
1.1.7.	El estrés Laboral.	16
1.1.8.	Violencia en el trabajo.	17
1.1.9.	Acoso Laboral.	19
1.1.10.	Acoso sexual.	20
1.1.11.	Burnout.	21
1.1.12.	Insatisfacción laboral.	22
1.1.13.	Metodología para evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales.	23
1.2	Antecedentes.	26
1.3	Fundamentación Legal.	28
CAPITULO 2: METODOLOGÍA		31
2.1	Tipo de Estudio.	31
2.2	Definición conceptual y Operacionalización de Variables.	32
2.3	Población y Muestra	35
2.4	Técnicas e Instrumentos.	35
2.5	Análisis de Datos	38
CAPITULO 3: RESULTADOS		39
3.1.	Datos Generales: Áreas de trabajo evaluadas	39
3.1.1.	Resultados Área Administrativa.	40
3.1.2.	Resultados Área Operativa	41
3.2.	Trabajadores expuestos a factores de Riesgos Psicosociales por Área	42
3.3.	Medidas correctivas para los factores de riesgo psicosocial identificados en la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas.	43

CAPITULO 4: DISCUSIÓN	53
CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
5.1. Conclusiones.....	56
5.2. Recomendaciones	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS	72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	32
Tabla 2. Población y muestra.....	35
Tabla 3. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	36
Tabla 4. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	37
Tabla 5. Interpretación de resultados	37
Tabla 6. Resultados Dimensiones evaluadas área administrativa. Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas	40
Tabla 7. Resultados Dimensiones evaluadas área operativa. Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas	41
Tabla 8. Cuadro comparativo de áreas Federación Deportiva de Esmeraldas.....	42
Tabla 9. Factores de riesgo psicosocial que requieren intervención.....	43
Tabla 10. Medidas correctivas factores de riesgo psicosocial área administrativa de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas	45
Tabla 11. Recomendaciones para los resultados identificados en otros puntos importantes área Administrativa de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas	47
Tabla 12. Medidas correctivas factores de riesgo psicosocial área operativa de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas	49
Tabla 13. Medidas correctivas de riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación otros puntos importantes del área operativa de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas	51

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Áreas de trabajo evaluadas.	39
--	----

INTRODUCCIÓN.

Presentación del tema de investigación.

La relación entre los aspectos organizacionales y la salud de los trabajadores no es un tema nuevo, pero, si entendemos que los aspectos organizacionales involucran: horarios de trabajo, tareas y funciones a desempeñar que pueden ser motivantes o generar insatisfacción, estilo de supervisión de los jefes, apoyo para el trabajo por parte de los compañeros, posibilidades de ascenso y promoción, relaciones interpersonales que pueden generar conflictos laborales, entre otros; se comprende que estas condiciones, también denominados factores psicosociales, influyen en la salud del trabajador, en el desempeño y la satisfacción laboral. En el reporte anual de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (UE-OSHA) (2007), se indica que los procesos de globalización y de organización en las empresas, han generado que los trabajadores estén expuestos en forma frecuente e intensa a riesgos psicosociales, situación que hace imprescindible la identificación, evaluación y control de estos riesgos con el propósito de evitarlos para garantizar de esta manera la salud y seguridad de los trabajadores de las empresas.

Los riesgos psicosociales junto con los derivados de la seguridad laboral que abarcan el ambiente físico, contaminantes y ergonómicos, forman parte de los grandes grupos de riesgos que afectan a los trabajadores en el ámbito laboral, según la clasificación propuesta por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica; Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la Argentina, (2017, p.26); a los que las empresas e instituciones deben dar atención oportuna y diligente.

Molina (2017) señala que las empresas desarrollan estrategias para el éxito o fracaso de sus actividades, pero, la delgada línea entre lo que se hace bien o se hace mal, permite identificar el talento humano clave para el desarrollo integral de la empresa (p. 2). Sin embargo, no todas las empresas y organizaciones le conceden importancia al incentivo de los trabajadores, descuidando el reconocimiento y valoración de su aporte vital, situaciones que favorecen la exposición a factores de riesgos psicosociales, que no solo tienen impacto en el empleado sino también en el desarrollo de la institución.

En la actualidad existe una relación directa entre los riesgos psicosociales y la estructura organizacional del trabajo, ya que, la percepción que los trabajadores tienen del ambiente laboral puede ser influenciado por la combinación o conjunto de circunstancias externas e internas de la organización, misma que repercute en el desempeño laboral y productividad. Razones por la cual es necesario demostrar a los directivos de la organización, la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial, realizar una evaluación para determinar si están en niveles de riesgos que pueden afectar la salud psicológica y social de los trabajadores, con la finalidad de generar una protección integral potenciando el desempeño individual y colectivo (Abello y Lozano, 2013).

La importancia de los factores psicosociales y sus repercusiones en la salud de los trabajadores es un tema que ha generado estudios más profundos en los últimos años. Es probable que la preocupación por abordar esta problemática se remonte a la década de 1970, a partir de este año existen referencias de la importancia que se ha otorgado a la identificación, evaluación y control de estos riesgos (Villacís, 2015).

Organizaciones internacionales como UE-OSHA (2007) indican que los riesgos psicosociales afectan a la salud de los trabajadores, y cada vez son más evidentes sus consecuencias. Dentro de las principales repercusiones a la salud de los riesgos psicosociales se destacan los problemas relacionados con la salud física, mental, trastornos psicósomáticos, consumo de sustancias; en cuanto a las afectaciones de la actitud se encuentra la insatisfacción laboral y conductas contraproducentes hacia el trabajo; el exceso en los horarios de trabajo, generan ausentismo laboral debido a problemas de salud y rotación del personal; finalmente se presentan los costos económicos que se manifiestan en accidentes de trabajo, pérdida de materiales, bajo rendimiento y productividad. La disminución en la calidad del trabajo genera costos que en ocasiones son difíciles de identificar a corto plazo, estos costos lamentablemente se evidencian a mediano y largo plazo.

En el Ecuador lamentablemente existe pocos datos estadísticos que evidencien el estudio de los riesgos psicosociales en las organizaciones, esto puede deberse a la falta de preocupación e interés por el tema, falta de recursos económicos o falta de claridad en las conceptualizaciones y beneficios a obtener con la prevención de los riesgos psicosociales.

Planteamiento del problema

La atención a los riesgos para la salud y seguridad laboral es una corriente moderna en la gestión administrativa de las empresas y organizaciones, y aunque en las legislaciones nacionales se insertan normas y disposiciones que garantizan el bienestar y salud laboral, no es menos cierto que, todavía no es una práctica integral común que además de identificar los riesgos laborales, los aborden con la aplicación de estrategias de prevención adecuadas.

Existe un déficit del conocimiento en prevención de riesgos laborales en la provincia de Esmeraldas y más aún por parte de los trabajadores en relación con los factores psicosociales, esto puede deberse a los siguientes motivos: inexistencia de una cultura preventiva en la organización, escasa información sobre los efectos de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral, inadecuados programas de capacitación en temas de estrés laboral y falta de sensibilización en los gestores de prevención de riesgos labores sobre la importancia de la prevención de riesgos psicosociales para reducir los efectos en el trabajador y la organización.

Los técnicos de seguridad y salud ocupacional centran sus acciones en la prevención de riesgos físicos como ruido, vibración, temperatura e iluminación, en riesgos ergonómicos para evitar levantamiento manual de cargas, posturas inadecuadas, actividades con movimientos repetitivos; pero descuidan implementar acciones preventivas hacia aquellos riesgos de origen psicosocial como por ejemplo carga excesiva de trabajo, presión de tiempo, funciones o roles mal definidos, conflictos entre los trabajadores, falta de apoyo por parte del supervisor, entre otros. Estos factores de riesgo psicosocial según Luceño, Martín y Rubio (2008), tienen un papel relevante en los accidentes laborales, en el desempeño laboral, en la rotación de personal y en la salud de los trabajadores desde el punto de vista psicológico y social; ya que la exposición prolongada a los distintos factores de riesgo tiene relación directa con el estrés, con la falta de atención, distracciones y descuidos frecuentes, condiciones que aumentan la probabilidad de sufrir accidentes laborales.

En las organizaciones de la provincia de Esmeraldas, existe un déficit sobre el conocimiento en prevención de riesgos laborales y más aún sobre los factores de riesgo psicosocial y su afectación en la salud de los trabajadores; esto puede deberse a la inexistencia de una cultura preventiva, escasa información sobre los efectos de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral, inadecuados programas de capacitación en temas de estrés laboral y falta de

sensibilización en los gestores de prevención de riesgos laborales sobre la importancia de la prevención de riesgos psicosociales para reducir los efectos en el trabajador y la organización.

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas, a través de la evaluación del personal, con la finalidad de identificar los factores de riesgo psicosocial presenten en sus actividades y posteriormente con los resultados obtenidos, establecer medidas correctivas para minimizar los efectos en la salud, en el rendimiento y satisfacción laboral de los trabajadores.

Por lo expuesto anteriormente, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas?

Justificación

La Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas tiene 92 años de funcionamiento, en la misma se han formado deportistas en las disciplinas de: natación, básquet, taekwondo y fútbol compitiendo a nivel nacional e internacional con grandes glorias del Ecuador. A pesar de los logros conseguidos en beneficio de la ciudad, la Federación presenta inconvenientes en algunos aspectos de la organización como: espacio físico inadecuado para el desarrollo de las labores, cancelación de sueldos con atrasos, inestabilidad laboral, evidenciando una falta de gestión en los factores de riesgo laborales; repercutiendo en los trabajadores y servicio a la comunidad.

La Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas, cuenta con personal administrativo y operativo. La actividad administrativa abarca: financiero, secretarías, administrador de recursos humanos y director; En las actividades operativas se encuentra el personal auxiliar de servicio y los técnicos encargados de las diferentes áreas deportivas como voleibol, karate, judo, taekwondo, halterofilia, tenis de mesa y natación. En la Federación se evidencia la ausencia del responsable de seguridad y salud ocupacional, quien es el encargado de desarrollar la matriz de riesgo por puestos de trabajo y gestionar acciones para prevenir lesiones y deterioro en la salud del personal a consecuencia del trabajo, todo esto como parte del cumplimiento de las normativas legales en prevención de riesgos laborales establecidas por los entes de control.

Considerando esta realidad y preocupados por el bienestar de los trabajadores, el presente trabajo de investigación tiene como finalidad identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal administrativo y operativo de la Federación Deportiva Esmeraldas y establecer medidas correctivas para evitar afectaciones en la salud mental, tales como: estrés, fatiga, ansiedad, miedo, angustia, entre otros. Es de interés colaborar con la Federación deportiva para estructurar la unidad de seguridad y salud ocupacional, la cual, junto al departamento de talento humano, determinen el cumplimiento de la normativa legales vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar los factores de riesgo psicosocial en las áreas de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas 2019.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de riesgo de los factores psicosociales en la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas.
- Definir el área de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas con mayor nivel de riesgo psicosocial, estableciendo número de trabajadores expuestos.
- Establecer medidas correctivas a la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas en función de los riesgos psicosociales identificados.

CAPITULO 1.

MARCO TEÓRICO

1.1. Fundamentación teórico – conceptual

1.1.1. Definición de Factores Psicosociales según autores

La Norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico, establecida mediante Resolución Ministerial 375-TR (2008), definen a los factores de riesgos psicosociales, también denominados biopsicosociales como: la condición que se encuentra presente en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud tanto física, psíquica y social del trabajador, así como el desarrollo del trabajo. (p.26)

La OIT (2013), manifiesta que los factores psicosociales son “interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización”. Por otro lado, existen otros aspectos como las necesidades del trabajador, sus capacidades, su cultura y su situación personal que mediante experiencias vividas pueden influir en el rendimiento, salud y satisfacción de los trabajadores.

Otros autores como Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (2001), en la Enciclopedia sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, definen a los factores de riesgos psicosociales como: los aspectos del puesto de trabajo y del entorno del mismo, tales como: el clima, cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales, diseño de contenido de las tareas, entre otros aspectos que pueden influir en la aparición de estrés en el trabajo. (p.34)

A pesar de que el concepto de los factores psicosociales laborales ha sido analizado por varios autores, hasta hoy en día no existe una unificación conceptual respecto a este factor. Al respecto, otra de las aproximaciones planteadas en referencia a la conceptualización es la efectuada por Varillas (2009), en donde indica que los factores psicosociales son condiciones que propician el estrés laboral y también generan otras complicaciones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores.

En cuanto a la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en la salud de los empleados, Creus (2011), manifiesta que esto se presenta como un desequilibrio en la salud, también como una dificultad para emitir una respuesta apropiada a las exigencias del trabajo, por cuanto se ven frenadas sus aspiraciones y expectativas, a lo cual se lo denomina comúnmente como estrés.

Las conceptualizaciones antes expuestas, coinciden en indicar que la organización es la fuente y origen de los factores de riesgo psicosocial, tanto en ejercicio de la dinámica administrativa, como en la operativa, además las características individuales de los empleados juega un papel importante respecto a la exposición a este factor, lo que como resultado genera efectos negativos en la salud y puede llegar a convertirse en una causa de accidentes laborales y de enfermedades relacionadas con el estrés (Polanco y García, 2016).

1.1.2. Características de los factores de riesgo psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias, como la de extenderse en el espacio y tiempo, dificultades en la objetividad, afectaciones a otros riesgos, escasa cobertura legal, se encuentran moderados por otros factores y dificultades de intervención. En relación a la característica de extensión en el espacio y el tiempo, hace referencia a las delimitaciones espaciales y temporales, en donde se resalta que la característica muy común de estos factores psicosociales es la no localización; es decir, una cultura organizacional, un estilo de liderazgo, o un clima psicosocial no se encuentra ubicado en ningún lugar ni es posible precisarlo en un momento especial. (Rick y Briner, 2002)

La dificultad en la objetividad es otra característica, la cual se relaciona con el ruido, vibraciones, temperatura que son condiciones medibles, a diferencia del rol, la cohesión grupal, la supervisión y la comunicación que no tienen unidades de medida. Este es uno de los grandes problemas de los factores psicosociales, su dificultad para encontrar unidades de medida objetiva. (Moreno y Báez, 2010)

La característica de afectación a otros riesgos se relaciona con el organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona. Es el principio básico del funcionamiento de la persona, el tratamiento de la persona como una totalidad o sistema bio-psico-social (Engel, 1977). El aumento de los factores psicosociales de riesgo, el estrés y la tensión, suelen generar conductas precipitadas,

alteradas y no adaptativas que propician los errores, todo tipo de accidentes y una mayor vulnerabilidad de la persona.

La escasa cobertura legal se refiere a las leyes que regulan las condiciones laborales, por ejemplo: el nivel de ruido tiene una legislación que determina cuales son los niveles admitidos y rechazados, lo que facilita la misma acción de los empresarios y directivos. A pesar de que el desarrollo de la legislación sobre los riesgos laborales ha sido considerable, tanto en sus aspectos generales como globales, lo que ha permitido acciones precisas por parte de los organismos de control. Sin embargo, el desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general relacionada con la prohibición de que puedan dañar a la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios, para los trabajadores y para la misma inspección del estado. (Moreno y Báez 2010)

Los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales. Tal como se definen por la OIT, los factores psicosociales de riesgo están mediados por la percepción, la experiencia y las vivencias personales. La carga de trabajo, el conflicto de rol, la incertidumbre laboral no suele tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Aunque los efectos directos de los factores psicosociales de riesgo sobre la población trabajadora suelen ser dominantes, los efectos moderadores de las variables personales son también habituales y factor importante en el resultado final que no puede ser obviado.

Finalmente, la dificultad de intervención es otro aspecto de los factores de riesgo psicosocial, para la gran mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía siempre hay soluciones técnicas, pero no resulta tan claro cuando se trata de los factores psicosociales. Un clima sociolaboral nefasto en la empresa afecta a la salud de los trabajadores, y también a su misma productividad. Lo mismo ocurre con un liderazgo abusivo. Sin embargo, técnicamente la intervención no resulta tan clara y sus efectos a medio y largo plazo tampoco. Por su propia naturaleza, los factores psicosociales son factores organizacionales y están íntimamente entrelazados al diseño y concepción global de la empresa. La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados (Rick y Briner, 2002), lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados.

1.1.3. Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgos psicosociales pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción laboral. Teniendo en cuenta estos aspectos Jurado (2017), considera tres grandes grupos de factores: los primeros son los derivados de las condiciones de trabajo y organización del trabajo, los segundos son los relativos a la actividad que realiza el trabajador y finalmente, los derivados de la interacción entre ambos.

1.1.3.1. Factores de riesgo Psicosocial derivados de las condiciones de trabajo y organización del trabajo

Estos factores son aquellos que dependen de sistema de organización y comunicación no establecidos por el trabajo, estos factores a su vez se encuentran divididos en aspectos como control, carga de trabajo física y mental, ambiente físico y la definición del rol (Jurado, 2017, p.10).

El control, hace referencia a dos componentes: la autonomía referida a la posibilidad que tienen las personas de influenciar en las decisiones relacionadas con su trabajo y el desarrollo de las habilidades relaciona con el grado en que el trabajo posibilita a las personas desarrollar sus propias capacidades como la creatividad, aprendizaje y los trabajos variados (Llanquecha y Marín, 2018, p.54).

En relación con la carga de trabajo, Jurado (2017), hace referencia al esfuerzo que tiene que realizar una persona para llevar a cabo una actividad laboral, es decir, el esfuerzo físico o psicológico requerido para desempeñar su actividad (p.11). Cuando el esfuerzo es mayor que las capacidades o conocimientos del trabajador se origina una sobre carga. Sin embargo, cuando las capacidades superan en gran medida los requerimientos se produce una infra carga o sub carga de trabajo. El ambiente físico, incluye los factores del medio ambiente físico del puesto de trabajo, y que a su vez puede influir en el confort y discomfort y producir consecuencias nocivas en su salud física y psíquica. Finalmente, el rol laboral del trabajador se considera como un patrón del comportamiento que se espera cumpla quien desempeña cada puesto. Este aspecto considera también los problemas que pueden originarse del rol y la organización laboral otorgada a cada trabajador. En este sentido puede originarse una situación de ambigüedad del rol cuando el trabajo no posee muchas referencias para llevar a cabo sus

labores. Pero en otras ocasiones puede generarse un conflicto del rol que se da cuando existe una incongruencia entre las demandas y las exigencias en el trabajo.

1.1.3.2. Factores de riesgo psicosocial relativos a la actividad del trabajador

Como factores relativos al trabajo, nos referimos al grado de implicación en que los empleados realizan sus labores, como: tiempo y energía utilizada para realizar dicha actividad. La motivación es otro factor relativo al trabajo, entendiéndose como un proceso mediante el cual un trabajador, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permite satisfacer sus necesidades, a la vez que cumple con las metas de la empresa. Dentro de este grupo se considera aquellos factores que pueden generar peligros concretos para la salud del trabajador, teniendo en cuenta la percepción que este tenga de ellos y de sus capacidades o recursos para hacerles frente. Las características de las personas y las relaciones interpersonales influyen mucho en esta percepción. De esta forma Jurado (2017), indica que la percepción de los trabajadores puede ser diferente. Es decir, lo que para uno es una situación perturbadora, para otros supone situaciones de relativa normalidad (p.12). De igual forma dentro de este factor también influyen las actitudes, la responsabilidad familiar, las características de la personalidad y las variaciones psicológicas.

1.1.4. Condiciones del ambiente de trabajo

1.1.4.1. Condiciones ambientales

Como factores de las condiciones ambientales, se mencionan los agentes físicos (ambiente lumínico – nivel de iluminación, deslumbramientos, equilibrio de las luminancias - ambiente termo higrométrico – temperatura, humedad - ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) que rodean al trabajador y pueden generar insatisfacción, disconfort y afectar a la salud del trabajador (Mansilla, 2012).

La iluminación del lugar de trabajo debe adecuarse a la tarea que realiza el trabajador. La iluminación inadecuada (reflejos, deficiente o excesiva iluminación) puede hacer la tarea más difícil y dar como resultado un desempeño menor, un bajo rendimiento y frustración y, por tanto, influirá en la salud y el bienestar psicológico (Mansilla, 2012).

El ruido ambiental debe permitir la concentración, la atención y la comunicación de los trabajadores. En el lugar de trabajo, el ruido puede aislar a los trabajadores, incrementar el número de fallos y de accidentalidad, dificultar la comunicación, enmascarar otras señales auditivas del entorno e incidir negativamente en el nivel de satisfacción y en la productividad (Mansilla, 2012). Además, interfiere en la actividad mental provocando fatiga, irritabilidad, dificultad de concentración y baja la tolerancia a la frustración. El ruido en situaciones en que es esperado, genera menos molestias aunque sea excesivo, que en aquellas ocasiones en que se produce repentinamente y de forma inesperada, ya que obliga al trabajador a adaptarse más rápidamente al cambio (Nogareda, 2001). En ocasiones puede darse una adaptación al ruido, pero esta adaptación es una respuesta que requiere energía y por tanto una prolongada exposición al ruido puede conducir a la fatiga y a la disminución del rendimiento.

La temperatura en el lugar de trabajo se debe adecuar a la actividad laboral del trabajador, ya que influye en el bienestar y el confort del trabajador. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España (2001), el exceso de calor puede producir somnolencia, lo que afecta negativamente a los trabajos que requieren discriminaciones finas o decisiones críticas, las bajas temperaturas disminuyen la destreza manual de los trabajadores, lo que conlleva al deterioro de la calidad del trabajo y a aumentar la probabilidad de incidentes o accidentes.

1.1.4.2. Diseño del puesto de trabajo

Con el diseño del puesto de trabajo se pretende conseguir la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo al trabajador, unas correctas ubicaciones de las herramientas de trabajo evitan no sólo trastornos musculoesqueléticos, sino también estrés y fatiga. Por eso se tiene que valorar en cada puesto de trabajo, tanto las características físicas del trabajador, la posición durante el trabajo, el equipo de trabajo, el mobiliario, los planos y el espacio de trabajo (Mansilla, 2012).

Lo más relevante desde el punto de vista psicosocial es la configuración espacial de los puestos de trabajo, cambiando desde una configuración cerrada, con puestos de trabajo individuales, hacía una configuración abierta. Además, la falta de intimidad e independencia en la configuración abierta parece aumentar la agresividad y los sentimientos de hostilidad entre los trabajadores (Mansilla, 2012).

1.1.4.3. Organización del trabajo

Está relacionada con la definición o conflicto de competencias, comunicación e información escasa o distorsionada en las Instituciones, pocas o conflictivas relaciones personales o estilo de mando autoritario. Es también importante el control sobre las pausas y el ritmo de trabajo, ya que esto determina la eficiencia del trabajador en sus labores (Moncada, 2000)

1.1.4.4. Relaciones interpersonales

Se entienden como la capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo metas a seguir, organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño de los demás trabajadores. Para Suárez y Janeth (2015), las relaciones entre compañeros deben basarse en respeto, buen trato y cooperación. Las relaciones entre trabajador y jefe, se basa en efectividad, productividad y obediencia, con límites que si se torna excesivo puede devenir en estrés o acoso laboral (p. 51).

1.1.4.5. Aspectos extralaborales

Para Macías (2018), varios aspectos externos que afectan al trabajador son la calidad, estilo de vida de la persona, problemas sociales, problemas familiares y todo tipo de problemática de índole social, todas las anteriores características pueden repercutir en la salud del trabajador (p. 23). Incluye aspectos como las responsabilidades personales y/o familiares, el tiempo libre, la calidad de los vínculos sociales y el apoyo de la familia, las características de la vivienda y el transporte entre el lugar de residencia y el trabajo, como también la situación económica del grupo de personas con quienes habita.

Para Macías (2018) los indicadores de riesgo corresponden a las siguientes dimensiones:

Tiempo fuera del trabajo. - Es el tiempo durante el cual una persona participa en actividades fuera del trabajo, comparte con amigos y familiares, realiza tareas personales, descansa y disfruta del esparcimiento. Este es un factor de riesgo en caso de que no haya tiempo para la recreación y el entretenimiento. Así mismo, en los casos en que la cantidad de tiempo fuera del trabajo es insuficiente para compartir en familia o con amigos ni para desarrollar actividades personales.

Relaciones familiares. - Propiedades que caracterizan la interacción de una persona con su familia. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando se vive con personas en situaciones de conflicto o cuando no cuenta con vínculos de apoyo social.

Comunicación y relaciones interpersonales. - Cualidades personales que caracterizan las conexiones e interacciones del individuo con personas cercanas y/o amigos. Podría ser una fuente de riesgo cuando la comunicación con los miembros de su entorno social es escasa o deficiente. También en casos cuando la relación con sus amigos o cercanos es conflictiva. Así mismo, cuando el trabajador no recibe ayuda por parte de ninguna red de apoyo social como amigos o personas cercanas. Situación económica del grupo familiar es la disponibilidad de los recursos financieros con los que cuentan el trabajador y su familia para satisfacción de sus gastos básicos. Podría ser un factor de riesgo cuando los ingresos del grupo familiar no son suficientes para satisfacer las necesidades básicas. También cuando poseen deudas económicas difíciles de pagar.

Características de la vivienda y de su entorno. - Se refiere a las condiciones de las instalaciones y la ubicación del lugar frecuente de residencia del trabajador. Podría ser una fuente de riesgo cuando la vivienda es insegura, incómoda, de difícil acceso y/o se encuentra lejos de un servicio de salud.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. - Corresponde al peso de las responsabilidades y exigencias personales y/o familiares que afectan el bienestar y el trabajo del trabajador. Puede ser una fuente de riesgo psicosocial en los casos en que la vida personal o familiar afecta el bienestar, el desempeño o las relaciones con otros compañeros de trabajo.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. - Condiciones del trabajador con relación al desplazamiento de su casa al lugar de trabajo y viceversa. Incluye la facilidad, la comodidad y la duración del viaje. Puede ser fuente de riesgo si el transporte es difícil o incómodo. Así también cuando el desplazamiento es muy extenso o dura mucho tiempo. En cuanto a la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en la salud de los empleados, Creus (2011), manifiesta que esto se presenta como un desequilibrio en la salud, también como una dificultad para emitir una respuesta apropiada a las exigencias del trabajo, por cuanto se ven frenadas sus aspiraciones y expectativas, a lo cual se lo denomina comúnmente como estrés.

Las conceptualizaciones expuestas, coinciden en indicar que la organización es la fuente de los factores de riesgo psicosociales laborales, tanto en ejercicio de la dinámica administrativa, como en la operativa, y que además la características individuales de cada empleado juega un papel importante respecto a la exposición a este factor, lo que como resultado genera efectos negativos en la salud y puede llegar a convertirse en una causa de accidentes laborales y de enfermedades relacionadas con el estrés (Polanco y García, 2016).

1.1.5. Riesgos psicosociales

El estudio realizado por Guerra, Muñoz, Barón, Martínez y Munduate (2016), conceptualiza al riesgo psicosocial como: aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (p. 97).

Según la Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo (2019), “un riesgo psicosocial deriva 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”. (p.1)

Expresado en otros términos el riesgo psicosocial es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes, a diferencia de los

factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.

Según lo manifestado por el Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y salud (ISTAS) (2015), define a los riesgos psicosociales como: Aquellos factores para la salud que se originan en la organización del trabajo cuyas respuestas son de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual, comúnmente estas reacciones son conocidas como estrés y pueden ocasionar enfermedades con ciertos niveles de intensidad, duración y frecuencia (p.18).

El Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 2001), expresa que los factores de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo se relacionan con las condiciones ambientales, la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, así como también con las relaciones entre los empleados, el contenido del trabajo y con la realización de las tareas que pueden producir algún tipo de afectación física, psíquica o social a los empleados.

Mansilla (2018), psicólogo especialista afirma que “los riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo siendo un 17% un bajo vínculo laboral con las patologías; cabe resaltar que en la población europea el 30% sufre de estrés laboral, sino también el burnout y el mobbing”. (p.34)

Según la Sociedad peruana de salud ocupacional SOPESO (2016), “los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. Cuando se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos” (p.1). La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afecta, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo y las relaciones familiares que se ven afectadas en su entorno.

En este sentido se podría decir que los hechos y situaciones que se denominan riesgos psicosociales laborales tienden a afectar a los trabajadores en su salud, enfocado a la disminución o desgaste físico, cansancio o desgaste mental, basado en un acoso laboral o a su vez violencia generada dentro del ambiente laboral.

1.1.6. Principales riesgos psicosociales.

No es fácil elaborar un listado de riesgos psicosociales, a pesar de que en algunos estudios sobresalen como los más importantes el estrés, la violencia y el acoso. A continuación, se exponen los más conocidos como tales y algunos otros que tienen cierto consenso como riesgos importantes en el ámbito laboral y a los que se reconoce importantes consecuencias en la salud de vida de los trabajadores.

1.1.7. El estrés Laboral.

Es considerado el riesgo psicosocial primero y más global de todos, porque actúa como respuesta ante los factores psicosociales de riesgo. Es así que la Comisión Europea (1999) 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 de excitación y de respuesta y la frecuencia de no poder afrontarlos”.

De igual forma los autores Cavanaugh, Boswell, Roehling, y Boudreau (2000), definen al estrés laboral como una enfermedad asociada al trabajo que puede ser leve o crónica. Aunque en la mayoría de los casos responde al segundo tipo mencionado.

En la investigación de Jaramillo (2015), en cuanto al estrés laboral se indica que es el conjunto de reacciones emocionales cognitivas, fisiológicas y de comportamiento frente a situaciones difíciles y adversas del entorno laboral.

El autor Shirom (2003), en su estudio indica dos tipos de estrés laboral, el primero es cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajo y el segundo cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos. En el primer caso menciona, que se produce un efecto de desajuste, mientras que en el segundo genera un efecto de descompensación, especialmente si el trabajador se encuentra expuesto a estresores intensos o agudos. En efecto, el estrés como riesgo psicosocial no consiste en las respuestas propias de las situaciones de tensión, la cual se constituye en una respuesta de alerta del organismo, ni tampoco en el conjunto de ellas sino

más bien es un estado de agotamiento del organismo que dificulta de forma importante las respuestas funcionales y adaptativas del organismo y la persona.

Existen dos formas en que el estrés laboral puede manifestarse en el trabajador: estrés crónico y estrés temporal (Lazarus y Flokman, 1986). Ambos tienen marcadas consecuencias en la salud, y pueden evidenciarse como resultado del agotamiento del organismo, o la respuesta para solucionar los problemas y las amenazas.

En efecto, el estrés tiene importancia directa e indirecta en el marco laboral, estudios sobre el mismo, así como el desarrollo de modelos sobre sus orígenes son múltiples, en especial a partir del siglo XX. Hasta el momento no existe una legislación específica del estrés laboral, pero sí existen planteamientos legales laborales generales que aluden a los límites de la carga de trabajo. En España el estrés es considerado como causa de diversos trastornos conductuales y personales. A pesar de que legalmente no es una enfermedad profesional, la jurisprudencia ha adoptado por considerado accidente laboral, es decir un daño a la salud causado por el trabajo. Lo antes expuesto, evidencia que el estrés es un riesgo psicosocial de tipo general, como resultado de los factores psicosociales de estrés presentes en las empresas, que de manera acumulativa actúan sobre el trabajador provocando alteraciones en su salud, tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Los datos europeos (Euro Found, 2007), indica que es una causa de baja laboral importante, que está ampliamente extendido y que está en aumento.

1.1.8. Violencia en el trabajo.

La violencia en el trabajo es probablemente el segundo riesgo psicosocial más importante después del estrés que se haya identificado. La OMS (2002), la define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otras personas o grupo de personas, en circunstancias que se relacionan con el trabajo, que causa o tiene una alta probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación, incluyendo los desplazamientos al trabajo y viceversa, como un riesgo explícito o implícito a su seguridad bienestar o salud.

La OIT (2003) define a la violencia laboral como toda acción o comportamiento que se aparta de lo razonable, en la cual la persona está expuesta a asaltos, amenazas, humillaciones o lesiones como consecuencia directa de su trabajo. La agresión no física denomina violencia psicológica en los lugares de trabajo es más común que la agresión física. En muchas empresas

se presenta una amplia gama de mal trato interactivo, cuya persistencia agudiza y aumenta sus efectos. Este tipo de incidentes también se lo denomina molestias cotidianas. En este sentido ha sido importante indagar este tipo de comportamientos para analizar sus antecedentes y comprobar la importancia de sus consecuencias.

La violencia laboral puede recibir algunas denominaciones según el tipo de maltrato, uno de los términos con una amplia difusión es el de incivismo, propuesto como una de las formas en las que se ejerce la violencia psicológica laboral. Los autores Anderson y Pearson (1999) lo definen como el comportamiento de baja intensidad con la ambigua intención de hacer daño, violando las normas de trabajo de respeto mutuo. Las conductas incívicas se caracterizan por manifestarse mediante actitudes groseras y descorteses, mostrando falta de consideración por los demás. En este sentido, el incivismo como tal se presenta como una forma de conducta antisocial laboral.

Otro concepto que expresa el comportamiento hostil laboral y la violencia psicológica, es el conocido como “pequeña tiranía” y la “supervisión abusiva”, ambos términos hacen referencia a un tipo de mando y dirección caracterizada por su carácter nocivo y molesto que pueden llegar a tener una gran importancia. Cada uno de los términos antes referidos tiene su propia definición la “pequeña tiranía” alude al ejercicio de poder de forma personal y arbitraria en el que las normas son ignoradas, puestas o quitadas en función de la convivencia del momento. La supervisión abusiva, sin embargo, se refiere a conductas agresivas hostiles sin que se ejerza la agresión física. Los autores Moberg, Ritter y Fischbein (2002), la definen como conductas interpersonales persistentes negativas y agresivas. Está asociado con la ridiculización de los subordinados, privada y pública, también se la relaciona con la invasión del espacio personal, el trato rudo y descortés.

En el ámbito internacional, la legislación española establece de manera general el derecho a la seguridad personal y a la protección y seguridad contra la violencia como consecuencia de sus derechos básicos como ciudadano. De forma más específica la Constitución Española también reconoce el derecho a la integridad física y psicológica de toda persona. También el Código Penal sanciona igualmente la violencia en sus artículos 170 – 172 por las amenazas o coacciones que puedan infringirse a las personas. Todos estos componentes son los que hacen de la violencia un riesgo psicosocial con todas sus características y consecuencias.

Las consecuencias en el ámbito laboral son amplias, así como las repercusiones sobre la salud del trabajador, las cuales van desde afectaciones físicas y mentales.

1.1.9. Acoso Laboral.

El acoso laboral también es conocido como mobbing, es una forma de violencia en el trabajo. Por sus características muchas veces es confundido como parte de riesgo laboral cuando en realidad forma parte de la violencia laboral.

El Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad (2001), define al acoso laboral como una forma de comportamiento negativo entre compañeros, superior a subordinado y subordinado a superior; en donde la persona en cuestión es víctima de humillaciones y en ocasiones es atacada varias veces de manera directa o indirectamente por otra persona o grupo de personas que pretenden con esto alienarla. Entre los actos negativos que suponen el acoso laboral se encuentra la intimidación, la descalificación, y otras acciones ofensivas para las personas.

Por otro lado, los autores Hoel y Cooper (2002), expresan que este tipo de conductas ofensivas humillantes y descalificadoras genera desequilibrio de poder entre las partes.

El acoso laboral genera en el trabajador afectado, un amplio espectro de patologías somáticas como pérdidas del apetito, fatiga crónica, dolor de espalda y muscular. Respecto a la salud mental pueden citarse el trastorno de estrés postraumático, el deterioro de la autoestima, la irritabilidad, la apatía o trastornos de la memoria. Una revisión reciente de Einarsen y Hauge (2006) muestra tanto los amplios efectos individuales como organizacionales del acoso laboral.

Se constata en primer lugar que sus efectos acentúan los efectos habituales de los factores psicosociales de estrés (Einarsen y Mikkelsen, 2003) y que pueden conducir a trastornos en la salud mental de las víctimas, especialmente en el aumento de la ansiedad, la depresión y de forma especial en la sintomatología del estrés postraumático.

1.1.10. Acoso sexual.

Es también considerado como una forma de violencia laboral y tiene un contexto propio, posee formas específicas, así como consecuencias especiales que hacen que no se identifique con el acoso laboral. La violencia sexual no es sólo una forma de violencia, es un tipo de violencia con connotaciones propias y con repercusiones más severas que otras formas de violencia. En la violencia sexual se produce, al mismo tiempo, un atentado a la condición personal como hombre o mujer y una agresión a la propia dignidad e intimidad. La violencia sexual supone una agresión e instrumentalización del propio cuerpo y su actividad para fines utilitarios de otras personas sin atender al uso y derecho de la propia libertad. Por eso sus consecuencias son severas. Algunos estudios empíricos sobre acoso sexual resaltan que este es un tipo de riesgo laboral específico, por lo tanto, es considerado como una fuente de preocupación e inquietud en el ámbito social, laboral y personal. Su conceptualización comenzó a formularse en la década de los años setenta, cuando surgieron los movimientos feministas y su reclamación de los derechos civiles, especiales en el país de Estados Unidos, fundamentándose en el concepto de discriminación sexual, donde comenzó el planteamiento legal de acoso sexual.

Cualquier forma de acoso sexual produce una disminución del bienestar subjetivo vinculado al trabajo. En general, el acoso sexual genera un malestar personal profundo con repercusiones generalizadas en la vida de la mujer (Gutek, 1985), especialmente cuando se produce una violación o un intento de violación. En estos casos puede producirse fácilmente un tipo de estrés postraumático que invalide o disminuya de forma importante la vida personal, laboral y profesional de la mujer.

En la actualidad es considerado el acoso sexual como un tipo de conducta que atenta contra los derechos fundamentales de la persona, es una violación tanto al derecho de la intimidad como al de libertad, por este motivo la mayoría de los ordenamientos jurídicos la recogen y tipifican actualmente. El acoso sexual en su marco conceptual ha sido inscrito en la lucha contra las diferentes formas de violencia contra la mujer, la misma que ha sido asumida por varias instancias de orden internacional. Así la declaración de la Asamblea General de la ONU, establece diferentes medidas destinadas a luchar contra la violencia a las mujeres.

En vista de lo antes expuesto organismos internacionales como la OIT, ha delineado con claridad el nuevo marco conceptual, jurídico, laboral y social del acoso sexual, a través del INSHT (1995), en el cual indica que:

- El acoso sexual no es una disputa de tipo personal entre las partes involucradas, sino que también concierne a la empresa en donde se han dado los hechos, en este sentido debe ser considerada como una conducta inadecuada que debe ser sancionada por la empresa.
- No se debe considerar al acoso como un juego inofensivo entre adultos, sino que es debe considerarse como una acción que puede provocar problemas personales, morales, físicos y psicológicos a quien lo padece.
- El acoso sexual se inscribe de manera habitual en el derecho a un trato igualitario y no discriminatorio, de tal forma que las características sexuales no se deben asociar a un tipo de trato o de conducta organizacional.
- El acoso es un tema de índole laboral y no personal en el cual debe intervenir de forma inmediata.

En efecto, el acoso sexual tiene variados elementos específicos y consecuencias dañinas para la salud laboral tanto de manera individual como para las empresas, además tiene jurisprudencia propia y especial para ser considerado un riesgo laboral.

1.1.11. Burnout.

Maslach (2001), lo define como el síndrome de estar quemado por el trabajo, se lo denomina de esta manera porque puede entenderse como una respuesta prolongada a estresores crónicos específicamente en entornos laborales. Este síndrome se lo determina a partir de las dimensiones como el agotamiento, despersonalización y cinismo e ineficacia profesional.

El término “estar quemado” se refiere metafóricamente a describir un estado de agotamiento similar a un fuego que sofoca, a la pérdida de energía, una batería que se agota o una llama que se extingue.

En cuanto a la definición del burnout, el autor Maslach (1993), lo define en su investigación como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida

realización personal que puede ocurrir en individuos normales que trabaja con personas de alguna manera. El agotamiento puede manifestarse a través de expresiones sentimentales de no poder más de sí a nivel emocional y también como una disminución de estos recursos emocionales. El cinismo, hace referencia a sentimientos y conductas indiferentes y actitudes distantes respecto a los objetivos o utilidad del trabajo. Con respecto a la dimensión de eficacia profesional, es una tendencia a evaluar el propio trabajo de manera negativa e implica una reducción de las creencias de ser eficaces y de sus habilidades para efectuar un trabajo, en otros términos, es la disminución que se evidencia en los sentimientos de competencia y logros en el trabajo.

Todas estas dimensiones producen un sin número de consecuencias a nivel individual, como el agotamiento, fatiga crónica, distancia mental, cansancio, quejas psicósomáticas, depresión, entre otras; a nivel laboral se manifiesta a través de insatisfacción en el trabajo, falta de compromiso e intenciones de abandonar sus labores; y finalmente, a nivel organizacional las consecuencias son evidentes en el incremento de la tasa de absentismo, bajas laborales, disminución del desempeño, del trabajo y falta de calidad del servicio (Gavilán, 2013).

1.1.12. Insatisfacción laboral.

En las últimas décadas, se ha estudiado de manera amplia la relación que existe entre la insatisfacción laboral y los factores psicosociales, obteniendo como resultado que la insatisfacción laboral se genera en respuesta a un estado emocional negativo producto de las experiencias laborales de las personas y es un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo.

Estudios como el de Estévez, Núñez, Fariña, Marrero y Hernández (2007), indican la importante relación entre los factores organizacionales y la insatisfacción laboral. Con respecto a las características del puesto, la insatisfacción aparece como un componente fundamental. En relación a la ambigüedad del rol, al parecer esta puede predecirla, de la misma forma que el sistema de salarios también tiene relación con los niveles de insatisfacción.

En la actualidad, la insatisfacción laboral de los trabajadores se ha convertido en un tema de gran importancia para los investigadores, por ser una de las principales prioridades corporativas

de las empresas (Sáenz, 2016). En este sentido, si el personal no se siente satisfecho ni comprometido con la empresa, es probable que a la organización le sea imposible alcanzar los niveles de calidad competitiva ya sea en los productos o servicios que se ofrecen. De forma contraria, si el personal se encuentra motivado y comprometido, este se vuelve más productivo, lo que constituye un factor determinante en el éxito de la institución.

1.1.13. Metodología para evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales.

Después de haber identificado los factores de riesgo psicosociales, a continuación, se detallan los distintos métodos de evaluación, pudiendo elegir el más adecuado, con base en las características y tipo de empresa:

Cuestionario ISTAS 21.

Se trata de una metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Es la adaptación a la realidad española del método CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhagen), desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca. Hay tres versiones del método: corta para empresas de menos de 25 trabajadores, media: más de 25 trabajadores y versión larga, destinada a investigación. Este instrumento conceptualiza las cuatro grandes dimensiones psicosociales (exigencias psicológicas en el trabajo, control o influencia, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensaciones) de las que forman parte un total de 20 dimensiones, a la que se añadió la dimensión de doble presencia. (Instituto de Seguridad y Salud Laboral, 2016)

Cuestionario de Factores Psicosociales INSST.

Elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Higiene en el Trabajo (2016), actualmente conocido con sus nuevas siglas INSST, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fue diseñado para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa, que ayuden a una mejora en el clima psicosocial, igualmente para detectar condiciones desfavorables en el marco laboral y obtener información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones psicosociales de su trabajo. La versión 4.0 del 2018, consta de 86 preguntas que responden a una distribución en nueve factores psicosociales: Tiempo de Trabajo, Carga de

Trabajo, Autonomía, Demandas Psicológicas, Contenido y Variedad del trabajo, Participación y Supervisión, Definición del rol, Interés por el trabajador y Relaciones y apoyo Social.

Método Inermap.

El Instituto de Ergonomía MAPFRE, ha diseñado una metodología de evaluación de riesgos psicosociales con la finalidad de poder evaluar fácil y objetivamente los riesgos derivados de los factores psicosociales en los centros de trabajo. Existen distintas versiones del método, en función del sector de actividad que se pretenda evaluar: como para riesgos psicosociales en industria. Incluye trastornos del sueño derivados del trabajo a turnos, EDUMAP, en el sector educativo, SANIMAP, para el sector sanitario, OFIMAP, trabajos administrativos o de oficina y, TELEMAT, teleoperadores. Todos estos métodos son adaptables a las características de cada empresa, dependiendo de la situación en particular que se desea evaluar. De igual manera se sugiere que la aplicación de las pruebas se efectúe en un 100% de la plantilla, esta metodología es adaptable tanto para las pequeñas y medianas empresas (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2011).

Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo.

El cuestionario evaluación psicosocial en espacios laborales, fue diseñado en atención al Acuerdo del Ministerio del Trabajo 082-2017. El principal objetivo al aplicar este instrumento es evaluar los factores de riesgos psicosociales que pueden afectar la salud de los trabajadores o servidores, generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. El cuestionario está dirigido a personas ya sean naturales o jurídicas, a empresas públicas y privadas que tengan más de 10 trabajadores o servidores. La aplicación del instrumento no es obligatoria para las empresas ecuatorianas, es una guía y la empresa se encuentra en libertad de aplicar cualquier otro método internacional que cuente con estudios de validez y fiabilidad (Ministerio del Trabajo, 2018).

El cuestionario se elaboró empleando un vocabulario sencillo y conciso, sus respuestas se formularon en una escala de Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, asignando a cada opción una puntuación que va desde 1 a 4. Inicialmente el primer cuestionario que se desarrolló contenía 83 interrogantes,

pero luego se consideró pertinente después de un análisis reducir el cuestionario a 58 ítems agrupándolos en 8 dimensiones como son: carga y ritmos de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo Margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes (Ministerio del Trabajo, 2018).

Cuestionario SUSESO/ISTAS Chile.

La Superintendencia de Seguridad Social de Chile, en conjunto con la Escuela de Salud pública de la Universidad de Chile, Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo, diseñaron el Cuestionario denominado SUSESO ISTAS. Este instrumento permite evaluar y medir los riesgos psicosociales en el trabajo. (SUSESO, 2020). El cuestionario implica una metodología participativa en cada una de sus etapas. La parte de contestar el cuestionario es solo una parte del proceso total. El uso de este tipo de metodología participativa es lo que hace diferente a este método de los demás instrumentos de medición. Para elaborar el presente instrumento se tomaron en cuenta 5 dimensiones, las cuales son: exigencia psicológica en el trabajo, trabajo activo desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensación y doble presencia.

Para aplicar esta metodología se han considerado siete pasos a seguir, los cuales deben ser cumplidos en su totalidad para considerar que el proceso se realizó de forma correcta. Estos pasos son los siguientes:

1. Formar un comité de aplicación.
2. Difusión, sensibilización, temores.
3. Aplicación del cuestionario
4. Presentación de resultados, discusión y análisis, diseño de medidas
5. Inicio de ejecución de medidas
6. Monitoreo y verificación de medidas
7. Iniciar procesos de reevaluación (SUSESO, 2020).

1.2 Antecedentes

Para efectuar el presente trabajo investigativo se efectuó una revisión bibliográfica de estudios previos, artículos, informes, etc.; a fin de poder argumentar de manera teórica la investigación.

El trabajo de Noboa (2019), aborda el tema de “identificación y evaluación de riesgos psicosociales basado en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, aplicado en la corporación GOLDENMIND C.A.”, la metodología que se empleó fue de carácter exploratoria y descriptiva, mediante la implementación de la técnica de la encuesta a través del cuestionario del Ministerio de Trabajo para la evaluación de riesgos psicosociales. Los resultados obtenidos evidenciaron que existe en el 30% de la población encuestada un nivel de riesgo psicosocial medio, y el 70% se identificó en nivel de riesgo bajo. También se pudo determinar que, los riesgos psicosociales que se manifiestan en el personal administrativo son los cambios físicos, carga mental, cambios sociales y conductuales con los compañeros de trabajo, así como también estrés y ansiedad, que afectan directamente el desempeño laboral.

Otro estudio de características similares es el realizado por García (2018), con el tema “factores de riesgos psicosociales en el personal administrativo de una Institución de Educación Superior de la ciudad de Guayaquil”, la investigación tiene características metodológicas cuantitativa y descriptiva. Se utilizó la técnica de la encuesta ISTAS21 en su versión corta para recopilar los datos para el desarrollo de la investigación. Los datos obtenidos indican que los factores de riesgo psicosocial con mayor nivel de riesgo corresponden a: la dimensión exigencias psicológicas con un 40% y la inseguridad en el trabajo con 73%, situación que afecta la calidad del trabajo, su continuidad, aumenta los niveles de estrés que repercuten en la salud física y mental del trabajador. En cuanto al apoyo social se evidencia un nivel favorable en un 72% en situación adecuada.

El estudio de Chávez (2014), aborda el tema de la valoración de factores de riesgo psicosocial derivados del Ambiente Laboral en el Personal de Servicio de Emergencia del Hospital Enrique Garcés; la metodología aplicada es de características transversal, la muestra que se consideró fue de 95 participantes. El instrumento utilizado es esta investigación fue el cuestionario de valoración de riesgos psicosociales de Copenhagen.(ISTAS 21). Los resultados del estudio

(Chávez, 2014), evidenciaron que las dimensiones de exposición psicosocial más desfavorables para la salud de los trabajadores son el ritmo de trabajo en un 100%, conflicto de rol (72), exigencias emocionales 71%; exigencias cuantitativas (68%), exigencias a esconder emociones (58%), doble presencia (56%), e inseguridad sobre las condiciones de trabajo (54%). Como conclusión se estableció que los factores de riesgo encontrados por el presente estudio son comunes en los servicios de salud, sin embargo, el servicio de emergencia del Hospital presenta un nivel de salud mental bueno y varios factores psicosociales protectores lo cual le habilita la implementación de medidas preventivas eficaces.

La investigación realizada por Ortiz (2017), con el tema “influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A., emplea una metodología de tipo descriptiva, correlacional, mixta, bibliográfica y de campo. Se evidenció como resultado en el aspecto psicosocial intralaboral y extralaboral, un nivel alto de 68%, situación que puede aumentar si no se aplican medidas preventivas y correctivas. También los datos obtenidos muestran que el 53% de los trabajadores manifiestan padecer de estrés que requiere de vigilancia eventual. Finalmente, el aspecto de desempeño laboral se obtuvo que un 2% del personal requiere mejorar en este factor.

Ramírez, Gómez y Rubio (2015); en su investigación sobre factores de riesgo psicosocial en conductores de servicio público especial de pasajeros de Colviajes S.A; es un estudio cuantitativo descriptivo y tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial que están expuestos los conductores de la empresa Colviajes S.A; en una muestra de 140 conductores de tipo probabilístico de la empresa Colviajes S.A; cabe resaltar que el 65% de conductores exceden las 48 horas semanales establecidas por la ley, el 48% tienen una jornada partida (mañana y tarde) y el 48% tienen turnos rotativos (noches y fines de semana) donde refieren sentirse afectados por estos cambios frecuentes que alteran su estado emocional y lo predisponen a sufrir afectaciones a la salud.

1.3 Fundamentación Legal.

Constitución del Ecuador 2008

En el contexto de la Salud, en el Ecuador se generan importantes desafíos para la acción pública y una nueva legislación que rompan con la tendencia reactiva centrado en la enfermedad profesional con una atención integral e integrada en beneficio de los trabajadores en general. De conformidad con el artículo 1 de la Constitución de la República, “el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia”, lo que define un nuevo orden jurídico, político y administrativo, que debe plasmarse de acuerdo al carácter normativo. (Constitución del Ecuador, 2008)

Los derechos a la salud fueron desarrollados en el título VII de la Constitución ecuatoriana referente al Régimen del Buen Vivir, que estableció la existencia de un Sistema Nacional de Salud teniendo como finalidad el desarrollo, protección y recuperación de las capacidades y potencialidades para una vida saludable e integral, de manera individual y colectiva, específicamente en sus artículos 358 al 366. Es por ello, que el Estado en cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 32 de la Constitución garantice el derecho a la salud, mediante mecanismos que permitan su directa y efectiva aplicación, entre ellos la expedición de nuevos reglamentos, modificaciones a un nuevo cuerpo normativo que permita el estado óptimo de bienestar social e individual a lo largo de todas sus etapas de vida (Constitución del Ecuador, 2008).

Reglamento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004), artículo 11 dispone que: “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales”. De igual manera el literal (c) del mismo modo hace recomendaciones pertinentes para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales. El literal (d) indica que se debe hacer recomendaciones periódicas del lugar de trabajo, de las instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de garantizar una buena gestión de prevención de accidentes. El artículo 5, manifiesta que el servicio de salud en el trabajo deberá cumplir algunas funciones como, la participación de los trabajadores de una manera efectiva enmarcada

en la política empresarial de SST; proponer métodos para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo; Observar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas laborales seguras; Asesorar una adecuada planificación y organización laboral; verificar las condiciones tanto de las instalaciones como de la maquinaria y equipos; participar en el desarrollo de programas que permitan el mejoramiento de las prácticas de trabajo seguras; finalmente, asesorar en materia de salud y seguridad en el trabajo y de ergonomía, así como en equipos de protección individual (Reglamento Andino SST, 2004).

Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo (Decreto Ejecutivo 2393).

El ámbito de aplicación del presente Decreto Ejecutivo consiste en que toda actividad laboral, en cualquier centro de trabajo cuente con los mecanismos de prevención, disminución o eliminación de los riesgos de trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

El artículo 11 del presente Decreto hace referencia a las obligaciones que tienen los empleadores. Al respecto indica que los mismos deben cumplir las disposiciones y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos. También, adoptarán las medidas necesarias para la prevención de las afectaciones que puedan producirse en la salud y el bienestar de los empleados en sus puestos de trabajo. De igual forma son los responsables de mantener el buen estado de servicio de las instalaciones, maquinaria, herramientas y materiales, así como de dotar a los mismos de la vestimenta adecuada para efectuar sus actividades laborales de manera segura (Decreto 2393, 1986).

En el Art. 15 se establece que las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, deberán contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, la cual debe estar dirigida por un técnico experto en la materia, quien deberá reportar cualquier situación de riesgo a las altas autoridades de la entidad. También aquellas empresas cuyo número sea inferior a los cien empleados y mayor a cincuenta deberá contar con un técnico en seguridad e higiene del trabajo, pero debido a la complejidad o grado de peligrosidad de las actividades laborales, el Comité podrá exigir la conformación de un Departamento de Seguridad e Higiene.

Reglamento del Seguro General de Riesgo del Trabajo. IESS (Resolución CD 513).

El artículo 55, determina los mecanismos de prevención de riesgos del trabajo, en donde se detalla que las empresas deben implementar medidas de prevención de riesgos en el trabajo, como medio del cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye la identificación de peligros, medición y evaluación de factores de riesgo, control operativo integral, vigilancia ambiental laboral y de la salud y evaluaciones periódicas (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017).

Normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral (Acuerdo Ministerial 082-2017).

Artículo 9, establece que todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que tengan más de 10 trabajadores, deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, teniendo en cuenta los parámetros y formatos establecidos por la autoridad laboral (Acuerdo Ministerial 82, 2017). El programa debe ser aplicado y reportados sus resultados de forma anual al Ministerio del Trabajo a través del sistema que se establezca para ese propósito, la normativa de igual forma indica que la institución dispone de un tiempo de 30 días para que la autoridad laboral agregue en sus páginas web dicho programa de igual manera se incluirán las guías técnicas y herramientas necesarias para su cumplimiento.

El artículo 10, indica que las sanciones por incumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales son de montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; o la suspensión de actividades según lo establecido en los artículos 435, 436 y 628 del Código de Trabajo, y también teniendo en cuenta la normativa que en ese aspecto haya desarrollado el Ministerio rector del Trabajo (Acuerdo Ministerial 82, 2017)

CAPITULO 2.

METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Estudio

En el presente trabajo de investigación se utilizó un modelo descriptivo que permitió identificar, analizar los aspectos identificados, mediante las variables involucradas dentro del objeto de estudio. Se aplicó el método exploratorio en la búsqueda bibliográfica en libros, artículos científicos, informes, normativas legales que tienen relación con la seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales, entre otros documentos.

La investigación es documental, ya que permitió recopilar información derivada de textos sobre factores de riesgo psicosociales para conceptualizar las variables de la investigación. Y en la investigación de campo, se utilizó la técnica de encuestas y análisis de datos preexistentes.

Las dimensiones e indicadores que se utilizaron como herramientas en la operacionalización de las variables (Tabla 1), son las definidas en el Cuestionario evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo del Ecuador (2018).

2.2 Definición conceptual y Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Factores de riesgos psicosociales	Factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción	Aplicación de un cuestionario formado por 58 ítems que evalúa 8 dimensiones psicosociales. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales (Ministerio del Trabajo Ecuador) 2018	1.- Carga y ritmo de trabajo	Requerimientos de compañeros, de trabajo, usuarios, clientes). Ritmo de trabajo Tiempo para realizar las actividades dentro de la jornada laboral.
			2.- Desarrollo de competencias	Conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo. Plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento Evaluación del desempeño laboral.
			3.- Liderazgo	Jefe escucha propuestas de cambio e iniciativas de trabajo- Jefe establece metas, plazos claros y factibles Jefe interviene, brinda apoyo, soporte Jefe brinda lineamientos y retroalimentación Jefe comunica las decisiones
			4.- Margen de acción y control	En el trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión Se les permite a los trabajadores realizar el trabajo con colaboración de sus compañeros de área u otras. La opinión de los trabajadores es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de sus actividades o cuando exista cambio en sus funciones. Se les permite a los trabajadores aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo
			5.- Organización del trabajo	Las formas de comunicación en el trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión. En el trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa/institución a todos los trabajadores y servidores

laboral (OIT 1984)	<p>En el trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas</p> <p>En el trabajo tienen reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos</p> <p>Las metas y objetivos en el trabajo son claros y alcanzables</p> <p>Siempre hay disponibilidad de tareas y actividades a realizar en la jornada y lugar de trabajo</p>
6.- Recuperación	<p>Después del trabajo queda la suficiente energía como para realizar otras actividades</p> <p>En el trabajo se permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía</p> <p>En el trabajo se tiene tiempo para reflexionar sobre el desempeño laboral</p> <p>El horario y jornada de trabajo que se ajusta a las expectativas de los trabajadores y las exigencias laborales</p> <p>Todos los días se descansa lo suficiente y se cuenta con la energía para iniciar el trabajo</p>
7.- Soporte y apoyos	<p>El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas</p> <p>En el trabajo percibe un sentimiento de compañerismo y bienestar con los colegas</p> <p>En el trabajo se le brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad</p> <p>En el trabajo se le brinda ayuda técnica y administrativa a los trabajadores cuando lo requieren</p> <p>En el trabajo se tiene acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación</p>
8.- Otros puntos importantes: Acoso laboral, Acoso Sexual Adicción al	<p>En el trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan</p> <p>Las directrices y metas que se autoimponen los trabajadores, las cumplen dentro de su jornada y horario de trabajo</p> <p>En el trabajo existe un buen ambiente laboral</p> <p>En el trabajo los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades</p> <p>Los trabajadores se sienten aceptados y valorados</p>

Trabajo, Condiciones del Trabajo, Doble Presencia, Estabilidad Laboral y Emocional, Salud Auto percibida.	<p>Los espacios y ambientes físicos en el trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad</p> <p>El trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarle daño.</p> <p>En el trabajo se siente estabilidad a pesar de cambios que se presentan.</p> <p>En el trabajo no existen conductas sexuales que afecten la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores</p> <p>El trabajo realizado no causa efectos negativos a la salud física y mental de los trabajadores</p> <p>Resulta fácil relajarse cuando no se está trabajando</p> <p>Problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo</p> <p>Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que se utilizan para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</p> <p>El trabajo está libre de acoso sexual</p> <p>En el trabajo se le permite solucionar sus problemas familiares y personales</p> <p>El trabajo está libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre las personas.</p> <p>Se tiene un equilibrio y separa bien el trabajo de su vida personal.</p> <p>Sentimiento orgullo de trabajar en empresa o institución</p> <p>El trabajo y los aportes que realiza son valorados y les generan motivación.</p> <p>Libertad de culpa cuando no está trabajando en algo</p> <p>En el trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio.</p> <p>No pensar en el trabajo durante el tiempo libre. Estado físico y mentalmente saludable</p>
--	---

2.3 Población y Muestra

La población de la presente investigación está constituida por 35 empleados de las áreas administrativas y operativas que laboran en la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas, ubicada en el Complejo Walter Quiñónez Sevilla Calle Menelao Jara y Luis Tello, sector Las Palmas en la ciudad de Esmeraldas. Tabla 2.

Tabla 2. Población y muestra

POBLACIÓN	MUESTRA
Área Administrativa	
Secretaria	4
Contadora	1
Relacionador público	1
Administrador Financiero	1
Administrados de Talento Humano	1
Administradora general	1
Metodóloga	1
Psicóloga	1
Área Operativa	
Auxiliares de servicio	4
Guardianes	2
Chofer	2
Personal de mantenimiento	5
Técnicos instructores de disciplinas	11
TOTAL	35

Elaborado por: Nelson Muela

2.4 Técnicas e Instrumentos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, aplicando el cuestionario previamente desarrollado por expertos del Ministerio del Trabajo, que permitió obtener información basada en el interrogatorio a los colaboradores, dicho cuestionario se estructuró para identificar por medio de un conjunto de interrogantes el factor de riesgo psicosocial al que están expuestos los participantes del mismo, El instrumento fue diseñado para obtener información cuantitativa que una vez evaluada contribuyó a la toma de acciones y a formar un proceso estandarizado de recolección de datos para futuras aplicaciones.

El cuestionario consta de 58 preguntas. Evalúa los factores de riesgo psicosocial a las cuales pueden estar expuestos los trabajadores, para lo cual las agrupa en ocho dimensiones psicosociales: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo y finalmente en Otros puntos importantes se abarca (acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicciones al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia “laboral-familiar”, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida). El detalle se muestra a continuación:

Tabla 3. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítems en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1,2,3,4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33,34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	4	35,38,53,56
Otros puntos importantes: acoso laboral	2	41,50
Otros puntos importantes: acoso sexual	2	43,48
Otros puntos importantes: adicción al trabajo	5	36,45,51,55 y 57
Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	2	40,47
Otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar)	2	46,49
Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	5	37,39,42,52,54
Otros puntos importantes: salud auto percibida	2	44,58

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018, p.9)

Las preguntas del cuestionario fueron realizadas utilizando una terminología sencilla y concisa, las elecciones de respuestas fueron realizadas tomando en cuenta la escala de Likert, que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, asignándole a cada opción una puntuación de 1 a 4:

Tabla 4. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018, p.8)

Para determinar el nivel de riesgo general, se realiza una sumatoria de los resultados alcanzados en cada una de las dimensiones, posteriormente el Excel de tabulación del cuestionario, convierte la sumatoria, en porcentajes para cada uno de los niveles de riesgo, y el resultado obtenido se interpreta de la siguiente manera:

Tabla 5. Interpretación de resultados

NIVEL DE RIESGO
Alto. - 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. - 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. - 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.

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018, p.10)

El cuestionario permite valorar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores, evidenciando de manera específica, las condiciones de trabajo que causan efectos negativos en la salud.

2.5 Análisis de Datos

Se utilizó la herramienta Excel evaluación de riesgo psicosocial, socializada por el Ministerio del Trabajo (2018); en la pestaña tabulación de datos se ingresa las respuestas de los trabajadores por cada ítem del cuestionario con la finalidad de obtener un resultado final e interpretar los resultados.

Para identificar los factores de riesgo psicosocial, se considerará los valores obtenidos en las dimensiones del 1 al 7. Los resultados en nivel de riesgo medio y alto en la dimensión 8. (Otros puntos importantes) se los interpretará como punto de partida para establecer nuevas evaluaciones utilizando cuestionarios más específicos.

Para definir el área de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas con mayor nivel de riesgo psicosocial, se procederá a realizar la sumatoria de los porcentajes obtenidos en nivel de riesgo medio y nivel de riesgo alto, con la finalidad de obtener un valor total y determinar el número de trabajadores expuestos en cada área de trabajo.

Posterior a los resultados, se establecerá acciones de intervención según las dimensiones psicosociales identificadas con mayor nivel de riesgo, para lo cual se establecerá medidas correctivas, plazos de cumplimiento y responsables, con base en lo establecido en las Notas Técnicas de Prevención (NTP-2000) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (INSST):

Resultados mayores a 50% en nivel de riesgo. Plazo de cumplimiento 3 meses.

Resultados menores a 50% en nivel de riesgo. Plazo de cumplimiento 6 meses.

Resultados menores a 25% en nivel de riesgo. Plazo de cumplimiento 12 meses.

CAPITULO 3.

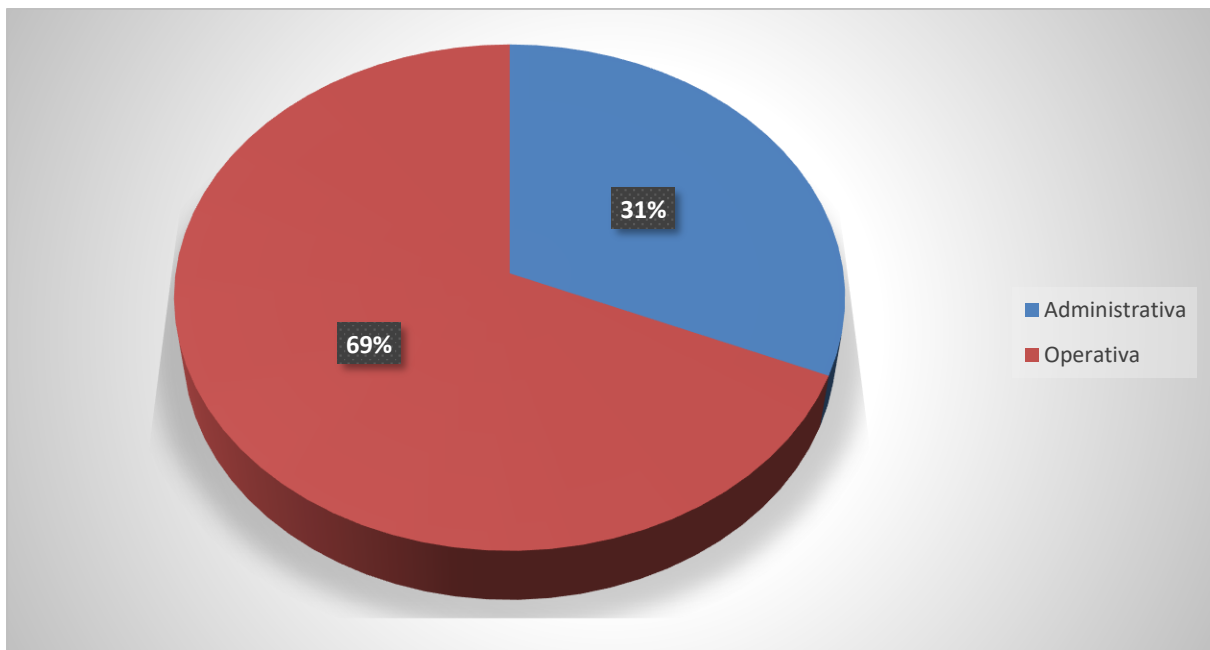
RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del cuestionario evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, aplicado a 35 funcionarios: 11 administrativos y 24 operativo de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas.

3.1. Datos Generales: Áreas de trabajo evaluadas

Según las áreas de trabajo evaluadas en la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas, en el Figura 1, se evidencia que el mayor porcentaje corresponde a trabajadores operativos.

Figura 1. Áreas de trabajo evaluadas.



Fuente: Excel de tabulación evaluación Empleados de la Federación Deportiva de Esmeraldas

3.1.1. Resultados Área Administrativa.

En la Tabla 6, se evidencia cinco dimensiones psicosociales con resultados en riesgo medio (color amarillo) considerado según la metodología, como un impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud en trabajo, pudiendo comprometer en el mediano plazo a efectos nocivos para la salud de los trabajadores; los más representativos corresponden a desarrollo de competencias (73%), Liderazgo (64%), Soporte y apoyo (64%). Tres dimensiones con porcentajes menores se identificaron en riesgo alto (color rojo). La dimensión recuperación se evidencia en riesgo bajo (color verde). Los resultados obtenidos en riesgo medio y alto en las dimensiones 8, Otros puntos importantes, requieren aplicar evaluaciones más específicas y corresponden a condiciones de trabajo, estabilidad laboral /emocional.

Tabla 6. Resultados Dimensiones evaluadas área administrativa. Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas

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	64%	27%	9%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	27%	73%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	27%	64%	9%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	55%	45%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	55%	45%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	64%	36%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	27%	64%	9%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES			
DIMENSIÓN 8.1.: ACOSO DISCRIMINATORIO	55%	36%	9%
DIMENSIÓN 8.2.: ACOSO LABORAL	27%	27%	45%
DIMENSIÓN 8.3.: ACOSO SEXUAL	55%	27%	18%
DIMENSIÓN 8.4.: ADICCIÓN AL TRABAJO	64%	36%	0%
DIMENSIÓN 8.5.: CONDICIONES DEL TRABAJO	0%	64%	36%
DIMENSIÓN 8.6.: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	45%	55%	0%
DIMENSIÓN 8.7.: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	55%	45%	0%
DIMENSIÓN 8.8.: SALUD AUTO PERCIBIDA	64%	36%	0%

Fuente: Excel de tabulación Empleados Administrativos Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas

3.1.2. Resultados Área Operativa

En el área predominan los resultados de porcentajes en riesgo bajo (color verde) en las dimensiones del 1 al 7, considerándolos como un riesgo de impacto mínimo sobre la seguridad y salud en el trabajo, no genera a corto plazo efectos nocivos a la salud de los trabajadores. Con porcentajes menores, pero considerables, se identificaron en riesgo medio (color amarillo) y riesgo alto (color rojo) las dimensiones, recuperación, Soporte y apoyo, margen de acción /control y desarrollo de competencias. Los resultados obtenidos en riesgo medio y alto en las dimensiones 8, Otros puntos importantes, requieren aplicar evaluaciones más específicas y corresponden a estabilidad laboral y emocional, condiciones de trabajo, doble presencia y acoso laboral. Tabla 7

Tabla 7. Resultados Dimensiones evaluadas área operativa. Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas

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	96%	4%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	71%	21%	8%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	63%	33%	4%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	79%	17%	4%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	54%	46%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	63%	33%	4%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES			
DIMENSIÓN 8.1.: ACOSO DISCRIMINATORIO	58%	38%	4%
DIMENSIÓN 8.2.: ACOSO LABORAL	46%	38%	17%
DIMENSIÓN 8.3.: ACOSO SEXUAL	75%	25%	0%
DIMENSIÓN 8.4.: ADICCIÓN AL TRABAJO	63%	29%	8%
DIMENSIÓN 8.5.: CONDICIONES DEL TRABAJO	38%	38%	25%
DIMENSIÓN 8.6.: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	50%	33%	17%
DIMENSIÓN 8.7.: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	46%	54%	0%
DIMENSIÓN 8.8.: SALUD AUTO PERCIBIDA	63%	29%	8%

Fuente: Excel de tabulación Empleados Operativos Federación Deportiva de Esmeraldas

3.2. Trabajadores expuestos a factores de Riesgos Psicosociales por área de trabajo.

Para definir el área de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas con mayor número de factores de riesgo psicosocial y determinar la cantidad de trabajadores expuestos; se procedió a sumar los resultados obtenidos en nivel de riesgo medio y nivel de riesgo alto por cada dimensión.

En la Tabla 8, se evidencia que el área con mayor nivel de riesgo psicosocial de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas corresponde al área administrativa. Tres dimensiones de riesgo psicosocial de esta área se identifican con un 73% en niveles de riesgo, afectando a 8 trabajadores, de un total de 11 evaluados. En el área operativa, se observa una dimensión psicosocial con el 46% en niveles de riesgo, afectando a 11 trabajadores de un total de 24 evaluados. De acuerdo con los resultados de niveles de riesgo en otros puntos importantes, en el área administrativa se identificó Condiciones de trabajo (100%) y en el área operativa la dimensión Estabilidad laboral/emocional (53%).

Tabla 8. Cuadro comparativo de áreas Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas

CUADRO COMPARATIVO AREAS FEDERACION DEPORTIVA ESMERALDAS				
Dimensiones Psicosociales evaluadas	AREAS FEDERACION DEPORTIVA ESMERALDAS SUMATORIA RIESGO MEDIO Y RIESGO ALTO			
	Administrativa (11 trabajadores)	trabajadores expuestos	Operativa (24 trabajadores)	trabajadores expuestos
1. Carga y ritmo de trabajo	Total: 36%	04	Total: 4%	01
2. Desarrollo de competencias	Total: 73%	08	Total: 29%	07
3. Liderazgo	Total: 73%	08	Total: 29%	07
4. Margen de acción y control	Total: 45%	05	Total: 37%	09
5. Organización del trabajo	Total: 45%	05	Total: 21%	05
6. Recuperación	Total: 36%	04	Total: 46%	11
7. Soporte y apoyo	Total: 73%	08	Total: 37%	09
8. Otros puntos importantes				
8.1. Acoso discriminatorio	Total: 45%	05	Total: 42%	10
8.2. Acoso laboral	Total: 72%	07	Total: 52%	12
8.3. Acoso sexual	Total: 45%	05	Total: 25%	06
8.4. Adicción al trabajo	Total: 36%	04	Total: 37%	09

8.5 Condiciones del trabajo	Total: 100%	11	Total: 63%	15
8.6. Doble presencia	Total: 55%	06	Total: 50%	12
8.7. Estabilidad laboral/ emocional	Total: 45%	05	Total: 54%	13
8.8. Salud auto percibida	Total: 36%	04	Total: 37%	09

Fuente: Excel de tabulación Empleados Operativos Federación Deportiva de Esmeralda

3.3. Medidas correctivas para los factores de riesgo psicosocial identificados en la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas.

Con los resultados obtenidos en las áreas administrativas y operativas de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas, En la Tabla 9, se establecen las dimensiones según el orden de porcentaje desde el más alto al más bajo, a fin de poder aplicar medidas correctivas, según orden de intervención para los siguientes factores de riesgo psicosocial:

Tabla 9. Factores de riesgo psicosocial que requieren intervención

Factores de Riesgo Psicosocial que requieren intervención.	
Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas	
Área administrativa	Área operativa
Desarrollo de competencias (73%)	Recuperación (46%)
Liderazgo (73%)	Soporte y Apoyo (37%)
Soporte y apoyo (73%)	Margen de acción y control (37%)
Margen de acción y control (45%)	Desarrollo de Competencia (29%)
Organización del Trabajo (45%)	Liderazgo (29%)
Carga y ritmo de trabajo (36%)	Organización del trabajo (21%)
Recuperación (36%)	Carga y ritmo de trabajo (4%)
Dimensiones Psicosociales que requieren aplicar evaluaciones más específicas	
Condiciones de trabajo (100%)	Condiciones de trabajo (63%)
Acoso laboral (72%)	Estabilidad laboral/emocional (54%)
Doble presencia (55%)	Acoso laboral (52%)
Acoso sexual (45%)	Doble presencia (50%)
Estabilidad laboral/emocional (45%)	Acoso discriminatorio (42%)
Acoso discriminatorio (45%)	Salud auto percibida (37%)

Adicción al trabajo (36%)	Adicción al trabajo (37%)
Salud auto percibida (36%)	Acoso sexual (25%)

Fuente: Excel de tabulación Empleados Administrativos Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas

Los riesgos psicosociales se han constituido en un reto para la seguridad y salud en el trabajo, debido a que afecta de forma significativa la salud de los trabajadores y genera efectos negativos para las empresas, entidades y gobiernos. La situación expuesta se evidencia en altos índices de ausentismos, presentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, compensaciones, indemnizaciones y jubilaciones anticipadas de los trabajadores que han sufrido algún tipo de afectación.

En este sentido, instituciones internacionales como OIT, la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, se han preocupado por definir, analizar y normar los factores que causan los riesgos psicosociales. En el Ecuador las políticas implementadas para minimizar o prevenir los riesgos psicosociales se encuentran estipulados en la Constitución Política en los artículos 331 y 393; así como en el Código Integral Penal, en su sección 5 artículo 177, en donde se garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica. De igual forma, el Acuerdo Ministerial 082 del 16 de junio del 2017 establece la normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, en su artículo 9 dispone que “las empresas e instituciones tanto públicas como privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales.

Como resultado de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial realizada en las áreas de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas, se establecen medidas correctivas definiendo plazos de cumplimiento y responsables de ejecutar las actividades, con base en lo establecido en las Notas Técnicas de Prevención (NTP-2000) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo –España:

Resultados mayores a 50% en nivel de riesgo. Plazo de cumplimiento 3 meses.

Resultados menores a 50% en nivel de riesgo. Plazo de cumplimiento 6 meses.

Resultados menores a 25% en nivel de riesgo. Plazo de cumplimiento 12 meses.

Tabla 10. Medidas correctivas área administrativa

Tabla 10. Medidas correctivas factores de riesgo psicosocial área administrativa de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas				
Dimensión	Definición	Actividad	Tiempo de ejecución	Responsables
Desarrollo de competencias Nivel de Riesgo: 73%	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	Elaborar un programa de capacitación y entrenamiento en función de los perfiles de las áreas administrativas, que aborde temas como: atención al cliente, manejo de conflictos, comunicación asertiva, etc., para desarrollar habilidades en el personal y mejorar el desarrollo de sus actividades.	3 meses	Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva. Asesor externo
Liderazgo Nivel de Riesgo: 73%	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.	Elaborar un programa de formación vivencial (teórico práctico) para los jefes de áreas, con técnicas de inteligencia emocional y psicología positiva, para lo cual se considerarán las siguientes temáticas: Comunicación en forma positiva. Reconocer y Atender las necesidades emocionales. Desarrollar el contagio emocional, fomentar relaciones auténticas (practico con el ejemplo) Toma de decisiones transparentes y de confianza.	3 meses	Gerente/Talento Humano/jefes de áreas Federación Deportiva Asesor externo
Soporte y apoyo Nivel de Riesgo: 73%	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	Realizar reuniones entre supervisores y trabajadores con la finalidad de compartir los problemas que se originan y que repercuten en la atención a los clientes. Incentivar la participación de celebraciones como: cumpleaños, logros personales, etc.	3 meses posteriormente realizarlo en forma mensual	Todo el personal de la Federación Deportiva

<p>Margen de acción y control</p> <p>Nivel de Riesgo:45%</p>	<p>Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).</p>	<p>Consultar al trabajador y permitir su participación en temas relacionados a los métodos para el control y acción laboral.</p> <p>Introducir a las reuniones de trabajo, herramientas para la solución de problemas en el trabajo.</p>	<p>6 meses</p>	<p>Todo el personal de la Federación Deportiva</p>
<p>Organización del trabajo</p> <p>Nivel de Riesgo:45%</p>	<p>Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.</p>	<p>Desarrollar mecanismos de comunicación más eficientes (boletines de seguridad, lecciones aprendidas, etc.)</p>	<p>6 meses</p>	<p>Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.</p> <p>Asesor externo</p>
<p>Carga y ritmo de trabajo</p> <p>Nivel de Riesgo: 36%</p>	<p>Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.</p>	<p>Realizar un estudio de la cantidad de trabajo asignada a cada trabajo estableciendo parámetros de tiempo de ejecución, identificando las dificultades en la ejecución del mismo.</p> <p>Realizar un análisis de capacidad instalada en las actividades asignadas al personal. Ajustar los perfiles de puestos de trabajo.</p>	<p>6 meses</p>	<p>Gerente general</p> <p>Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.</p> <p>Asesor externo</p>
<p>Recuperación</p> <p>Nivel de Riesgo: 36%</p>	<p>Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.</p>	<p>Establecer rutinas diarias de ejercicios de estiramiento (cuello, miembros superiores e inferiores) en el personal en dos jornadas; mañana y tarde (10 min/cada jornada).</p> <p>Capacitar sobre posturas y condiciones para dormir (higiene del sueño).</p>	<p>6 meses</p>	<p>Encargado de talento humano y/o Responsable de SST con asesoría profesional en ejercicios de oficina</p>

Elaborado por: Nelson Muela

Tabla 11. Recomendaciones otros puntos importantes.

Recomendaciones para los resultados identificados en otros puntos importantes.				
Área Administrativa de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas				
Dimensión Otros puntos importantes:	Definición	Actividad planteada	Tiempo de ejecución	Responsable
Condiciones del trabajo Nivel de riesgo: 100%	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	Generar registros de inspecciones en áreas de trabajo.	3 meses	Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.
Acoso laboral Nivel de riesgo: 72%	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	Generación de campañas de prevención en acoso laboral. Se recomienda realizar una evaluación de acoso laboral a través de la aplicación del cuestionario LIP60. Realizar la sensibilización del programa de Prevención de Acoso laboral, identificando las conductas que se consideren como acoso laboral o puedan generar intimidación entre el personal.	3 meses	Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.
Doble presencia laboral familiar Nivel de riesgo: 55%	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	Desarrollar espacios de orientación de bienestar social de índole familiar y laboral. Brindar la oportunidad para que los colaboradores conversen sobre cualquier inconveniente de su vida privada con el departamento de Talento Humano y Trabajo Social.	3 meses	Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.

Acoso sexual Nivel de riesgo: 45%	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	Elaborar una política, cero acosos sexuales, en la Federación Deportiva. Mantener el respeto entre compañeros dentro de la institución	6 meses	Gerente general Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.
Estabilidad laboral y emocional Nivel de riesgo: 45%	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	Generar manual de beneficios y reconocimiento de la institución.	6 meses	Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.
Acoso discriminatorio Nivel de riesgo: 45%	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos.	Establecer una política interna para erradicar todo comportamiento discriminatorio dentro de la Federación deportiva, motivando siempre el respeto y trato igualitario entre los trabajadores	6 meses	Gerente general Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.
Adicción al trabajo Nivel de riesgo: 36%	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.	Generar política de cumplimiento de horario y actividades dentro de la jornada de trabajo.	6 meses	Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.

Elaborado por: Nelson Muela

Tabla 12. Medidas correctivas Área operativa

Medidas correctivas factores de riesgo psicosocial				
Área operativa de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas				
Dimensión	Definición	Actividad planteada	Tiempo de ejecución	Responsable
Recuperación Nivel de Riesgo: 46%	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.	Establecer rutinas diarias de ejercicios de estiramiento (cuello, miembros superiores e inferiores) en el personal en dos jornadas; mañana y tarde (10 min/cada jornada). Capacitar sobre posturas y condiciones para dormir (higiene del sueño)	6 meses	Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.
Soporte y apoyo Nivel de Riesgo: 37%	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	Desarrollar programas de trabajo en equipo, Coaching PNL	6 meses	Todo el personal de la Federación Deportiva
Margen de acción y control Nivel de riesgo: 37%	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).	Consultar al trabajador y permitir su participación en temas relacionados a los métodos para el control y acción laboral. Introducir a las reuniones de trabajo, herramientas para la solución de problemas en el trabajo.	6 meses	Todo el personal de la Federación Deportiva
Desarrollo de competencias Nivel de riesgo: 29%	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	Elaborar un programa de capacitación y entrenamiento en función del nuevo perfil, que aborde temas tales como: atención al cliente, manejo de conflictos, comunicación asertiva, etc.	6 meses	Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar		6 meses	Talento Humano y/o Responsable de SST

Riesgo alto: 29%	conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, etc.	Generar un programa de incentivos en función del cumplimiento de metas y generación de buenas iniciativas en mejora de la institución.		de Federación Deportiva.
Organización del trabajo Nivel de riesgo: 21%	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	Desarrollar mecanismos de comunicación más eficientes (boletines de seguridad, lecciones aprendidas, etc.)	12 meses	Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.
Carga y ritmo de trabajo Nivel de Riesgo: 4%	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	Realizar un estudio de la cantidad de trabajo asignada a cada trabajo estableciendo parámetros de tiempo de ejecución, identificando las dificultades en la ejecución del mismo. Ajustar los perfiles de puestos de trabajo.	12 meses	Gerente general Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva. Asesor externo

Elaborado por: Nelson Muela

Tabla 13. Medidas correctivas otros puntos importantes del área operativa

Medidas correctivas de riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación otros puntos importantes del área operativa de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas					
Dimensión Otros puntos importantes:	Definición	Actividad planteada	Tiempo de ejecución	Responsable	
Condiciones del trabajo Nivel de riesgo: 63%	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	Generar registros de inspecciones en áreas de trabajo.	3 meses	Talento	Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.
Estabilidad laboral y emocional Nivel de riesgo: 54%	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	Generar manual de beneficios y reconocimiento de la institución.	6 meses	Talento	Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.
Acoso laboral Nivel de riesgo: 52%	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	Generación de campañas de prevención en acoso laboral. Realizar la sensibilización del programa de Prevención de Acoso laboral, identificando las conductas que se consideren como acoso laboral o puedan generar intimidación entre el personal. Se recomienda realizar una evaluación de acoso laboral a través de la aplicación del cuestionario LIP60.	6 meses	Talento	Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.
Doble presencia laboral familiar Nivel de riesgo: 50%	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	Desarrollar espacios de orientación de bienestar social de índole familiar y laboral.	6 meses	Talento	Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.

<p>Acoso discriminatorio</p> <p>Nivel de riesgo: 42%</p>	<p>Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos.</p>	<p>Establecer una política interna para erradicar todo comportamiento discriminatorio dentro de la Federación deportiva, motivando siempre el respeto y trato igualitario entre los trabajadores</p>	<p>6 meses</p>	<p>Gerente general</p> <p>Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.</p>
<p>Otros puntos importantes:</p> <p>Salud auto percibida</p> <p>Nivel de riesgo: 37%</p>	<p>Percepción respecto a la salud física y mental de la persona con relación al trabajo que realiza.</p>	<p>Generar programas de salud e higiene laboral.</p>	<p>6 meses</p>	<p>Responsable de SSO / Gerente</p>
<p>Otros puntos importantes:</p> <p>Adicción al trabajo</p> <p>Nivel de riesgo: 37%</p>	<p>Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.</p>	<p>Generar política de cumplimiento de horario y actividades dentro de la jornada de trabajo.</p>	<p>6 meses</p>	<p>Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.</p>
<p>Otros puntos importantes:</p> <p>Acoso sexual</p> <p>Nivel de riesgo: 25%</p>	<p>Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.</p>	<p>Mantener el respeto entre compañeros dentro de la institución</p>	<p>12 meses</p>	<p>Gerente general</p> <p>Talento Humano y/o Responsable de SST de Federación Deportiva.</p>

Elaborado por: Nelson Muela

CAPITULO 4.

DISCUSIÓN

Considerando la información obtenida como resultado de la aplicación del cuestionario de riesgo psicosociales aplicado a los trabajadores de la Federación Deportiva de Esmeraldas, se resalta los siguientes datos de relevancia para la investigación.

Se logró identificar que los factores de riesgo psicosocial existentes en los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas generan más afectaciones a los funcionarios del área administrativa que a los del área Operativa. En este sentido, se resalta que las dimensiones con 73% en nivel de riesgo del área administrativa corresponden a desarrollo de competencias, liderazgo, soporte y apoyo social. Con el 45% en nivel de riesgo, se identifican los factores de riesgo psicosocial margen de acción / control y organización del trabajo; por último, la dimensión recuperación con un 36%. Es importante resaltar que todos estos porcentajes son el resultado de la sumatoria de los niveles de riesgo medio y alto. Así mismo, en otros puntos importantes del área administrativa las dimensiones con mayor porcentaje identificadas fueron condiciones de trabajo 100%, acoso laboral con un 72%, doble presencia 55%, acoso sexual y estabilidad laboral con un 45% y finalmente, la adicción al trabajo y la salud auto percibida con un 36%.

Al respecto, la investigación efectuada por Noboa (2019), en la corporación GOLDENMIND evidencia resultados diferentes, a pesar de que su evaluación también estuvo enfocada en analizar el área administrativa. Se reflejó, que en la categoría de riesgo alto se encontraron las dimensiones de recuperación y doble presencia, mientras que en la categoría de riesgo medio los porcentajes más altos lo obtuvieron las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias y liderazgo. La diferencia en los resultados radica en el tipo de institución o empresa que se ha evaluado, en este caso la presente investigación se enfocó en la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas que es una empresa pública; mientras que la de Noboa (2019), se realizó a una empresa multimarca que posee diferentes líneas de negocio, sin embargo el tamaño de la empresa ha generado mayores dificultades de administración por parte del personal que en ocasiones no tienen descanso en la jornada de trabajo y que además su carga y ritmo de trabajo suele ser agotadora.

De igual forma, analizando los resultados obtenidos en el personal operativo de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas, se evidenció que las categorías con mayor nivel de riesgo medio y alto son recuperación 46%, soporte y apoyo y margen de acción y control 37%, desarrollo de competencias y liderazgo 29%, organización del trabajo 21% y por último carga y ritmo de trabajo con un 4%. Dentro del apartado de otros puntos importantes se encuentran así mismo, organizadas de mayor a menor porcentaje las dimensiones de: condiciones de trabajo 63%, Estabilidad laboral 54%, acoso laboral 52%, doble presencia 50%, acoso discriminatorio 42%, salud auto percibida y adicción al trabajo 37% y acoso sexual 25%.

Comparando los resultados antes expuestos se evidencia que dentro de las primeras siete categorías evaluadas a través del cuestionario de factores psicosociales del Ministerio de Trabajo aplicado tanto al personal operativo y administrativo de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas, no existen coincidencias en cuanto a los niveles mayores de riesgo, sin embargo, en los aspectos de otros puntos importantes si coinciden niveles altos en la dimensión de condición de trabajo y acoso laboral lo que significa que son los factor que mayor afectación les ocasiona a los funcionarios tanto administrativos como operativos, esto se debe a que no existe una debida gestión de la seguridad y salud en trabajo que garantice el cumplimiento de la normativa gubernamental emitida a través del Acuerdo Ministerial 082 (2017), en donde se expresa que las instituciones tanto públicas como privadas que posean más de 10 trabajadores debe implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales.

Con respecto a los resultados antes expuesto (condiciones de trabajo), pueden compararse con los de la guía para la detección y control de Riesgos psicosociales en la Pyme, efectuada por el Gobierno de Aragón (2008), en donde expresan que los principales estresores relacionados con las condiciones ambientales de trabajo son el ruido, las vibraciones, la iluminación, los contaminantes, las condiciones del clima, y la disponibilidad y disposición de espacio físico para el trabajo. Al respecto es importante considerar como un aspecto fundamental las condiciones del área de trabajo, ya que no es lo mismo trabajar en una oficina de cara a una pared, aunque está llena de posters o armarios, que trabajar de cara a los compañeros y con la posibilidad de observar el exterior.

Otra dimensión que presenta un factor de riesgo alto con probabilidad de convertirse en una afectación a la salud de los trabajadores del área administrativa y operativa de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas es el acoso laboral el cual suele presentarse como un

atentado a la propia identidad profesional, es una devaluación de la propia competencia profesional que ha podido suponer y costar años, esfuerzos y renuncias importantes. Los datos reflejados en el estudio de Moreno y Báez (2010), demuestran que existen algunas patologías somáticas como pérdida del apetito, fatiga crónica, dolor de espalda y muscular producidas por este tipo de acoso. En cuanto a la salud mental puede mencionarse el trastorno de estrés postraumático, el deterioro de la autoestima, la irritabilidad, la apatía o trastornos de la memoria.

Los resultados obtenidos en el estudio de García (2018), se identifican con los obtenidos en la presente investigación, por cuanto señala que el 40% de los trabajadores presentan riesgos elevados en la dimensión de exigencias psicológicas que está relacionada con el acoso laboral. Por lo general este factor se manifiesta a través del hostigamiento, acciones maliciosas, crueles y humillantes, que causan en la persona desestabilización emocional y psicológica que afectan la calidad del trabajo, su continuidad, aumenta los niveles de estrés que repercuten en la salud física y mental del trabajador.

Otro factor que se identificó en la sumatoria de riesgos medio y alto (tabla 8), es el desarrollo de competencias, que afectan en mayor porcentaje al personal del área administrativa y que, además abarca aspectos como las formas de comunicarse, la tecnología, la modalidad de distribución y designación de las funciones, así como también las demandas tanto cualitativas como cuantitativas del trabajo. En este sentido la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas por ser una entidad gubernamental cuenta con la tecnología necesaria, los mecanismos de comunicación son eficientes, así como la distribución y modalidad del trabajo es equitativa. Sin embargo, existen dificultades en el manejo de algunos equipos tecnológicos y herramientas metodológicas por cuanto no se capacita a los funcionarios y estos no adquieren las destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para atender las demandas del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.

Los resultados antes expuestos, obtuvieron un porcentaje menor en comparación con los presentados en el estudio de González y Vélez (2019), en cuanto al desarrollo de competencias los resultados fueron doblemente de alto en las mujeres frente a los hombres, siendo afectado más el área administrativa, lo que indica que las mujeres no sienten tener las mismas oportunidades que los hombres para desarrollar sus destrezas, habilidades y competencias laborales.

CAPITULO 5.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Luego de la aplicación del Cuestionario evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo en el personal de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas, se establecen las siguientes conclusiones:

- 5.1.1. Nivel de riesgo de los factores psicosociales identificados en las actividades operativas y administrativas:
 - a. En el área administrativa, se evidencian cinco dimensiones psicosociales en nivel de riesgo medio con impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud, pudiendo comprometer en el mediano plazo a efectos nocivos para la salud de los trabajadores; siendo los más representativos según los resultados, desarrollo de competencias (73%), Liderazgo (64%), Soporte y apoyo social (64%).
 - b. En el área operativa, predominan las dimensiones con resultados de porcentajes en riesgo bajo, considerándolos como un riesgo de impacto mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Con un porcentaje menor, pero importantes de considerar, se identificaron en riesgo medio y riesgo alto las dimensiones, recuperación, Soporte y apoyo, margen de acción /control y desarrollo de competencias.
- 5.1.2. Se evidencia que el área de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas con mayor nivel de riesgo, corresponde al área administrativa. Tres dimensiones de riesgo psicosocial se identifican con 73% en niveles de riesgo, afectando a 8 trabajadores de un total de 11 evaluados, mientras que en el área operativa existe una dimensión psicosocial con 46% en nivel de riesgo, afectando a 11 trabajadores de un total de 24 evaluados.
- 5.1.3. Con base en los factores de riesgo psicosocial identificados en las áreas de la Federación Deportiva de Esmeraldas, se establecen medidas correctivas a través de una planificación para ejecutar durante el 2021, definiendo la prioridad de intervención de los factores de riesgo psicosocial según los resultados en nivel de riesgo.

- a) Área administrativa, ejecutar las actividades para los factores de riesgo psicosocial Desarrollo de competencias, liderazgo y apoyo social en el primer trimestre.

Las dimensiones margen de acción y control, organización del trabajo, carga / ritmo de trabajo y recuperación, seis meses plazo.

- b) Área operativa, seis meses plazo, para intervenir los factores de riesgo psicosocial recuperación, soporte/apoyo y margen de acción /control.

Para las dimensiones desarrollo de competencias, liderazgo, organización del trabajo, carga/ritmo de trabajo, implementar las medidas correctivas en 12 meses.

Como conclusión general, se establece que el personal de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas se encuentra organizado en dos áreas de trabajo, administrativa conformado por 11 funcionarios y operativa con 24 trabajadores. Los resultados de la evaluación evidencian que el área administrativa, presenta tres factores de riesgo psicosocial en nivel de riesgo moderado, que estarían afectando la salud de 08 trabajadores a mediano plazo y requiere intervención de medidas correctivas en un plazo de tres meses. En el área operativa existe un factor de riesgo psicosocial en nivel de riesgo moderado, que afecta a 11 trabajadores, y en seis meses, se debería implementar las medidas correctivas recomendadas.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas aplicar las medidas correctivas establecidas en la planificación para el 2021, en la cual se establece la prioridad de intervención de los factores de riesgo psicosocial identificados en el personal administrativo y operativo.
- Aplicar una supervisión adecuada que fortalezca las competencias laborales de los trabajadores y que genere en los mismos una capacidad de retención de la información y evitar así los controles excesivos en el desarrollo de sus actividades y en las tareas a ellos encomendadas.
- Una vez implementadas las medidas correctivas, se recomienda a la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas realizar una nueva evaluación de factores psicosociales en el personal, a fin de determinar si las medidas correctivas implementadas han logrado reducir los niveles de riesgos psicosocial identificados anteriormente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abello, B., & Lozano, D. (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/flexpaper/handle/10336/4693/AbelloBolivar-AngelaJohanna-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Acuerdo Ministerial 0082. (2017). Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Acuerdo Ministerial 082. (2017). Normativa de la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo. (2019). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Béjean, S., & Sultan, T. (2005). Modelling the Economic Burden of Diseases Imputable to Stress at Work. *The European Journal of Health Economics*.
- Blakman, T. (2014). Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa transporte Mamut Andino. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3864/1/cd52.BLAKMAN%20BRIONES%20TEODORO%20IVAN.pdf>
- Bonilla, M. (2014). Estudio de los factores Psicosociales generadores de estres laboral en los empleados del departamento financiero de la empresa Muebles el Bosque de la ciudad de Guayaquil. Obtenido de Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13674/1/TESIS%20MARIUXI%20BONILLA.pdf>
- Borrell, F. (2002). El modelo biopsicosocial en evolución. Obtenido de *Medicina Clínica*: https://www.researchgate.net/profile/Francesc_Borrell-Carrio/publication/256812433_El_modelo_biopsicosocial_en_evolucion/links/5b867b25299bf1d5a72ef0e7/El-modelo-biopsicosocial-en-evolucion.pdf
- Bravo, C., & Nazar, G. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375844217004>
- Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (2006). *Satisfacción laboral*. España: Editorial Síntesis S.A.

- Brooks, B., Staniford, A., Dollard, M., & Wiseman, R. (2010). Risk factors, consequences, and management of aggression in healthcare environments. Houdmont & S. Leka .
- Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling, M., & Boudreau, J. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among us managers.
- Chávez, P. (2014). Valoración de factores de riesgo psicosocial derivados del ambiente laboral en el personal del servicio de Emergencia del Hospital Enrique Garcés en Diciembre del 2014. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7637/Tesis%20Pablo%20Chavez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Creus, A. (2011). Técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona, España: Editorial Marcombo.
- Decreto Ejecutivo 2393. (1986). Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Obtenido de https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf
- Engel, G. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. Science.
- Estévez, G., Núñez, E., Fariña, E., Marrero, C., & Hernández, P. (2007). Determinantes de la satisfacción laboral en centros geriátricos. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2374643>
- EuroFound. (2007). The Fourth Working Conditions Survey. Office for Official Publications of the European Communities. European Agency for Safety and Health at Work. (2007). Reporte Anual . UE-OSHA.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2011). Evaluación de riesgos psicosociales. Obtenido de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas13y14/publication.pdf
- Gacía, B. (2018). Factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de una Institución de Educación Superior de la ciudad de Guayaquil en el 2018. Obtenido de Universidad Católica Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11688>
- Galbán, F. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. Obtenido de Revista de Derecho Sociales: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921
- Gavilán, M. (2013). Síndrome de Burnout y Autoestima. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/143456172.pdf>

- Gobierno de Aragón. (2008). Guía para la detección y control de Riesgos psicosociales en la Pyme. Obtenido de <https://www.conectapyme.com/gabinete/publicaciones/guiaP3.pdf>
- González, C., & Vélez, A. (2019). Diagnostico de factores de riesgos psicosociales al personal de la empresa Tecnicentro del Austro S.A. TEDASA en la ciudad de Cuenca. Obtenido de Universidad de Azuay: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9352/1/14994.pdf>
- González, M. (2013). Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas. Obtenido de [https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/117/Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/117/Importancia%20de%20la%20identificaci%C3%B3n%20y%20medici%C3%B3n%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20las%20empresas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guerra, J., Muñoz, H., Barón, M., Martínez, I., & Munduate, L. (2016). Evaluación de riesgo psicosociales. Obtenido de https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1_1321_evaluacion_de_factores.pdf
- Gutek, B. (1985). Sex and the workplace: Impact of sexual behavior and harassment on women, men and organizations. San Francisco: Jossey-Bass.
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral. (2016). Métodos de evaluación Psicosocial. Obtenido de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas13y14/publication.pdf
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2017). Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Obtenido de https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf
- Instituto nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: Una visión general. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2015). manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21. Obtenido de http://www.suseso.cl/606/articulos-19640_archivo_03.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España. (2001). Factores Psicosociales. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

- Janus, M. (1997). Psychological stress at work can threaten physical health. *Health & Safety at Work*.
- Jaramillo, M. (2015). Estrés laboral. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7293/1/T-UCE-0007-36pg.pdf>
- Junta de Castilla y León. (2014). Manual de prevención y Técnicas de afrontamiento del estrés laboral. Obtenido de <https://castillayleon.ccoo.es/b8ac990390052c7f65badd74077caf94000054.pdf>
- Jurado, A. (2017). Prevención de los riesgos psicosociales: intermediación en riesgos psicosociales. Obtenido de <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM015629.pdf>
- Leymann, H. (1996). Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Llanquecha, H., & Marín, J. (2018). Factores de riesgos psicosociales de los conductores de la empresa de transporte 2018. Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3572/Factores_LlanquechaCortez_Hela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S., & Jaen, M. (2008). psicología y riesgos Laborales emergentes, los riesgos psicosociales. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2800121.pdf>
- Macías, J. (2018). Factores de riesgo psicosocial – Condiciones Extralaborales. Obtenido de <http://bateriariesgopsicosocial.com/condiciones-extralaborales/>
- Mansilla, F. (2018). Manual de riesgo psicosocial en el trabajo. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/06a4/68b726e1971e15fa64e27489cf7a80dfd77f.pdf>
- Martín, F., & Pérez, J. (1997). factores Psicosociales: metodología de evaluación . Obtenido de Editorial INSHT España: https://prl-sectoreducativo.saludlaboral.org/documentos/documentacion/bibliografia/ntp_443.pdf
- Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective*. Washington: Taylor and Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Burnout. *Annual Review of Psychology*.
- Mejía, C. (2016). Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el área administrativa del IESS Hospital Latacunga Provincia de Cotopaxi. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22987/1/TESIS%20CARLOS%20MEJIA.pdf>

- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica; Oficina de País de la OIT para la Argentina. (2017). Salud y Seguridad en el Trabajo SST. Obtenido de http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/Salud_y_Seguridad_en_el_Trabajo.pdf
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (2017). Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Labortal. Obtenido de www.lexis.com.ec
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (2019). Sistema Único de Trabajo. Obtenido de <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/loginContratos.xhtml>
- Molina, M. (2017). El Talento Humano como base fundamental del éxito empresarial. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16547/MolinaLopezManuelHernando2017.pdf;jsessionid=025BFF6A69BD4FC11B394ADCA0F472B8?sequence=1>
- Moncada, S. (2000). Trabajo repetitivo y estrés. Barcelona - España: Instituto Municipal de Salud pública de Barcelona.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Obtenido de Medicina y Seguridad en el Trabajo: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno, B. (2013). Factores de riesgos psicosociales, formas, consecuencias, INSHT. Obtenido de Universidad Autónoma de Madrid: https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesfos psicosoales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Obtenido de <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>
- Noboa, A. (2019). Identificación y evaluación de riesgos psicosociales basado en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo aplicado a la Corporación GOLDENMIND C.A. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3249/1/Andrea%20Noboa%20Tesis.pdf>

- Nogareda, C. (2006). Métodos de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT. Obtenido de Perspectiva de intervención en Riesgos Psicosociales: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Perspectivas-de-Intervención-en-Riesgos-Psicosociales-Evaluación-de-Riesgos.pdf#page=40>
- Normas básicas de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico. (2008). Resolución Ministerial 375-2008-TR. Quito.
- Northwestern National Life. (1991). Employee burnout: America's newest epidemic. Obtenido de <http://www.worldcat.org/identities/lccn-n92-19543/>
- Organizacion Internacional de Trabajo . (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Ortiz, S. (2017). Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5878/1/T2445-MDTH-Ortiz-Influencia.pdf>
- Polanco, A., & García, M. (2016). revision conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y agunas herramientas utilizadas para su medicion en Colombia. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6467888.pdf>
- Ramírez, G., Gómez, M., & Rubio, V. (2015). Factores de riesgos psicosociales en conductores de servicio público especial de pasajeros de Colviajes. Obtenido de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002223.pdf>
- Reglamento Andino Registro Oficial 461. (2004). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/R%20Nro-957%20REGLAMENTO%20INSTRUMENTO%20ANDINO%20DE%20SST.pdf>
- Rew, M., & Ferns, T. (2005). A balanced approach to dealing with violence and aggression at work.
- Rick, J., & Briner, R. (2002). Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects.
- Sáenz, L. (2016). Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud: estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción. Obtenido de Universidad de Huelva: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/12750/Factores_de_riesgo_psicosocial.pdf?sequence=2
- Sandi, C., & Calés, J. (2000). Estrés: consecuencias psicológicas, fisiológicas y clínicas. Madrid: Editorial Sanz y Torres.

- Saute, S., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. España: Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. .
- SOPESO. (2016). Riesgo Psicosocial. Obtenido de <http://cediaocupacional.com/index.php/gestion-de-salud-ocupacional/riesgo-psicosocial>
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health - a metaanalytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*,.
- Suárez, J. (2015). Relación entre el riesgo psicosocial intra y extralaboral con el parecimiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicado a prestar servicios financieros en la Ciudad de Ambato en 2014. Obtenido de Universidad tecnológica Equinoccial: http://192.188.51.77/bitstream/123456789/13882/1/61990_1.pdf
- SUSESO. (2020). Cuestionario SUSESO/ISTAS21. Obtenido de https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Varilla, W. (2009). Los trabajadores y la salud mental. El reto de la prevención y el tratamiento en un mundo enfermo. la Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Villacís, J. (2015). Factores de riesgo psicosociales que indican en el estrés laboral del personal administrativo de una empresa Florícola. Obtenido de Universidad San Francisco de Quito: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4052/1/120319.pdf>
- 1) WHO. (2002). Reducing Risks, Promoting Healthy Life. The world health report 2002. Geneva.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPACIOS LABORALES

EVALUACIÓN ANÓNIMA Y SE GARANTIZA LA CONFIDENCIALIDAD DE LAS RESPUESTAS

INSTRUCCIONES

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en su trabajo.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil, es necesario que conteste **sinceramente** a todas las preguntas.

Luego de leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marque con una “X” la respuesta que usted considere más adecuada en el casillero correspondiente a cada respuesta, señalando **una sola respuesta** para cada pregunta.

No existen respuestas correctas o incorrectas.

Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar ayuda al facilitador. Es absolutamente importante que responda a **todas las preguntas**.

DATOS GENERALES:

Áreas de Trabajo: Administrativa () Operativa ()

No		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)?				
2	Decido el ritmo de trabajo (velocidad) en mis actividades?				
3	Las actividades y / o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés?				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral?				
No		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado?				

6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo ?				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/ o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas?				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo?				
No		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se dá crédito a la persona que realiza un buen trabaj o logran sus objetivos?				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo?				
11	Mi jefe inmediato establecer metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis fucniones o actividades?				
12	Mi jefe inmediato, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar?				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo?				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos?				
No		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión?				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas?				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas limites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambios en mis funciones?				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo?				
No		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que la fomas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión?				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestion y logros de la empresa a todos los trabajadores?				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas?				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos?				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables?				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo?				

No		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades?				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de período corto para renovar y recuperar la energía?				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo?				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales?				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y tengo la energía para iniciar mi trabajo?				
No		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas?				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas?				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad mental?				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero?				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, etc; en situaciones de crisis o rehabilitación?				
No		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan?				
36	Las directrices y metas que me autoeimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo?				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral?				
38	Tengo un trabajo donde los hombre y mujeres tienen las mismas oportunidades?				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado?				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad?				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño?				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo?				
No		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral?				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental?				

45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando?				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo?				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinarias y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual?				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales?				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona?				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal?				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa?				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual?				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación?				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo?				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc.. mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral?				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable?				

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 2. Fotos



Edificio de la Federación Deportiva de Esmeraldas



Aplicación del cuestionario de evaluación al personal Administrativo



Evaluación al personal administrativo



Evaluación al personal Operativo