



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Programa de Posgrados en Riesgos Laborales

Evaluación de los Riesgos Psicosociales que inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, año 2019

LINEA 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: Lcda. Jenny Mercedes Anchundia Espinoza

Asesor: PhD. Yulien Herrera Díaz

Esmeraldas, Ecuador, Agosto, 2020

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por los reglamentos de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: Evaluación de los Riesgos Psicosociales que inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, año 2019

Autor: Jenny Mercedes Anchundia Espinoza

**Ph.D Yulien Herrera Díaz
ASESOR DE TESIS**

f. _____

**Mgt. Mercedes Sarrade Peláez
LECTORA 1**

f. _____

**Mgt. Ma. de Lourdes Solís Murillo
LECTORA 2**

f. _____

**Mgt. Luis Hidalgo Solórzano
COORDINADOR DE POSGRADOS**

f. _____

**Mgt. Alex Guashpa Gómez
SECRETARIO GENERAL PUCESE**

f. _____

Esmeraldas, Ecuador, Agosto, 2020

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Jenny Mercedes Anchundia Espinoza, portadora de la cedula de ciudadanía 08016638302, declaro que los resultados obtenidos en la presente investigación como informe final, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales, son absolutamente originales, auténticos y personales.

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

Lcda. Jenny Mercedes Anchundia Espinoza
CI. 0801663832

CERTIFICACIÓN

Yo, PhD Yulien Herrera Díaz, en calidad de director de tesis, cuyo título es **EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL PERSONAL DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS**, certifico haber revisado que el trabajo cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigible y que se han incorporado las exigencias del Tribunal, al trabajo de grado.

PhD. Yulien Herrera Díaz

CI. 1756916944

DEDICATORIA

Este estudio realizado se lo dedico a mi amado Padre Celestial, porque de Dios viene toda fuente de sabiduría y entendimiento que posee el ser humano, no hay en el universo ser más perfecto que Él.

A mi querida familia (esposo e hijos), quienes, con su apoyo y comprensión durante mis estudios, permitieron que yo pudiera seguir estudiando.

A mis padres quienes con mucho amor y sacrificio me educaron y dieron lo mejor, me enseñaron los valores e hicieron de mí el ser humano que ahora soy.

A mis queridos maestros, quienes me brindaron sus sabios conocimientos, los que me acompañarán para toda la vida.

Lcda. Jenny Mercedes Anchundia Espinoza

CI. 0801663832

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento es principalmente para Dios, quien me da la dicha de ser feliz y disfrutar de su amor, del amor de mi familia, especialmente de mis amados hijos y de mis padres.

Un profundo agradecimiento también a mi querida tutora PhD Yulien Herrera Díaz, quien con su paciencia y sus sabios conocimientos me ha guiado en la elaboración de esta tesis, a las lectoras Mgt. María de Lourdes Solís Murillo y Mgt. Mercedes Sarrade Peláez quienes con sus aportes muy significativos ayudaron a mejorar el contenido de la investigación.

A las autoridades de la PUCESE por haber creído en mí y haberme apoyado para continuar estudiando.

Lcda. Jenny Mercedes Anchundia Espinoza

CI. 0801663832

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL PERSONAL DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS, AÑO 2019

RESUMEN

Actualmente los riesgos laborales se encuentran presentes en todas las actividades laborales; por lo tanto, los trabajadores siempre estarán expuestos a tener accidentes o a contraer enfermedades profesionales. Por esta razón la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas (PUCESE), con la finalidad de conocer el estado de salud físico, mental y social de sus trabajadores ha permitido se realice la evaluación de riesgo psicosocial.

En la presente investigación, se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), mismo que permite evaluar factores de riesgos psicosociales que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial. Los datos obtenidos en la encuesta se analizaron con la “herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales” del Ministerio del Trabajo (2018). Participaron un total de 118 personas, de los cuales 64 pertenecen al área administrativa, y 54 docentes. Como resultado de manera general se obtuvieron datos que indican que el 76% de los encuestados tiene una percepción de que existe un riesgo bajo, el 22% piensa que el riesgo es medio, mientras que el 2% cree que existe un riesgo alto en las dimensiones acoso laboral y condiciones del trabajo, que son consideradas como riesgo alto por parte del estrato docente, aunque su porcentaje no es tan alto es preocupante en relación a las otras dimensiones, por lo que debe realizarse un monitoreo constante para evitar que estos riesgos sigan creciendo.

PALABRAS CLAVE

Riesgos psicosociales, enfermedades laborales, acoso laboral, condiciones del trabajo.

**EVALUATION OF THE PSYCHOSOCIAL RISKS THAT IMPACT THE STAFF
OF THE PONTIFICAL UNIVERSITY CATHOLIC OF ECUADOR
HEADQUARTERS ESMERALDAS, YEAR 2019**

SUMMARY

Currently, occupational hazards are present in all work activities; therefore, workers will always be exposed to accidents or occupational diseases. For this reason, the Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas (PUCESE), with the purpose of knowing the physical, mental and social health status of its workers, has allowed the psychosocial risk assessment to be carried out through this research.

In this investigation, The Psychosocial Risk Assessment Questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador (2018) was applied, which allowed evaluating psychosocial risk factors that can cause damage to the health of the worker/sever, providing an initial diagnosis from the psychosocial point of view. The data obtained in the survey was by “tabulating data from the psychosocial risk assessment questionnaire” of the Ministry of Labor (2018). A total of 118 people participated in answering the questions, 64 of them, belong to the administrative area, and 54 were teachers.

As general result, it could be said that, from the answers, 76% of the respondents have a perception that there is a low risk at work; 22% think that the risk is a medium level; while 2% believe that there is a high risk at work as labor harassment and work conditions, especially at teaching stratum. Although the percentage is not so high is worrisome in relation to other components. Therefore, constant monitoring must be carried out to prevent these risks growth.

Keywords: Psychosocial risks, occupational diseases, workplace harassment, working conditions.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	i
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
CERTIFICACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	1
Presentación del tema de investigación	1
Fundamentación teórico-conceptual	6
Antecedentes	26
Fundamentación legal	28
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	33
Tipo de estudio	33
Población y muestra	39
Técnicas e instrumentos	39
Análisis de datos	40
CAPÍTULO 3. RESULTADOS	42
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN	48
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
Conclusiones	51
Recomendaciones	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición conceptual y operacionalización de variables	34
Tabla 2 Muestra de trabajadores PUCESE	39
Tabla 3 Interpretación de resultados	41
Tabla 4 Edad de los trabajadores encuestados	42
Tabla 5 Nivel de educación de los trabajadores encuestados	42
Tabla 6 Resultado global evaluación de riesgo psicosocial.....	43
Tabla 7 Resultado evaluación psicosocial estrato Administrativo	45
Tabla 8 Evaluación riesgo psicosocial estrato Docentes	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Evaluación de riesgo psicosocial, información global del porcentaje por dimensión.....	45
Gráfico 2 Evaluación de riesgo psicosocial personal Administrativo, porcentaje por dimensión.....	46
Gráfico 3 Evaluación de riesgo psicosocial personal Docente, porcentaje por dimensión ..	47

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

El trabajo, es una actividad laboral fundamental que dignifica al ser humano y que para cumplirlo necesita de la realización de esfuerzos, entre ellos: físicos, sociales y mentales. Desde su origen fue base fundamental para la generación del riesgo para la salud, pues las condiciones laborales carentes de protección contribuyeron a que la salud de los trabajadores se deteriora y se vea comprometida con accidentes y con la aparición de numerosas enfermedades profesionales.

Según Moreno (2011): “El trabajo humano tiene elementos paradójicos: puede llevar a las personas a la excelencia o puede hacerle un daño inmenso a la salud, tanto física como psicológica y mentalmente” (p.5).

De acuerdo con el Código del Trabajo ecuatoriano vigente, en el artículo 349 “las enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad” (p.102).

En el Ecuador, en los últimos años se han dado avances significativos en el tema de Seguridad y Salud en el trabajo, mediante la firma de Convenios Internacionales con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la creación de leyes, decretos y normas como: Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Código del Trabajo, Instrumento Andino, Ministerio del Trabajo, entre otros, que se encargan de proteger al trabajador permitiendo que éste pueda laborar en mejores condiciones, físicas, psicosociales y ambientales.

Para el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2018) el empleador asumirá las responsabilidades relacionadas con la prevención de los riesgos laborales, dará cumplimiento y hará cumplir

las leyes y normativas vigentes con la finalidad de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, tanto físico como mentalmente.

En efecto, los riesgos laborales se encuentran presentes en toda organización sea esta pública o privada, pequeña, mediana o grande y sin importar su actividad, los trabajadores siempre estarán expuestos a tener accidentes o a contraer enfermedades laborales, pues el peligro nunca se elimina solo se minimiza.

Al respecto, los riesgos psicosociales se los relaciona con aquellas condiciones que se presentan diariamente en el ambiente laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el tipo de trabajo asignado o función que desempeña y la realización de la tarea, y que pueden afectar la capacidad al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

Por otra parte, el 23 de octubre de 2018, el Ministerio del Trabajo de Ecuador presentó la primera herramienta de evaluación de riesgos psicosociales en el país, que comprende de un cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial, donde se evalúan 58 ítems sobre las condiciones que pueden producir afecciones a la salud de los trabajadores.

Las preguntas del cuestionario abarcan temas como: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes como: acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral y familiar), estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida.

Específicamente, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), es un centro educativo de enseñanza superior que viene funcionando desde el mes de mayo del año 1981, contribuyendo con la formación de la comunidad esmeraldeña en el desarrollo de la dignidad humana, defienden el respeto a la dignidad y derechos de la persona, así como sus valores, apoya y promueve la conservación del medio ambiente y el respeto a la vida. (PUCESE, 2012)

Actualmente existen 14 escuelas que son: Enfermería, Laboratorio Clínico, Educación Básica, Educación Especial, Educación Inicial, Contabilidad y Auditoría, Administración de Empresas, Negocios Internacionales, Tecnologías de la Información, Agroindustrias, Turismo, Pedagogía del Idioma Inglés, Diseño Gráfico y Gestión Ambiental.

Uno de los principales objetivos de la PUCE Esmeraldas, es la formación integral del ser humano, razón por la cual se preocupa de formar a sus estudiantes intelectual y éticamente, para que sean personas útiles para el servicio a la sociedad. Entre los objetivos estratégicos de la sede se encuentran, la docencia, la investigación, la vinculación con la colectividad, y el administrativo. Siendo universidad católica se preocupa por los principios cristianos, fomenta la responsabilidad del ser humano ante Dios y los derechos de las personas, sobre todo por la salud de sus trabajadores. (PUCESE, 2012)

Planteamiento del problema

Los riesgos psicosociales, por ser un problema muy grave que se presenta en la actividad laboral diaria de los trabajadores, puede afectar directamente a la salud. Moreno (2011) expresa: “riesgo psicosocial laboral 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” (p.17).

Por consiguiente, los trabajadores de la PUCESE se ven diariamente expuestos a diversos riesgos laborales, siendo el psicosocial uno de los más preocupantes por cuanto tienen que trabajar en espacios reducidos, con una carga de trabajo que requiere de mucha atención y concentración y con muy poco tiempo para la entrega de resultados, lo que podría dar origen al apareamiento de enfermedades ocupacionales como estrés, fatiga, carga mental, insatisfacción laboral, cansancio, síndrome del túnel carpiano, síndrome de burnout, entre otros.

Es así como surge la necesidad de realizar el estudio sobre evaluación de los riesgos psicosociales a los trabajadores de la PUCESE, investigación que ha permitido conocer el grado de afectación en la que se encuentran laborando dichos trabajadores y que, de ser necesario, se tomen las medidas preventivas para mejorar las condiciones laborales y su estado de salud, considerando que no todas las personas son iguales y que perciben de manera diferente las condiciones en que desarrollan su trabajo, respondiendo cada una de manera individual y diferente, todo de acuerdo a la situación a la que se exponga.

De lo anteriormente expuesto, surge el problema de investigación siguiente: ¿Cómo inciden los riesgos psicosociales en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas?

Justificación

Teniendo en cuenta la presentación y la problemática planteada, es necesario realizar una evaluación de los riesgos psicosociales que inciden en el personal administrativo y docente de la PUCESE, ya que estos riesgos son difíciles y complejos de entender. A continuación, se detallan varios aspectos que se consideran importantes y que justifican la realización de la investigación:

- ✓ Esta investigación resulta novedosa ya que de acuerdo con la búsqueda realizada se ha podido evidenciar que es una problemática poco estudiada en la ciudad y provincia.
- ✓ Recientemente, el 23 de octubre de 2018, el Ministerio del Trabajo presentó un cuestionario como primera herramienta de evaluación de riesgos psicosociales en el país, y que será utilizado en este estudio.
- ✓ Con la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales mencionado, se brindará a la universidad un valioso aporte ya que sería una de las

primeras instituciones en la provincia en aplicarlo. Además, servirá de base para realizar futuras investigaciones que contribuirán con las líneas de investigación de la Maestría en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

- ✓ La investigación permitirá a los trabajadores de la PUCESE conocer cuál es el nivel de incidencia de los riesgos psicosociales sobre ellos, lo cual podrán plantearse medidas para mejorar su salud.

OBJETIVOS

Objetivo general

Evaluar los riesgos psicosociales que inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, año 2019

Objetivos Específicos

- Distinguir la medida de riesgo en cuanto a carga y ritmo de trabajo y desarrollo de competencias
- Establecer el grado de riesgo sobre el liderazgo y margen de acción y control
- Determinar el nivel de riesgo con relación a la organización del trabajo y la recuperación
- Comprobar la proporción de riesgo correspondiente a soporte y apoyo y otros puntos importantes

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

Fundamentación teórico-conceptual

Riesgos Laborales

Benlloch y Ureña (2014) definen condición de trabajo como: “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (p.7).

Los riesgos laborales han existido desde que se inició el trabajo y han venido evolucionando a través del tiempo, tanto que al principio el hombre no tenía derechos y ningún organismo se preocupaba por él, únicamente tenía obligaciones que cumplir y si se enfermaba o sufría algún daño o accidente, todo corría por su cuenta, lo único que les interesaba a los empleadores era verificar que el trabajo se cumpliera a cualquier coste, sin importarle la vida humana. Moreno (2011) afirma:

El trabajador carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. El objetivo del trabajo era obtener unos resultados en el menor tiempo, al margen de los costes, especialmente de los humanos. (p.6)

Partiendo desde la idea de que la exposición a la actividad laboral durante largas jornadas de trabajo es la fuente que genera las enfermedades y los accidentes laborales, el hombre se ha visto en la necesidad de protegerse; es así, que aparece la prevención de los riesgos laborales, que ha venido desarrollándose en las diferentes etapas por las que el ser humano ha atravesado, desde el inicio de la humanidad hasta la actualidad. Molano (2013) refiere:

“A medida que fueron surgiendo los hombres que investigaban y dictaban reformas y normativa que beneficiaban a los trabajadores se fue desarrollando la prevención de riesgos laborales en el mundo y ella empezó a tomar importancia para la sociedad” (p.23).

En cambio, ahora con el reconocimiento de los derechos humanos existen muchas entidades que a través de leyes, normativas y convenios nacionales e internacionales se encargan de velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y los representantes de las empresas,

tienen la obligación de brindar espacios saludables con un buen ambiente de trabajo, capacitarles para que tengan un estilo de vida saludable con la finalidad de prevenir accidentes y enfermedades, conservando de esta manera la integridad física y mental de su personal.

Con relación a los niveles de riesgos y al conocer su clasificación, considerando que estos serán valorados de acuerdo con circunstancias en que los colaboradores de una organización se encuentren expuestos, se presentan los riesgos psicosociales, que son los que se han estudiado en la presente investigación.

Los riesgos psicosociales son estudiados desde la salud ocupacional, motivo por el que se definen las siguientes categorías.

Salud Ocupacional

El tema de salud laboral es muy antiguo. Gomero, Zevallos y Llap (2006) sostienen que:

Desde el origen del hombre y ante la necesidad de alimentarse y sobrevivir, nació el trabajo y junto a este, sus riesgos de enfermedad o incluso la muerte de los trabajadores. Posteriormente, las acciones que toma para protegerse dan origen a la Medicina del Trabajo, la Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y la Salud Ocupacional. (p.106)

El trabajo nació desde el origen del hombre y con él surgieron los riesgos de accidentes y de enfermedades, incluso la muerte de los trabajadores; y, con la finalidad de protegerlo y mejorar las condiciones de trabajo se origina la Medicina del Trabajo, la Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y la Salud Ocupacional. Así, el hombre durante su desarrollo evolutivo inició su relación con la naturaleza, y a través del trabajo tuvo conocimiento que otras actividades laborales eran perjudiciales y le causaban daño a su salud e integridad física, mental y social (Marín, 2004).

Con el avance tecnológico, el desarrollo de la industria y la adquisición de nuevos conocimientos y prácticas a través de la globalización, los cambios organizacionales del trabajo y con la utilización de nuevos agentes químicos, entre otros, el hombre se ve

amenazado con la presencia de enfermedades ocupacionales, lo que permite la evolución de la Medicina del Trabajo a la Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente.

La Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente, es una de las disciplinas que tiene mayor importancia en la Salud Ocupacional quien tiene la finalidad de estudiar la relación que existe entre el proceso de producción y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. Por lo tanto, la Salud Ocupacional es el resultado de un trabajo multidisciplinario.

Según Arias (2012) la Seguridad Industrial y la Salud Ocupacional funcionan inseparablemente, garantizan la minimización de los riesgos laborales y la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo, establecen sus diferencias; la primera, se ocupa de los efectos agudos de los riesgos, de los actos y las condiciones inseguras; y, se encarga de estudiar los accidentes y los riesgos laborales con un enfoque preventivo y de investigación, mientras que la segunda de los efectos crónicos y de los riesgos de la salud; asimismo, se encarga de estudiar las enfermedades ocupacionales, fundamentándose en el diagnóstico precoz y en el tratamiento respectivo.

En el siglo X, en Francia se fundaron las primeras universidades, donde surgieron las primeras leyes de protección y seguridad sobre el trabajador; así como las primeras Ordenanzas encargadas de velar por la seguridad y la salud de los trabajadores. Luego con la creación de la imprenta empezaron a editarse diversos documentos, siendo así que, en 1473, en Alemania se publicó un panfleto donde se daban a conocer nombres de algunas enfermedades profesionales. Este sería el primer documento impreso que se ocupa de la seguridad y uno de los primeros textos sobre salud ocupacional.

Uno de los puntos más importantes en el tema de la salud ocupacional es el de las enfermedades profesionales, por lo que para el Código del Trabajo ecuatoriano vigente, éstas son afecciones agudas o crónicas causadas directamente por la exposición del trabajador al ejercicio de la profesión, o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

La salud ocupacional, es la que se ha encargado de dar protección y brindar salud y bienestar a los trabajadores de acuerdo con los riesgos laborales a los que han estado sometidos a lo largo del tiempo, hasta la actualidad.

Los riesgos psicosociales laborales

Durante la ejecución de un trabajo se pueden producir lesiones existiendo la probabilidad de que se altere el estado de salud de una persona, así lo definen Raffo, Ráez y Cachay (2013) al manifestar que los riesgos psicosociales son: efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factores químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

Moreno y Báez (2010) indican que el acoso laboral, sexual o la violencia como riesgos psicosociales no son autónomos, ni pueden ser evaluados únicamente por sus antecedentes, de manera que éstos deben hacerse a través de indicadores propios directos; es decir, de una evaluación directa; por lo tanto, los riesgos psicosociales, afectan los derechos del trabajador porque son atentados a la integridad física, a la personal, contra la dignidad o intimidad del trabajador. Generalmente estos riesgos actúan como respuesta a las exposiciones que realiza el trabajador durante la jornada laboral.

Por consiguiente, estos riesgos afectan a la salud mental de los trabajadores, porque por su propia naturaleza perjudican los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental, pueden generar alteraciones en el sistema cognitivo, emocional y conductual llevando al trabajador a trastornos mentales graves.

A su vez, Gil-Monte, López, Llorca y Sánchez (2016) definen a los riesgos psicosociales como condiciones de trabajo, que están relacionadas directamente con la dirección, el diseño y la organización del trabajo; así como con el contexto organizacional y social. A diferencia de los factores psicosociales, estas condiciones de trabajo se encuentran deterioradas y tienen el potencial de causar daño físico, mental y social. Entre los daños se pueden citar los

siguientes: sobre carga de trabajo, conflictos interpersonales, niveles de presión con el tiempo, entre otros.

Factores de riesgo psicosocial

Estos factores se encuentran presentes en todas las actividades, afectando al trabajador y al trabajo. Rodríguez (2009) entiende los factores de riesgo psicosocial como las condiciones del individuo, del medio laboral, que bajo determinadas condiciones generan efectos negativos en el trabajador.

Por otra parte, Jimenez, Orozco, y Caliz (2017) incluyen en su concepto la naturaleza y origen de los riesgos, expresando que los factores de riesgo se constituyen en dimensiones interdependientes de un mismo constructo social y que representan la realidad de la organización y las condiciones de trabajo, donde se encuentra inmerso el trabajador.

Con la finalidad de que los representantes de la PUCESE y sus trabajadores conozcan cuáles son los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos y de acuerdo con su actividad laboral y cuáles son los grados de afectaciones a continuación, se describen las dimensiones que se trabajaron en la presente investigación.

Carga y ritmo del trabajo

Para Sebastián y del Hoyo (2004) la carga mental es: “Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo” (p.6).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT) (2012) de España, hace un análisis más profundo referente a la carga y ritmo de trabajo, considerando presión de los

tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea. La carga de trabajo es el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador se ve sometido diariamente; es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral.

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos. Es el tiempo asignado al cumplimiento de las tareas, la rapidez que el trabajador requiere para la ejecución o realización del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.
- Esfuerzo de atención. Este se da con independencia de la naturaleza de la tarea, ya que ésta requiere de mucha atención; pues, viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención para poder procesar, realizar y cumplir con el trabajo recibido. El esfuerzo atencional puede ser mayor cuando durante la jornada laboral se producen interrupciones frecuentes, cuando se requiere prestar atención a muchas actividades en un mismo momento.
- Cantidad y dificultad de la tarea. La cantidad de trabajo que los trabajadores reciben y resuelven diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

Factores determinantes de la carga mental de trabajo

La carga de la realización de un trabajo que depende de la relación que se establece entre las exigencias o requerimientos que plantea el trabajo, y la capacidad de respuesta del trabajador.

Sebastián y del Hoyo (2004) expresan:

Las exigencias del trabajo vienen determinadas, fundamentalmente, por las exigencias de la tarea a realizar, es decir, por el contenido del trabajo o de la tarea, que a su vez depende de la información que debe tratarse o manejarse en el puesto de trabajo, es decir, de la información que el individuo recibe en su puesto de trabajo y a la que debe dar respuesta. (p.7)

Entonces, el cumplimiento del trabajo está influenciado por las condiciones en las que se lo realiza la actividad laboral; es decir, por los factores del entorno, como son: factores del ambiente físico, psicosociales, organización del trabajo, diseño del puesto de trabajo.

Según el INSHT (2010) en la Nota Técnica de Prevención 544 con respecto a la carga y fatiga mental y ritmo del trabajo, ésta se presenta durante la ejecución del trabajo de manera continua y prolongada, donde se requiere de un gran estado de atención y de mucha concentración durante un período de tiempo determinado.

Entonces, siempre deberá de tenerse en cuenta que al momento de realizarse la tarea se considerará que las personas poseen capacidades que permiten el desarrollo de las actividades, que esas capacidades tienen sus limitaciones y que para el desempeño del trabajo diario no siempre es necesario emplear estas capacidades al máximo.

Por otra parte, el ritmo de trabajo es el tiempo necesario que una persona emplea para la realización de un trabajo determinado. Durante una evaluación no solo se tiene en cuenta el tiempo, sino que también se tendrá en cuenta el nivel de concentración y atención que se dedica a la realización de esa tarea, ya que éstos son factores necesarios para la ejecución de las tareas, la rapidez con las que hay que realizarlas o ejecutarlas sobre todo si para la entrega se tienen plazos establecidos, o si para la ejecución de esas tareas estarán determinadas por máquinas, clientes, procesos productivos, entre otros.

Los ritmos intensos de trabajo siempre requerirán de mayor de esfuerzo mental, por ello son considerados fuente de fatiga y la fatiga mental es la que generalmente altera la eficacia a la hora de la ejecución de las tareas, reduciendo la concentración y el nivel de atención, aumentando así la frecuencia de los errores, dando lugar a la accidentabilidad.

Concluyendo con lo expresado por los autores en mención, la carga mental son las exigencias tanto físicas como mentales a las que diariamente se ve sometido un trabajador dentro de su jornada laboral y que éstas están condicionadas por la cantidad de trabajo o información que se reciba y el tiempo que se emplee para realizarlas.

Sin embargo, el ritmo de trabajo es la presión del tiempo que se tiene para ejecutar las tareas asignadas y las condiciones en las que las tienen hacer para poderlas entregar, lo que hace que se genere una presión mental, que puede permitir el desarrollo de enfermedades laborales y deterioro de la salud del trabajador.

Según la Nota Técnica de Prevención 916 del INSHT (2011) hace referencia al descanso en el trabajo donde indica que para que el trabajo pueda realizarse de manera segura y saludable el trabajador necesita recuperarse con pausas de la fatiga acumulada por la realización de la jornada laboral. Pues la fatiga disminuye al trabajador involuntariamente la potencia y la capacidad de poder realizar un buen trabajo, desatendiendo sus obligaciones y dando paso al deterioro de su bienestar.

Asimismo, para Yépez (2014) sobre las pausas manifiesta que las extensas horas de trabajo pueden causar dolores musculares, articulares y en los tendones, debido al constante movimiento repetitivo, por las posturas forzadas, provocas por estar mucho tiempo de pie o sentado, por lo que se recomienda realizar pausas activas por cinco minutos cada dos horas mínimo dos veces al día.

Entonces según lo señalado por los autores en mención un ritmo intenso podría suavizarse con pausas activas adecuadas, ya que es más saludable un ritmo de trabajo basado en la capacidad individual y la autonomía del trabajador. Todas estas formas de trabajo inadecuado, además de crear insatisfacción, desmotivación y absentismo desfavorecen el trabajo en equipo haciendo que el trabajo se atrase y la salud del trabajador se deteriore.

Desarrollo de competencias

El INSHT (2010) en la Nota Técnica de Prevención 856 referente a competencias y riesgos psicosociales menciona que las organizaciones de diversas actividades, diariamente se someten a nuevos entornos donde hay mayores exigencias y grandes responsabilidades, donde el personal no está capacitado ni preparado. Sin embargo, estas personas siguen

demandando espacios físicos y organizativos de trabajo que sean realmente satisfactorios y completamente saludables y donde sean plenamente identificables con el proyecto empresarial.

Actualmente, debido a la mala organización laboral en algunas empresas aún existen estructuras empresariales donde las capacidades y los potenciales de los trabajadores se encuentran limitados, permitiendo así que los riesgos psicosociales sigan creciendo e interactuando en lo laboral y lo social; sobre todo, creando serias dificultades limitando sus potenciales y sus capacidades.

Por lo que Escobar (2005) manifiesta que hay muchas maneras de evaluar las competencias de los empleados, evaluación que es llevada a cabo por varios observadores, entre ellos consultores y técnicos especializados, quienes observan y registran los comportamientos de los evaluados y en los resultados de la evaluación se puede detectar necesidades de desarrollo, y obtener importantes criterios para la evaluación del desempeño y para la formación de equipos de trabajo, entre otros.

Una de las maneras de mejorar las condiciones de la organización es realizando trabajo en equipo con el responsable de recursos humanos y el técnico de prevención de riesgos, con preferencia en especialidad de psicología laboral, para que pueda liderar el proceso de cambio, que le permita trabajar en colaboración con los responsables de las diferentes áreas.

Según Chiavenato (2007) expresa que la administración de recursos humanos se sostiene en diversas funciones, como proveer los recursos humanos que requiere la organización, seleccionando y contratando el personal; asignando los puestos de trabajo, con la ayuda de la descripción y el análisis de puestos, así como la evaluación del desempeño; capacitación y formación; entre otros. Todas estas actividades necesitan de otras que sean paralelas a ellas para asegurar la presencia de actitudes y competencias en la fuerza de trabajo como los programas de higiene y seguridad laboral que son tan importantes para mantener las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores.

Entonces, para mejorar el desarrollo de las actividades del personal de una organización será necesario establecer la intervención tanto de los representantes de los diferentes departamentos de las organizaciones, (recursos humanos y del técnico de seguridad) así como la de los trabajadores en general, considerando que actualmente las organizaciones se desenvuelven en entornos que cada día exigen más eficiencia y compromiso, es por ello que las funciones o puestos de trabajo de los trabajadores deben de estar definidas de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos y para que éstos puedan realizar un trabajo de calidad los representantes deberán de asegurar que su personal se encuentre laborando en espacios físicos adecuados y saludables, hay que tener presente que en cuanto a prevención de riesgos laborales, que el puesto de trabajo debe de adaptarse al trabajador y no el trabajador a su puesto de trabajo, que éste debe de estar bien capacitado y lo suficientemente motivado.

Liderazgo

Contreras, Juárez y Uribe (2009) refieren en que el liderazgo adquiere un papel muy importante dentro de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ya que de los líderes dependerá que se diseñen e implementen prácticas socialmente responsables al interior de las organizaciones y que éstas se reflejen en logros externos. Es por ello, que en las organizaciones siempre se requerirá de líderes generadores de cambio y transformación, que ayuden en la implementación del bienestar laboral y de la producción; así como de la inversión del capital social para que sirva de sustento de las empresas.

Por tal razón, este compromiso de gran responsabilidad deberá ser asumido por las personas que lideren procesos dentro de las organizaciones, ya que son ellos quienes desarrollan la visión empresarial, motivan, aumentan y transmiten el entusiasmo de sus colaboradores, permitiendo así paso al cambio organizacional.

Entonces, los directivos que tienen un excelente liderazgo serán quienes dirigirán el trabajo en equipo para el logro de metas y objetivos, generando de esta manera mayor compromiso y verdadera satisfacción en los resultados. Al contrario de los que dirigen los procesos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales con frecuencia, descuidan muchos

aspectos que son sumamente elementales e importantes como la motivación, el clima organizacional, y sobre todo la satisfacción y el bienestar del trabajador. Aspectos que generalmente inciden con la calidad del desempeño.

Estos estilos de liderazgo muchas veces interaccionan con otros aspectos organizacionales que en realidad pueden llegar a ser un factor de mucho impacto, sobre el bienestar y la salud integral de los trabajadores; por lo que un liderazgo efectivo debe basarse no sólo en la productividad, sino que también se ocupará de la calidad de vida que lleva el personal de la empresa, sobre todo en la satisfacción laboral.

Por eso, un buen líder es aquel que no solo se preocupa por la buena marcha de la empresa, sino que también se interesa por el bienestar de sus colaboradores, los guía y los mantiene unidos, fomenta y fortalece el trabajo en equipo para lograr alcanzar sus objetivos. También, se encarga de que sus trabajadores se sientan motivados, ya que todo trabajador saludable es un trabajador satisfecho, por lo tanto, también será un trabajador productivo.

Margen de acción y control

Hablar de control como factor de riesgo, es referirse a las oportunidades que el trabajo brinda para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos, así como también es aprovechar la oportunidad de poder tomar decisiones para la ejecución de las tareas. Por lo tanto, el control sobre el trabajo representa un aspecto positivo, y su ausencia o defecto es un factor de riesgo donde también es importante el nivel de influencia sobre las condiciones de trabajo en lo que se refiere a ordenación de la jornada y la movilidad entre funciones o entre departamentos; así, como el sentido del trabajo (Instituto de Biomecánica de Valencia, 2017)

El control sobre los tiempos de trabajo se refiere al trabajo donde se ejerce un determinado poder de decisión sobre los tiempos de trabajo y sobre los días de descanso (pausas, fiestas, vacaciones). El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja que se relaciona con las condiciones de trabajo, poder decidir cuándo hacer una pausa o cuando se puede

conversar con un compañero, también poder decidir las necesidades de conciliación de la vida tanto laboral como familiar, como poder ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, y saber escoger los días de vacaciones (Instituto de Biomecánica de Valencia, 2017)

El margen de acción y control sobre el trabajo se refiere a las habilidades que las personas tienen para realizar el trabajo, saber controlar del tiempo para ejercer sus actividades, la organización de su trabajo para ejecutarlo, considerando fechas importantes como feriados y vacaciones; así como, estableciendo minutos de pausas activas durante el día que logre compensar la excesiva jornada laboral por la extensa carga de trabajo a realizarse.

Organización de trabajo

Castellá, Fernández y García (2005) hace referencia a la accidentabilidad en el trabajo como consecuencia de la falta de claridad en los procedimientos o ritmos acelerados, mencionando que la organización del trabajo condiciona la exposición a los riesgos laborales. Por ejemplo, la información que se tiene sobre la investigación de accidentes de trabajo graves y mortales demuestran que algunas de las causas más frecuentes que explican la accidentalidad son por la falta de procedimientos de trabajo claros y por el ritmo acelerado de trabajo.

Según lo expresado por la autora, evidencia que la forma de cómo organizar el trabajo es lo que determinará la exposición que una persona tenga a los riesgos laborales, riesgos tan frecuentes como inseguridad, un ritmo de trabajo demasiado rápido, falta de apoyo en el trabajo o monotonía dentro del mismo. Por lo tanto, los riesgos psicosociales son condiciones, que se derivan de la mala organización del trabajo.

Habitualmente los trabajadores son involucrados como instrumentos que forman parte de la actividad laboral, ignorándose que las relaciones sociales, el aprendizaje, estabilidad y la autonomía son necesidades humanas básicas que el trabajo en las empresas debe respetar, ya que la mala organización del trabajo es la que genera la aparición de las enfermedades laborales tanto física como mentales.

Recuperación

Ordoñez (2016) menciona la importancia del descanso y como debe estar distribuido en la jornada laboral para recuperar energías y potenciar el desempeño del trabajo. Expresa que:

Los factores organizacionales del trabajo como las jornadas, el tiempo de descanso y su distribución, el ritmo, los tipos de control, la variedad del trabajo y la remuneración, al igual que condiciones individuales como la edad y el género, pueden considerarse moduladores que potencializan o minimizan el riesgo de aparición de enfermedades laborales. Según la OIT cada año se reportan alrededor de 160 millones de casos nuevos de enfermedades profesionales no mortales, que causan enormes costos para los trabajadores y sus familias, así como para el desarrollo económico y social de los países. (p. 27)

Según Mansilla (2012) la existencia de pausas y descansos durante la jornada de trabajo posibilita que el trabajador se recupere de la fatiga producida por trabajos monótonos, por esfuerzos físicos, por las condiciones ambientales desfavorables (elevado nivel de ruido, altas temperaturas, entre otros.)

De acuerdo con lo manifestado por los autores la fatiga física que es la imposibilidad de mantener un esfuerzo físico y la fatiga mental que es la falta de atención, generalmente se producen por la excesiva jornada de trabajo sin descanso, lo que dificulta la recuperación debido al poco tiempo disponible para descansar o recuperarse del esfuerzo que se realiza en las tareas asignadas. Sin embargo, la fatiga es completamente recuperable, por ello es conveniente que en jornadas largas de trabajo se realicen pequeñas pausas activas y alguna pausa larga donde se interrumpa la actividad laboral y el trabajador pueda recuperarse, ya que un prolongado esfuerzo físico o mental puede provocar cambios en el organismo de las personas que es lo que hace que los trabajadores no laboren al cien por ciento porque existe mucho agotamiento durante las labores.

Peña, Ramírez y Castro (2012) manifiestan que es necesario el descanso para la recuperación de la energía corporal. En tal virtud, en cuanto empiezan a agotarse las reservas energéticas de adaptación aparecerá la fatiga, (signos físicos y psicológicos) que indicará con ciertas señales que se debe descansar para reponer el desgaste vital.

El tema tratado sobre la recuperación indica que, debido a la carga excesiva de trabajo, sin el descanso adecuado, cada año aparecen casos nuevos de enfermedades ocupacionales, debido a que no hay la debida concentración al momento de ejecutar las tareas, produciendo bajo rendimiento y permitiendo que debido al atraso la empresa no pueda cumplir con los objetivos propuestos. Por otra parte, es necesario que los trabajadores conozcan cuáles son sus obligaciones y cumplan con sus horarios de trabajo, y así la empresa podrá optimizar sus recursos.

Soporte y apoyo

En toda empresa existe un departamento que guía y dirige a los empleados, informa, orienta y comunica los objetivos, la misión y la visión de la organización que es el área de Recursos Humanos (RRHH); éste deberá estar alineado al plan estratégico de la empresa (Neró, 2014). Con el transcurso del tiempo, la mayoría de las empresas se han percatado de que es necesario contar con este departamento, lo que ha permitido que se cambie la percepción y la visión que se tenía sobre la gestión de RRHH de un “gasto” a un “beneficio”.

Continuando con los aportes de Neró (2014) se ha evidenciado que una de las funciones de RRHH es la de tratar con el personal que labora en la institución, con la finalidad de socializar los factores claves que conducen al éxito de una organización. Es por ello que las funciones principales son: selección y capacitación de los empleados; así como también la socialización de las normas, leyes y reglamentos que regirá a los trabajadores y a la empresa

Por consiguiente, el departamento de RRHH tiene muchas responsabilidades dentro de la organización ya que es el encargado de informar a los trabajadores los logros obtenidos, de la planificación de las actividades que se realizarán, las capacitaciones que recibirán, las mismas que contribuirán con la formación y el desarrollo de su personal; así como, de la asignación de las funciones en los puestos de trabajo que estarán de acuerdo con las capacidades y habilidades que posean cada uno de los trabajadores.

Otros puntos importantes

Dentro de los puntos importantes se destacan los siguientes:

Acoso discriminatorio

Para Grau (2007) el acoso discriminatorio se vincula a razones concretas como: origen racial, o étnico, la discapacidad y la orientación sexual.

Según el Observatorio de Riesgos Psicosociales (2013) en su ficha de prevención N° 35, por acoso discriminatorio se entiende:

“Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Al respecto, en el acoso discriminatorio la víctima siempre recibe maltrato y humillación por parte del agresor quien actúa con acciones de hostigamiento, burlas, y persecución, porque considera que la acosada tiene origen que puede ser étnico, religioso, discapacidad, orientación sexual, entre otros.

Ambos autores hacen énfasis en la sexualidad, religión y raza como los principales motivos por los que se puede presentar un acoso discriminatorio, donde la sociedad carente de principios irrespeto humilla y maltrata a las personas.

Acoso laboral

Dentro de los riesgos psicosociales, en el ambiente profesional se presenta el acoso laboral por parte de los jefes o de los compañeros de trabajo.

Según Mansilla (2012) el mobbing es un comportamiento negativo que se presenta entre compañeros, por el cual la persona es humillada y atacada, es víctima de daño moral. Siendo así que en Inglaterra y Australia este tipo de conducta se denomina bullying, en Estados

Unidos y en Europa el bullying se relaciona con el acoso escolar, entre niños o adolescentes y el mobbing se presenta en los espacios laborales.

Riquelme (2006) indica que los efectos del mobbing, o acoso psicológico, para las víctimas pueden ser devastadores desde el punto de vista clínico, dando origen a trastornos de ansiedad generalizada, cuadros de estrés, estados depresivos severos pudiendo llegar en grados extremos hasta el suicidio.

Según lo expresado por los autores el acoso laboral es considerado como daño a la moral, y son conductas de hostigamiento que pueden ser verbales o físicas, se presentan entre los compañeros de trabajo, superiores o subordinados, generalmente agresivas, con capacidad de destrucción de la vida laboral de la persona, y que puede producir en ella acciones de aislamiento, falta de confianza en sí misma, sentimientos de fracaso, entre otros. Por lo tanto, el acoso laboral por atentar contra la dignidad del trabajador es considerado como conducta no deseada, por encontrarse un ambiente intimidante, ofensivo y humillante.

Acoso sexual

Según Moreno (2010) el acoso sexual laboral, es una violación de los derechos de los trabajadores, y frecuentemente como una modalidad del acoso laboral. Sin embargo, el acoso sexual por tener contexto propio, forma específica y consecuencias especiales, hacen que no se identifiquen con la violencia en el trabajo o el acoso laboral. Siendo así, que el acoso sexual ha generado trabajos, estudios empíricos sobre sus consecuencias y una jurisprudencia particular, por lo que puede ser considerado como un riesgo laboral específico.

Para Scarone (2014) el hostigamiento o acoso sexual es una expresión de la violencia de género en los ambientes laborales, que atenta contra la igualdad y autonomía de las mujeres, por lo tanto, es una conducta que se inscribe dentro del marco de la violencia contra ellas.

Mancilla (2012) define el acoso sexual como una forma más de violencia, que constituye una forma de comportamiento intolerable o no deseado que atenta contra los derechos de la persona, con una repercusión social lo suficientemente importante, ya que las víctimas, aunque se dan casos en ambos sexos, en la inmensa mayoría son mujeres. Entonces el acoso sexual podría derivarse de una situación laboral inestable o insegura, que afecta las condiciones de trabajo, y que además se considera como un problema cada vez más grave dentro de las empresas.

Generalmente, el hostigamiento sexual se presenta en las discriminaciones en el área laboral, comprendiendo actos de agresión física y emocional, intimidaciones, trato inequitativo basado en el sexo.

Adicción al trabajo

Mancilla (2012) se manifiesta sobre una adicción sin drogas, una adicción que padecen varias personas hacia el trabajo, dedicando más horas de lo normal al desarrollo de sus labores:

Muchas personas entran en contacto con diversas sustancias químicas para una búsqueda de sensaciones, como una alternativa al estrés o por otros problemas y se dice que son adictos a drogas o tóxicos. Pero también se viene advirtiendo que una cantidad de trabajadores cada vez mayor, desarrolla un tipo de adicción sin sustancia, que se ha denominado adicción al trabajo. La adicción al trabajo que afectaba principalmente a los hombres, en los últimos años se ha extendido entre las mujeres y se calcula que más del 20% de la población trabajadora mundial presenta esta adicción. (p.110)

Entonces la persona adicta al trabajo es la que dedica más tiempo de lo normal al trabajo (ocho horas laborales). Además, no sólo es una cuestión cuantitativa de horas extras, de dedicación, sino que es cualitativa, porque son aquellas personas que hacen del trabajo el eje primordial de su vida, hasta el punto de abandonar sus actividades sociales y familiares. Estas personas no son capaces de tomarse tiempo libre porque la falta de actividades hace que se sientan insatisfechas.

Siendo así que la adicción al trabajo se caracteriza por ser una actitud laboral extrema, ya que trabajan tiempo extra, los fines de semana o en vacaciones, creando el desinterés hacia otras actividades fuera de lo laboral, logrando así el deterioro de su vida familiar y social.

Para Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Salanova (2014) la adicción al trabajo puede definirse como un daño laboral de tipo psicosocial que el trabajador se ocasiona a sí mismo, porque laborar sin sentirse bien impulsado por un incentivo económico o un ascenso en su área de trabajo, éste podría verse afectado física y emocionalmente donde el ambiente social y extralaboral podrían verse muy afectados.

Por lo tanto, la adicción al trabajo acarrea consecuencias muy negativas en la vida familiar, ya que conduce al trabajador al aislamiento, al divorcio y a la destrucción de la convivencia familiar y social. También pueden desarrollar problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, gástricas, hipertensión, musculares y ansiedad. Además, pueden consumir sustancias tóxicas para aumentar el rendimiento laboral y superar el cansancio y la necesidad de dormir.

Condiciones del trabajo

Según Muñoz, Orellano y Hernández (2018) los factores de riesgos psicosociales se originan por la actividad laboral que realizan los trabajadores, que son los que ocasionan el deterioro en la salud, éstos están ligados a las condiciones en las que el trabajador desempeña sus labores, los espacios físicos donde se desenvuelve cotidianamente, a la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, los estilos de liderazgo, entre otros.

Para Gómez (2006) la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) deberá de desarrollar, mantener y promover la salud de los trabajadores y de sus familiares, por ello la salud laboral dependerá de la creación de ambientes de trabajo seguros y saludables que ayuden al trabajador a mantener y a mejorar la calidad de su vida laboral.

Entonces, de acuerdo con lo expresado por los autores anteriores, la salud de los trabajadores dependerá de las condiciones de trabajo en las que las personas realicen sus actividades, así como del estilo de vida saludable que éste tenga, por lo tanto la empresa brindará el entorno apropiado, realizando las adecuaciones necesarias para que el trabajador pueda laborar satisfactoriamente; así como también, a través de capacitaciones creará un ambiente de cultura que permita al empleado mejorar su calidad de vida tanto laboral como personal.

Doble presencia (laboral – familiar)

La doble presencia laboral y familiar es un riesgo psicosocial donde se muestra la desigualdad entre hombres y mujeres. Según Reina, Rodríguez, Romero, Rodríguez y Romo (2014) la doble presencia (laboral y familiar) es un riesgo psicosocial que afecta más a mujeres que a hombres, porque son éstas quienes cuidan y protegen el hogar. Asimismo, para Ruiz, Pullas, Parra y Zamora (2017) la doble presencia es un riesgo psicosocial que afecta más la salud laboral de las mujeres porque éstas se desempeñan como madres cuidadoras y protectoras en el hogar.

Con respecto al tema doble presencia, los autores en mención tienen similar opinión, todos manifiestan que es un riesgo psicosocial, que debido a las múltiples ocupaciones familiares y domésticas que las mujeres tienen dentro del hogar, que es un tiempo que no es remunerado, generalmente afecta más a la mujer que al hombre, ya que es ella quien siempre se dedica a los cuidados de los hijos y al hogar fuera del tiempo que realiza en su actividad laboral.

Estabilidad laboral y emocional

Según Vásquez (2013) manifiesta que la estabilidad laboral podría definirse como el derecho que tienen los trabajadores para conservar su puesto en su trabajo; además, establece una relación estabilidad laboral – estabilidad emocional, ya que para él las personas que tiene una estabilidad laboral experimentan mayor estabilidad emocional, son más felices y se sienten más satisfechos con sus vidas en general.

Siendo así, que Leivovich (2008) lo corrobora al expresar que “la inestabilidad laboral” es una estimación subjetiva en relación a la posible pérdida del trabajo que tiene su base en circunstancias objetivas y que los trabajadores no permanentes reportan percibir más inseguridad laboral que los trabajadores permanentes, desde el punto de vista de la teoría del estrés, la inestabilidad laboral percibida, tanto objetiva como subjetiva, puede ser considerada como un estresor, una amenaza al bienestar del empleado.

Según lo manifestado por estos autores, la estabilidad laboral brinda al trabajador estabilidad emocional, al sentir mayor seguridad permite que éstos sean trabajadores más felices, que se sientan motivados y satisfechos, ya que el trabajo dignifica al hombre y éste debe de sentirse contento de saber que tiene un trabajo estable con el que puede sustentar a su familia y sobre todo porque el puesto de trabajo que tiene no le genera ningún riesgo en el que pueda contraer algún accidente o alguna enfermedad laboral.

Salud auto percibida

Sánchez (2018) manifiesta que la salud auto percibida es un fenómeno multidimensional que proporciona información sobre la salud física, mental del individuo y se ha asociado con la mortalidad, morbilidad y el uso de los servicios sanitarios.

Morcillo, Cáceres, Domínguez, Rodríguez y Torijano (2014) en su estudio de desigualdades en la salud auto percibida de la población española mayor de 65 años, detalla que la salud auto percibida es más difícil entre los adultos mayores con menor nivel de renta, con niveles educativos más bajos y cuya ocupación laboral anterior había sido menos cualificada, que a medida que aumenta la edad se incrementa la mala salud subjetiva, principalmente al aumentar el estado de dependencia, hace referencia a la edad de la persona, así como también al género y nivel socioeconómico.

La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

Para Mancilla (2012) la evaluación de los riesgos psicosociales “se considera, como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse” (p.30).

Actualmente existen diferentes instrumentos con los que se pueden medir los riesgos psicosociales como escalas, inventarios y cuestionarios, siendo estos últimos los más utilizados, siendo así que en el ámbito internacional se han desarrollado varias aproximaciones teóricas sobre riesgos psicosociales. Kompier (2003) recoge las siete más conocidas, la escala de evaluación de la salud del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), de Kristensen, Hannerz, Hogh y Borg (2005) citado en (García, Iglesias, Saleta y Romay, 2016) que está basada en varias de esas teorías, pero no en una en concreto. De hecho, incluye la mayoría de las dimensiones consideradas en las siete teorías revisadas por Kompier y el de Ministerio de Trabajo de Ecuador, validado recientemente, en el año 2018.

Antecedentes

Beltrán, Pando, Torres, Salazar y Sánchez (2011) estudiaron “Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano en México”, con el objetivo de analizar la asociación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y los aspectos de salud de los trabajadores del transporte público; para ello aplicaron un estudio descriptivo transversal y analítico utilizando un cuestionario con ítems sociodemográficos, laborales y de problemas de salud y la Guía de Identificación de Factores Psicosociales, elaborado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Los autores encuestaron a 506 trabajadores del sistema de transporte público urbano de la ciudad de México, encontrando que el 43,4% mencionó haber tenido alguna enfermedad y el 20% la relacionó con su trabajo. La prevalencia de factores psicosociales negativos en su área de trabajo fue del 26,9% y las asociaciones negativas se inclinaron a las áreas de interacción social y del sistema de trabajo.

En España, en la Universidad de La Coruña, García, Iglesias, Saleta y Romay (2015) realizó un estudio para evaluar los riesgos psicosociales de los docentes universitarios e identificar áreas de mejora para una organización saludable, aplicando el cuestionario Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) adaptado a la población española (Método ISTAS21) a una muestra de 621 docentes. Se encontró una situación desfavorable para la salud en cinco dimensiones psicosociales: altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo. Además, se observó una situación favorable en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo y pudieron comprobar que no existe un único perfil de profesor universitario en riesgo psicosocial.

Guamán, Bejarano y Gaibor (2017) de la revista Publicando, realizó un estudio sobre la correlación existente entre riesgos psicosociales y la satisfacción laboral. Estudio descriptivo, analítico, de campo, no experimental, de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador. Los trabajadores se evaluaron por medio de la aplicación de los cuestionarios CoPsoQ-istas21 y la Escala general de satisfacción laboral. Los datos se procesaron a través de SPSS, obteniéndose en los resultados un nivel desfavorable en cuanto al Apoyo social, Calidad de liderazgo y Estima, debido a las falencias existentes en las áreas de Liderazgo y del Trabajo en equipo; en efecto, esto se debe al decremento de los factores de higiene psicosocial.

Benalcázar (2016) en su tesis doctoral “Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la empresa distribuidora Víctor Moscoso e Hijos de la Ciudad de Cuenca”, identifica los factores de riesgo psicosocial intralaboral y evalúa el nivel de exposición de los trabajadores mediante la aplicación de cuestionarios establecidos en la metodología del Ministerio de Protección Social de Colombia y el cuestionario SCL 90 R (Symptom Checklist-90-Revised) enfocados a la presencia de estrés y sintomatología asociada en la empresa. Como resultado encontró que el 78,9% de los trabajadores tiene un nivel de exposición de riesgos intralaboral entre medio - muy alto, 81% de la misma muestra tiene un nivel de estrés entre medio – muy alto un 43,1% de los trabajadores advierten la presencia de síntomas relacionados con el estrés.

Gómez, López y Munuera (2017) en un estudio titulado “Riesgos psicosociales en una Universidad de Ecuador mediante técnicas de Lógica Difusa”, valoró los riesgos psicosociales de los trabajadores y trabajadoras, docentes y no docentes, de la Universidad Técnica de Cotopaxi, a través de un cuestionario de evaluación de factores psicosociales, validado por el Instituto Navarro de Salud Laboral de la Comunidad Autónoma de Navarra mediante Técnicas de Lógica Difusa. También se usaron técnicas de lógica tradicional, con el fin de comparar ambos métodos de procesamiento sumado el enfoque de género, con la variable sexo. Los resultados obtenidos en este estudio ofrecen una visión adecuada de los profesionales y las profesionales objeto de estudio, pero a distinto nivel de adecuación en relación con el sexo, concluyendo que los posibles problemas a los que se ven sometidos los trabajadores y las trabajadoras que presentan déficits en su salud laboral, vienen determinados por la incorrecta gestión del tiempo, el desinterés, una comunicación ineficaz, el aislamiento y/o la fatiga entre otras variables.

Fundamentación legal

La legislación vigente del Ecuador en la prevención de los riesgos laborales está conformada por diversos cuerpos legales tanto internacionales como nacionales, siendo éstos los siguientes:

Acuerdos internacionales

El Ecuador es signatario de diversos convenios internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, entre ellos se encuentran los siguientes:

Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, Decisión 584. capítulo 2.- Política de Prevención de Riesgos Laborales, art. 4

La presente ley indica que las organizaciones de los diferentes países que forman parte de la Comunidad Andina están en la obligación de actualizar la normativa nacional cada vez que

en ésta se realicen cambios que sirvan para mejorar las condiciones laborales de sus empleados (Comunidad Andina, 2003).

Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, Decisión 584. Capítulo III.- Gestión de la seguridad y salud en los centros de Trabajo, art. 11

En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial (Comunidad Andina, 2003).

Según este artículo las evaluaciones que se practiquen a los trabajadores estarán de acuerdo con la actividad laboral que éstos realicen y el costo correrá por cuenta del empleador. El empleador tendrá un plan de medidas preventivas que aplicará después de conocer el estado de salud de sus trabajadores con la finalidad de controlar y prevenir accidentes o enfermedades profesionales, no se puede olvidar que los riesgos primero se controlan desde la fuente (origen y medio de transmisión y por último en el trabajador).

Legislación nacional

A continuación, se detallarán algunas de las leyes y normativas a nivel nacional que rigen en el Ecuador, relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores y su medio ambiente de trabajo.

Constitución de la República del Ecuador

Código del Trabajo, art. 326, numeral 5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. **Numeral 6.-** Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad tendrá derecho a ser integrada y a mantener la relación laboral de acuerdo con la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2017)

La Constitución de la República del Ecuador indica que los representantes de las instituciones tendrán la obligación de brindar a su personal un espacio y un ambiente completamente saludable que les permita desarrollar al máximo todas sus potencialidades, conservando su integridad tanto física como mental.

Código de Trabajo. Capítulo 5 de la Prevención de Riesgos de las Medidas de Seguridad e Higiene, art. 410.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o vida. Así mismo los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador (Ministerio del trabajo, 2017).

Este artículo habla sobre las obligaciones respecto de la prevención de riesgos donde los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores en condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida, así mismo los trabajadores cumplirán con las normas establecidas por la institución.

Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo Decreto Ejecutivo (DE) 2393.

En este reglamento se reafirma que es deber del Estado prevenir la seguridad y promover el bienestar de los trabajadores. Que el suceso de los riesgos de trabajo conlleva graves perjuicios a la salud de los trabajadores y a la economía general del país. Que es necesario tomar normas mínimas de seguridad e higiene que sean capaces de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos profesionales, así como también para aumentar el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Decreto Ejecutivo 2393, art. 11. Obligaciones del Empleador, literales del 1-15.

Este artículo sostiene que, dentro de los lineamientos de la política del Seguro General de Riesgo, está proteger tanto al afiliado como al empleador mediante programas de prevención, sobre los riesgos que se surjan de los trabajos que se realicen y de todas las acciones de reparación por los daños que se han ocasionado sean física y/o mentales con la debida reinserción a sus sitios de trabajo. (Decreto Ejecutivo 2393, 2003).

Decreto Ejecutivo 2393, art. 13. Obligaciones del Trabajador, literales del 1-8.

Este artículo indica que los trabajadores deben cumplir con las leyes y reglamentos estipulados por la empresa, asistir y recibir las capacitaciones programadas por la institución con la finalidad de evitar y prevenir accidentes y el origen de enfermedades profesionales (Decreto Ejecutivo 2393, 2003).

Acuerdo Ministerial 0082 del Ministerio del Trabajo art. 9 Del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (Ministerio del Trabajo, 2017).

El presente artículo indica que dentro de la normativa erradicación de la discriminación se muestra la obligatoriedad que tienen los empleadores de ejecutar programas de prevención de riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de diez trabajadores.

Ley Orgánica de Educación Superior, LOES. Título 1, capítulo 1.- Ámbito y Objeto, art. 1.- Ámbito. - Tiene como objetivo regular el sistema de educación superior dentro el país, a todos los organismos e instituciones que lo integren, determinando los derechos, deberes y obligaciones que tienen estas personas, sean naturales o jurídicas, y que establecen las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones que están contenidas en la Constitución y la presente Ley (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018).

Reglamento Interno de Trabajo de la PUCESE

En su capítulo XIII habla sobre lugar libre de acoso. La universidad se compromete a brindar a su trabajador un lugar de trabajo saludable, libre de acoso, quien lo hiciere será sancionado.

Capítulo XIV Obligaciones, Derechos y Prohibiciones del Trabajador. Todo trabajador deberá cumplir con las medidas sanitarias e higiénicas de prevención de riesgos de trabajo que dicte la institución, dará el uso adecuado del uniforme y equipo de protección personal, informando a los superiores los hechos o circunstancias que causen o pudieren hacer daño a la institución y a su bienestar y todo trabajador tendrá derecho a ser capacitado sobre temas que ayuden a fortalecer su desarrollo personal y profesional (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, 2017).

Reglamento Interno de Higiene y seguridad en el Trabajo PUCE Sede Esmeraldas

Tiene como finalidad cumplir y hacer cumplir a todos los trabajadores la normativa legal en cuanto a Higiene y Seguridad en el Trabajo; así mismo, se definirán programas y acciones donde se promocióne la salud y la prevención de los riesgos laborales, proporcionará espacios saludables en todas las áreas donde se desarrollen las actividades y capacitará de manera permanente a todos los trabajadores con temas de prevención de riesgos (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, 2017).

En cuanto a la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo el cumplimiento con la legislación vigente, aplicable tanto en el código de trabajo como en Higiene y Seguridad, gestionando la prevención de riesgos de salud y ambientales que se generen dentro de la actividad laboral, tomando en cuenta que existen diferentes riesgos como: ergonómicos, físicos, químicos, mecánicos y psicosociales, optimizando de esta manera los recursos económicos, técnicos y humanos, realizando mejora continua en seguridad y salud y brindando un ambiente de calidad donde se mejore la salud y se procure el bienestar de los trabajadores (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, 2017).

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El estudio corresponde a una investigación de campo porque se realizó a través de encuestas, lo que permitió recoger las opiniones de la población desde el mismo lugar de trabajo. Se aplicó un diseño no experimental ya que no se manipularon las variables y se midieron tal como se presentan, con un alcance exploratorio ya que en la fase de investigación bibliográfica se determinó que en la ciudad de Esmeraldas existe poca información al respecto por ser un tema poco estudiado. Es descriptivo porque especifica las propiedades, las características y perfiles de grupos de personas o procesos, sometidos a análisis con enfoque cuantitativo y de tipo transeccional porque se recolectaron los datos en un solo momento con el objetivo de indagar y describir la incidencia de los riesgos psicosociales en el personal administrativo y docente de la PUCESE.

Tabla 1 Definición conceptual y operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Riesgos Psicosociales	Gil-Monte, López, Llorca y Sánchez (2016) definen a los riesgos psicosociales como condiciones de trabajo, relacionadas con la dirección, el diseño y la organización del trabajo; así como con el contexto organizacional y social.	Revisión de la literatura	Carga y Ritmo de Trabajo	Aceptación de las solicitudes y requerimientos que piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).
		Revisión o elaboración del marco legal		Decisión sobre el ritmo de trabajo en las actividades
		Revisión de estudios previos dentro de la literatura		Estrés causado por las actividades y/o responsabilidades asignadas
		Selección de la metodología que se va a utilizar		Suficiente tiempo para realizar todas las actividades encomendadas dentro de la jornada laboral.
		Verificación de la población real a la que se va a aplicar los instrumentos	Desarrollo de Competencias	Posesión de los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fue contratado el trabajador
		Selección de la muestra		En el trabajo se aprende y adquieren nuevos conocimientos, habilidades y destrezas del resto de compañeros
		Aplicar los instrumentos (Encuestas)		En el trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores
			Liderazgo	En el trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizan los trabajadores
				Reconocimiento y crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logra sus objetivos

		Análisis de los resultados		El jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de las funciones o actividades de los trabajadores	
				Discusión	El jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando los trabajadores tienen demasiado trabajo que realizar
				Conclusiones	El jefe inmediato brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño del trabajo
					El jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos
		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 las 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	
		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	

				<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 se 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>
			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 exigencias laborales</p>
				<p>El horario y jornada de trabajo se ajusta a las expectativas de los trabajadores y a las</p>
				<p>Todos los días se descansa lo suficiente y se cuenta con la energía para iniciar el trabajo</p>
			Soporte y apoyo	<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 se percibe un sentimiento de compañerismo y bienestar con los colegas</p>

				<p>En el trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad</p>
				<p>En el trabajo se 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>
			Otros puntos importantes	<p>En el trabajo tratan por igual a todos, indistintamente de la edad que tengan</p>
				<p>Las directrices y metas que se autoimponen los trabajadores, las cumplen dentro de la 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>En el trabajo los trabajadores se sienten aceptados y valorados</p>
				<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 causar daño</p>
				<p>En el trabajo se siente estabilidad a pesar de los 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</p>

				salud física y mental de los trabajadores
				Resulta fácil relajarse cuando no se está trabajando
				Problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo
				Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que se utilizan para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes y enfermedades profesionales
				El trabajo está libre de acoso sexual
				En el trabajo se permite solucionar los problemas familiares y personales
				El trabajo está libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre las personas
				Se tiene un equilibrio y se separa bien el trabajo de la vida personal
				Sentimiento de orgullo de trabajar en la empresa o institución
				En el trabajo se respeta la ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual de todos
				El trabajo y los aportes que realizan los trabajadores son valorados y les generan motivación
				Libertad de culpa cuando no se está trabajando en algo
				En el trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio
				No pensar en el trabajo durante el tiempo libre
				Estado físico y mental saludable

Fuente: Elaboración propia

Población y muestra

En un inicio se pretendió realizar el estudio a toda la población de trabajadores de las PUCESE, pero debido a la poca disponibilidad de tiempo y la imposibilidad de responder la encuesta utilizada en este trabajo, se decidió calcular una muestra.

La población de trabajadores de la PUCESE, según el departamento de Talento Humano, es de 221 personas, divididos en 143 docentes y 78 administrativos. Con un 5% de margen de error y 95% de margen de confianza, se obtuvo un tamaño de muestra de 141 personas; luego, se procedió a realizar un muestreo estratificado, donde el estrato 1 son los trabajadores administrativos y de servicios y el estrato 2, los docentes. A pesar de haber calculado una muestra para la aplicación del instrumento, el total de personas encuestadas fue de 118, comprendidos en 64 administrativos y 54 docentes.

Tabla 2 Muestra de trabajadores PUCESE

Estrato	Identificación	Muestra del estrato
1	Administrativos y de servicios	70
2	Docentes	34

Fuente: Elaboración propia

Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales, elaborado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018), (Anexo 1). Este instrumento está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con más de diez trabajadores y/o servidores.

Este cuestionario permitió evaluar factores de riesgos psicosociales que pueden producir daño a la salud del trabajador proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial. El cuestionario contiene preguntas formuladas en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta están en la escala Likert que incluyen desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asigna una puntuación de 1 a 4.

Para la validación de este instrumento, se elaboró un formato estandarizado para el programa de prevención, donde se contó con el apoyo de representantes y delegados de varias empresas e instituciones tanto privadas como públicas, entre ellos, autoridades del Ministerio del Trabajo, representantes de Universidades, del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entre otras. Esta herramienta se aplicó a una muestra de 385 empresas, representantes de diferentes provincias del país, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, en total 4346 empleados.

Una vez aplicado el cuestionario, los resultados que se obtuvieron fueron analizados con el coeficiente Cronbach y el coeficiente r de Pearson y por el personal experto de la universidad Central de Ecuador y de la Internacional SEK.

En un inicio en el cuestionario se diseñaron 83 preguntas y en consenso con los participantes se dejaron 58 ítems, agrupados en 8 dimensiones que son las que se han valorado en la presente investigación.

Análisis de datos

En esta etapa se aplicó la “herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales” descargada de la página web institucional del Ministerio del Trabajo: www.trabajo.gob.ec > SUT > Salud y Seguridad en el Trabajo > Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de riesgos > Documentos Soporte.

Para obtener los resultados se ingresaron las respuestas de los encuestados en la herramienta de tabulación, la misma que tiene las siguientes hojas de cálculo:

Base de datos

Tabulación

Resultados

Gráfico

Definición de dimensiones

Para la interpretación de los resultados se utilizó la siguiente tabla recomendada por el Ministerio del Trabajo en donde especifican las características de cada tipo de riesgo:

Tabla 3 Interpretación de resultados

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
RIESGO 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.
RIESGO 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.
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.

Fuente: Tomada de la herramienta para tabulación del Ministerio de Trabajo

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

A continuación, se presenta la tabla 4 que contiene información sociodemográfica de los resultados del personal encuestado

Tabla 4 Edad de los trabajadores encuestados

Edad	Porcentaje de encuestados
16-24 años	2,5%
25-34 años	29,6%
35-43 años	27,1%
44-52 años	29,6%
Superior a 53 años	11%

Fuente: Elaboración propia

Tal como se puede apreciar en la tabla anterior, la mayor cantidad de personas estudiadas se encuentran en los rangos de edades comprendidos entre 25-34 y 44-52 años respectivamente.

En cuanto a nivel de instrucción se pudo evidenciar la información que consta en la tabla 5.

Tabla 5 Nivel de educación de los trabajadores encuestados

Educación	Porcentaje de encuestados
Educación básica	2%
Educación media	2%
Bachillerato	9%
Técnico/tecnológico	4%
Tercer nivel	27%
Cuarto nivel	73%
Otro	1%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 muestra que el mayor porcentaje de personal encuestado tiene título de cuarto nivel. Por otro lado, se investigó sobre el sexo, obteniendo que el 76% de los participantes son del género femenino y el 42% pertenecen al género masculino.

Con respecto a la evaluación global de riesgos psicosociales de ambos estratos, se puede decir que sus resultados han sido favorables y satisfactorios, puesto que existe un 76% del personal encuestado que considera que no existe peligro en la realización de su trabajo, por lo tanto, su riesgo es bajo; es decir, que el riesgo es de impacto potencial mínimo, que no genera a corto plazo efectos nocivos.

Sin embargo, un 22% cree que sus labores representan un riesgo medio; es decir, que el riesgo es de impacto potencial moderado; no obstante, hay que controlarlo porque si continúa creciendo y no se le realiza vigilancia puede en mediano plazo convertirse en dañino y perjudicial, causando efectos nocivos para la salud, generando enfermedades ocupacionales. Por último, es muy gratificante saber que únicamente el 2% de los encuestados considera que su trabajo es de riesgo alto, que los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata, por lo que habría que empezarse una investigación al respecto.

A continuación, la tabla 6 hace referencia a los resultados antes manifestados.

Tabla 6 Resultado global evaluación de riesgo psicosocial

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	76%	22%	2%

Fuente: Resultados de la herramienta para tabulación del Ministerio de Trabajo

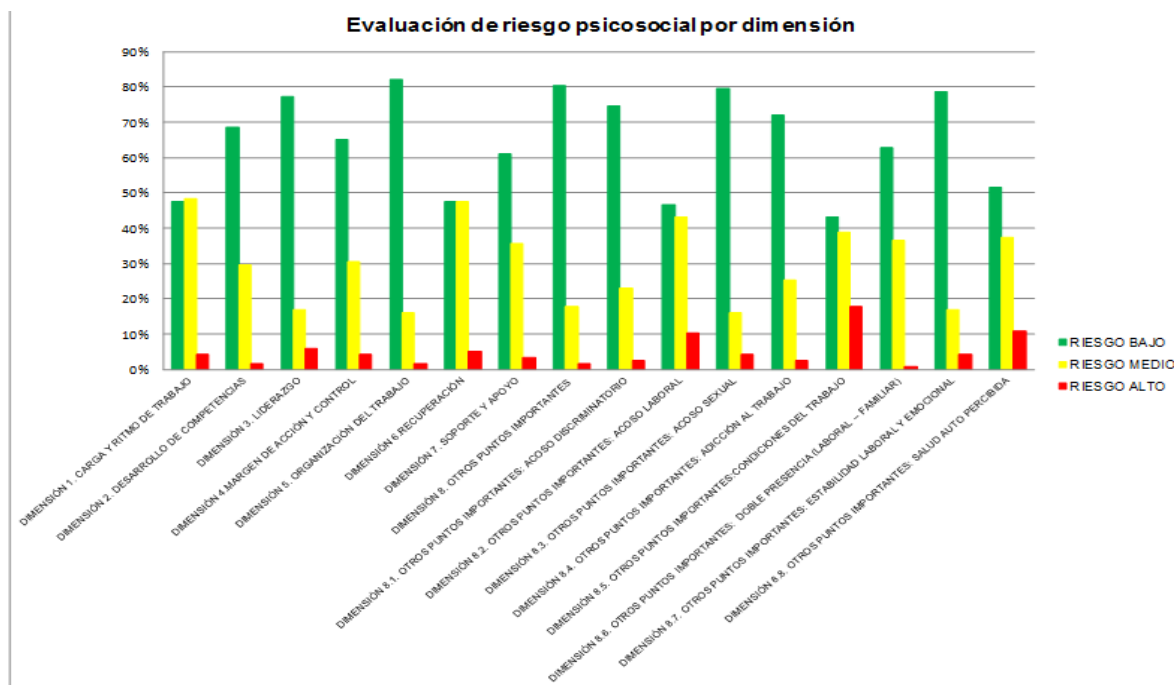
Seguidamente se detalla información de los resultados de los riesgos psicosociales evaluados de manera holística al personal de la PUCESE.

Sobre las dimensiones de desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, soporte y apoyo y otros puntos importantes como acoso discriminatorio, acoso sexual, adicción al trabajo, doble presencia (laboral y familiar) y estabilidad laboral y emocional, los encuestados consideran que estos riesgos no representan mayor peligro dentro de su actividad laboral, por eso los han señalado entre los riesgos más bajos.

A su vez, estos mismos encuestados señalan que carga y ritmo de trabajo, recuperación y en la dimensión de otros puntos importantes el acoso laboral, condiciones de trabajo y salud auto percibida, se encuentran entre los riesgos medios, a los que se debería de poner mucha atención por cuanto en un mediano plazo podrían convertirse en riesgos perjudiciales para la salud. No obstante, entre los mismos participantes existe un grupo minoritario que considera que la dimensión correspondiente a puntos importantes el acoso laboral y condiciones de trabajo, el riesgo es alto y que podría producirse en ellos a corto plazo, efectos negativos y ocasionar daños en su salud; por lo tanto, por ser riesgos muy importantes y delicados hay que poner especial atención y cuidado para impedir que éstos sigan creciendo y más bien poder minimizarlos

Se muestra gráfico 1 de los riesgos psicosociales

Gráfico 1 Evaluación de riesgo psicosocial, información global del porcentaje por dimensión



Fuente: Gráficos de la herramienta de tabulación del Ministerio de Trabajo

A continuación, se presentan los resultados generales del estrato administrativo, donde se observa que existe un 83% de encuestados que piensan que la actividad que realiza en su trabajo no representa un peligro para su salud, que a corto plazo no genera efectos nocivos; mientras tanto, un 17% cree que sus labores representan un riesgo medio; es decir que el riesgo es de impacto potencial moderado y ninguno considera que su trabajo es de riesgo alto. Estos resultados se muestran en la tabla 7

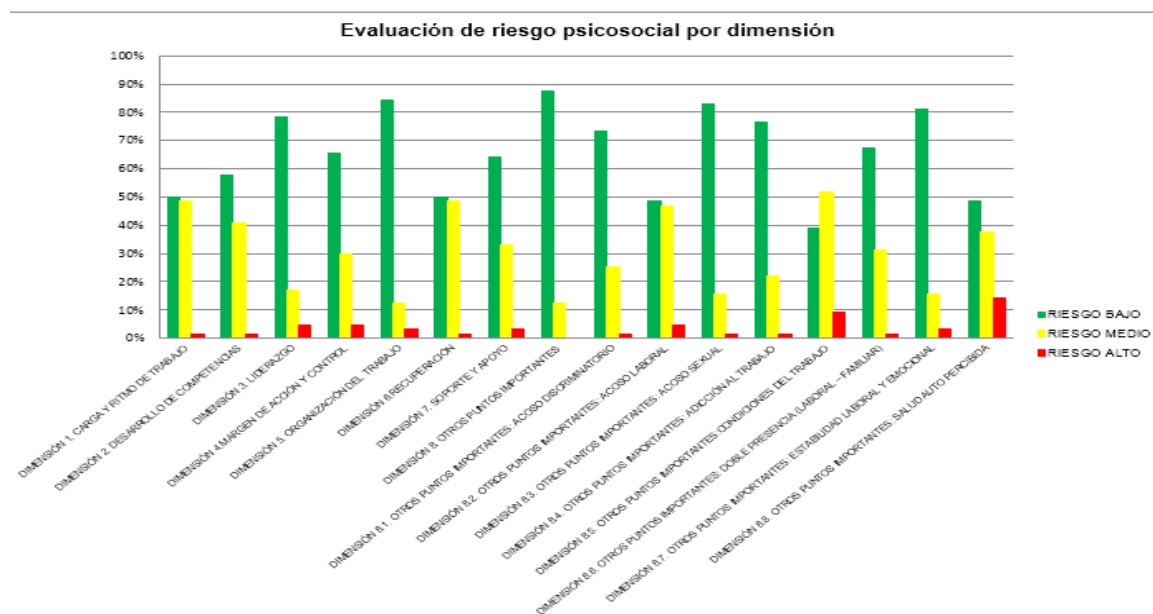
Tabla 7 Resultado evaluación psicosocial estrato Administrativo

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	83%	17%	0%

Fuente: Herramienta para tabulación del Ministerio de Trabajo

Seguidamente se presenta el gráfico 2 referido al estrato administrativo. En el mismo puede notarse que los riesgos más elevados son salud auto percibida y condiciones del trabajo, ambos pertenecientes a la dimensión otros puntos importantes.

Gráfico 2 Evaluación de riesgo psicosocial personal Administrativo, porcentaje por dimensión



Fuente: Gráfico de la herramienta de tabulación del Ministerio de Trabajo

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el estrato docente, como se expresa la tabla 8, se puede verificar que el 69% de los encuestados piensan que su trabajo es totalmente inofensivo por lo que representa un riesgo bajo, un 28% cree que sus labores representan un riesgo medio y el 4% considera que su trabajo es de riesgo alto y que podría poner en peligro su salud. Nótese que, a diferencia del personal administrativo, los docentes perciben un porcentaje mayor de riesgos altos, aun cuando tampoco son valores elevados.

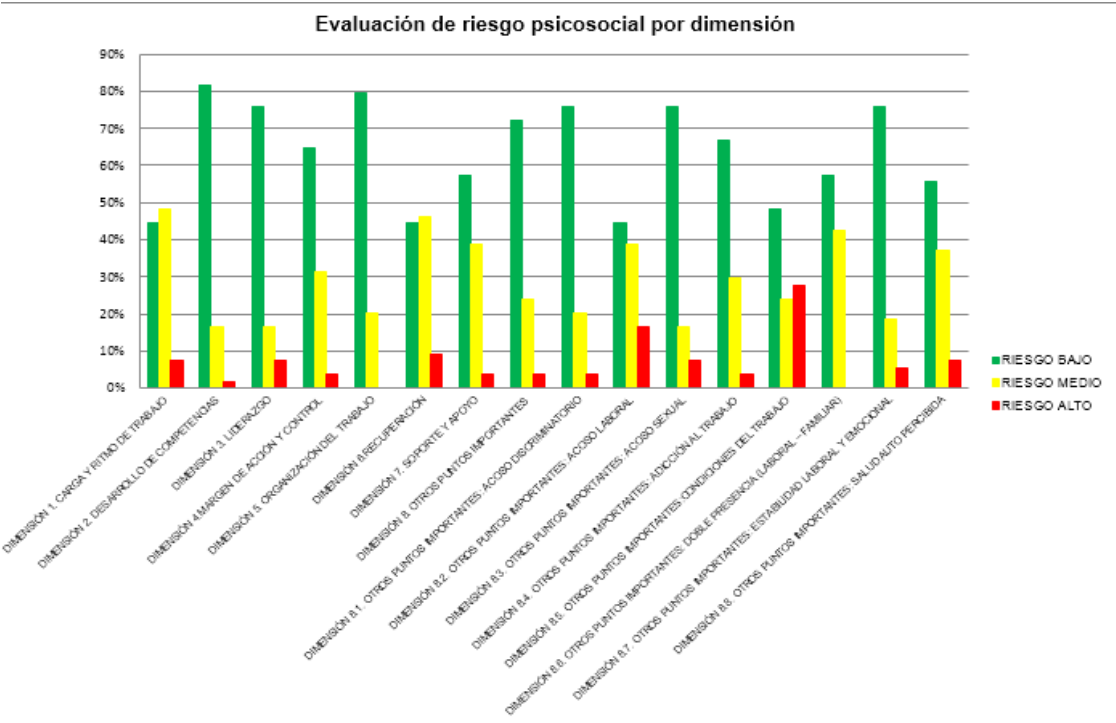
Tabla 8 Evaluación riesgo psicosocial estrato Docentes

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL ESTRATO DOCENTES	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	69%	28%	4%

Fuente: Herramienta para tabulación del Ministerio de Trabajo

Seguidamente se presenta el gráfico 3 del estrato docentes, donde puede apreciarse que, en comparación con el estrato administrativo, el riesgo alto aumenta para la mayoría de las dimensiones, destacándose los casos condiciones de trabajo y acoso laboral, dentro de la dimensión otros puntos importantes.

Gráfico 3 Evaluación de riesgo psicosocial personal Docente, porcentaje por dimensión



Fuente: Gráfico de la herramienta de tabulación del Ministerio de Trabajo

Finalmente puede indicarse que, si bien el personal no percibe en general riesgos altos, en ambos estratos se perciben riesgos elevados en cuanto a las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

A nivel país y local se encontró poca información en la revisión bibliográfica sobre riesgos psicosociales en centros de Educación Superior por lo que tuvo que completarse la investigación con estudios de otras empresas. Debe de tenerse en cuenta, además, que el instrumento utilizado en el presente trabajo es de construcción nacional muy reciente, año 2018, razón por la cual pocas instituciones lo han aplicado.

En cuanto al estudio realizado por Beltrán, Pando, Torres, Salazar y Sánchez (2011) se pudo evidenciar lo siguiente: Que, aunque las actividades laborales realizadas en las instituciones evaluadas son diferentes, tanto en la investigación de este estudio como en el de la PUCESE, se realizaron estudios descriptivos, y de análisis, se utilizaron ítems sociodemográficos, las encuestas se hicieron de manera voluntaria y anónima, excluyendo a quienes no desearon participar. En esta investigación debido a la tarea a realizarse, la rapidez en la que estas se ejecutan, el tiempo limitado para realizarlas, carácter rutinario y monótono y la atención al público, menos de la mitad de los trabajadores manifiestan haber tenido en los últimos seis meses alguna enfermedad relacionada a la actividad laboral como problemas de vías respiratorias superiores, musculoesqueléticas, gastrointestinales, neurológicas y psicológica, entre otras; en cambio, en la PUCE Sede Esmeraldas, sus trabajadores no demuestran haber tenido alguna enfermedad laboral; sin embargo, en ambas investigaciones se consideran que las condiciones de trabajo no son las adecuadas; por lo tanto, podrían ser fuentes generadoras de las enfermedades laborales.

Con respecto, a la investigación realizada por García, Iglesias, Saleta y Romay (2015) se pudo verificar que el estudio fue realizado a los docentes de la universidad La Coruña en España y se valoró en los estratos por sexo, mientras que, en la PUCESE, el objeto de estudio fueron todos los trabajadores (estratos docentes y administrativos) aunque se aplicaron cuestionarios diferentes, en los resultados de este estudio se valoró la dimensión doble presencia donde las mujeres demostraron tener mayor prevalencia del riesgo ya que incluyen mayor responsabilidad dentro del entorno familiar, lo que ha ocasionado la causa de estrés

en los docentes de sexo femenino. En cambio, en la PUCESE el estudio de la doble presencia sus resultados demuestran que el riesgo es bajo, y el personal tiene una buena organización de las actividades laborales y de las familiares.

En el estudio realizado por Guamán, Bejarano y Gaibor (2017) se puede verificar lo siguiente: Ambas instituciones son de educación superior y pertenecen al Ecuador, en esta investigación se valoró al personal administrativo, riesgos psicosociales y satisfacción laboral; en cambio, en la PUCESE el estudio estuvo directamente dirigido a riesgos psicosociales, y direccionado a todo el personal. Dentro de las dimensiones que se estudiaron en ambas investigaciones está Apoyo, liderazgo y doble presencia. En los resultados del primer estudio se encontró un nivel desfavorable, indicando que existen falencias en las dimensiones de Apoyo social y Liderazgo; esto se debe a que en esta institución no existen una guía de salud psicosocial preventiva; en cambio en la PUCESE los riesgos son bajos, lo que demuestra que si existe un buen líder que dirige la organización y los trabajadores cuentan con el apoyo de las autoridades, jefes departamentales y de sus compañeros de trabajo, en cuanto a doble presencia se encontró que en ambas instituciones la situación es favorable y no hay peligro porque el riesgo es bajo; es decir que existe una buena coordinación con respecto a las tareas que se ejecutan en la empresa y las que se realizan en el hogar.

Por otro lado, en la investigación realizada por Benalcázar (2016) pudo evidenciarse que se estudiaron dos estratos al igual que en la PUCESE, en ambas instituciones el estudio se realizó por primera vez. En la anterior investigación se estudiaron los riesgos psicosociales como riesgo intralaboral y estrés de los que el intralaboral resultó estar entre medio - muy alto obteniendo un 81% y en el estrés también entre medio – muy alto con el 43.1% donde sus trabajadores presentan síntomas relacionados con el estrés; en cuanto al riesgo intralaboral, no se reporta presencia de discriminación, también se determinó que el estrés de este estudio podría deberse a factores extralaborales o a las característica propias de cada persona; en cambio en la PUCESE se valoraron riesgos psicosociales en forma globalizada, donde se determinó que más de un 70% considera que los riesgos laborales son bajos, que sus actividades rutinarias no son generadores de enfermedades laborales.

En referencia al estudio realizado por Gómez, López y Munuera (2017) se pudo observar que es posible realizar la comparación con la evaluación realizada en la PUCESE por cuanto ambas investigaciones se hicieron a trabajadores de un establecimiento de enseñanza superior. Otra similitud que se pudo evidenciar es que en ambos estudios se investigó la presencia de factores de riesgos psicosociales como: acoso laboral o mobbing y en ambos estudios se buscó conocer el grado de exposición a los riesgos psicosociales con la finalidad de tomar decisiones que permitan mejorar las condiciones de trabajo del personal. En cuanto a las diferencias, se pudo apreciar que en la investigación antecedente se trabajó con agrupaciones por sexo con la finalidad de conocer si existe acoso laboral, a diferencia de la PUCESE, donde los estudios fueron por estratos, administrativos y docentes de acuerdo con la actividad laboral que desempeña cada uno y así poder saber a qué grupo está afectando más el riesgo, otra diferencia es que en el resultado de este estudio se determinó que existe menos riesgos en el grupo de sexo femenino que en el masculino; aunque, se resolvió que no existen riesgos psicosociales. No obstante, en la PUCESE dentro del estrato de los administrativos se determinó que no existe acoso laboral o mobbing, a diferencia del estrato de los docentes donde una pequeña cantidad compuesta del 17% de los encuestados manifestó que el riesgo era alto; sin embargo, analizando de manera holística o global se evidencia de que el 10% de todos los trabajadores considera el acoso laboral como un riesgo alto, lo que determina una leve presencia en la dimensión.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De acuerdo con el estudio realizado sobre riesgos psicosociales al personal de la PUCESE, a continuación, se manifiesta lo siguiente:

- En los resultados obtenidos en la evaluación sobre riesgos psicosociales se puede evidenciar que el personal encuestado considera que no existe mayor peligro durante el desempeño de sus labores diarias, por lo que la gran mayoría ha expresado que los riesgos son bajos; sin embargo; hay una minoría de trabajadores dentro del estrato de los docentes que manifiesta que existen riesgos que se encuentran un poco elevados dentro de las dimensiones de otros puntos importantes en cuanto a acoso laboral, a condiciones de trabajo y salud auto percibida.
- En las dimensiones de carga y ritmo de trabajo puede distinguirse que la medida del riesgo es medio, lo que significa que hay que hacer seguimiento para lograr la reducción del riesgo, en cuanto a desarrollo de competencias, la medida del riesgo es bajo, con lo que se puede evidenciar que no hay peligro alguno y que el personal tiene el conocimiento suficiente para ejecutar el trabajo y que sabe adaptarse a su área de trabajo.
- En las dimensiones de liderazgo y margen de acción y control se puede observar que el grado del riesgo es bajo, lo que demuestra que, en la PUCESE hay un buen líder que dirige y orienta a sus empleados; asimismo, éstos consideran tener un espacio y un ambiente saludable que les permite desarrollar sus destrezas y habilidades.
- Pudo determinarse también que el nivel del riesgo en la organización del trabajo es bajo, que los trabajadores organizan de forma adecuada la tarea a realizarse; en cuanto a recuperación, los encuestados consideran que el riesgo es bajo y medio; es decir,

cierta parte de la población considera que debería de haber más tiempo para descansar mientras se ejecuta la tarea.

- En cuanto a las dimensiones de soporte y apoyo, se pudo comprobar que existe más del 60% de los encuestados que considera que el riesgo es bajo. En cambio, en otros puntos importantes, más del 80% estima que el riesgo es bajo. Ello permite comprobar que los riesgos son bajos y que el personal no tiene peligro significativo al momento de realizar sus actividades cotidianas.

Recomendaciones

- Como ha podido evidenciarse en los resultados de la evaluación sobre riesgos psicosociales realizada a los trabajadores de la PUCESE, la mayoría no considera que exista peligro alguno por la exposición laboral a la que se encuentra expuesta diariamente, sin embargo, existen algunos de los encuestados que consideran que el riesgo está en término medio, riesgo con potencial moderado que no puede dejarse de lado ya que a un mediano plazo de tiempo podría convertirse un riesgo nocivo para la salud de los trabajadores por lo que habría que controlarlo para que este no siga creciendo y más bien se lo minimice.
- En cuanto a las dimensiones acoso laboral y condiciones del trabajo donde los encuestados han considerado como riesgo alto por parte del estrato docente, aunque su porcentaje no es tan alto es preocupante en relación con las otras dimensiones, por lo que podrían considerarse como punto de partida para una investigación más detallada sobre estas dimensiones que permita plantear posibles soluciones que ayuden a mitigar estos riesgos.

- Por otra parte, es conveniente capacitar al personal en el tema de riesgos psicosociales especialmente en las áreas donde se considere que hay falencias para conseguir la disminución de los riesgos y así evitar que éstos sigan creciendo.

- Para mejor control de los riesgos psicosociales se recomienda que se desarrolle el plan de medidas preventivas y el Programa de Prevención de los riesgos psicosociales, ya que la normativa del art. 9 del Ministerio de Trabajo dice que este programa deberá de ejecutarse de manera obligatoria en las empresas que tengan a su servicio más de 10 trabajadores o servidores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de la Salud y el Trabajo*, 13(3), 45-52.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2017). Código de Trabajo. Registro Oficial. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2018). Ley Orgánica de Educación Superior, LOES. Registro Oficial Suplemento 298. Quito, Ecuador.
- Beltrán, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J., y Sánchez, J. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40(2), 266-278.
- Benalcázar, J. (2016). *Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la Empresa Distribuidora Víctor Moscoso e Hijos de la ciudad de Cuenca* (tesis de posgrado). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Azuay, Ecuador.
- Benlloch, M., y Ureña, Y. (2014). *Conceptos básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/161987828/BENLLOCH+L%C3%93PEZ%3B%20Mar%C3%ADa+Cruz%2C%20URE%C3%91A+URE%C3%91A%3B%20Yolanda%2C%20PUIGDENGOLAS+ROSAS%2C%20Salvador+2015.+Conceptos+b%C3%A1sicos+sobre+seguridad+y+salud+en+el+trabajo/a53e6886-4352-44a9-a5f0-194dedb8c0ec>
- Castellá, T., Fernández, L., y García, N. (2005). Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. España: *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000134&pid=S1794-9998201500010001100013&lng=en
- Comunidad Andina (2003). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Décimo Primera Reunión del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina. Antioquia, Colombia: Quirama.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., y Mejía, C. (2009). Estilos de Liderazgo, Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales en entidades del sector Salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*. 12(2), 13-26.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México. Editores S.A. de C.V.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. 27, 24-31.
- Escobar, M. (2005). Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of work and Organizational Psychology*. 32(3), 173-182.
- Gill-Monte, P., López, J., Llorca, J., y Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Revista de Psicología Liberabit*, 22(1), 7-19.
- Gomero, R., y Zevallos, C. (2006). Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y Medio Ambiente y Salud Ocupacional. *Rev Med Hered*. 17(2), 105-108.
- Gómez, F., López, A., y Munuera, M. (2017). Riesgos Psicosociales en una Universidad de Ecuador: Mediante técnicas de Lógica Difusa. *Revista Lusófona de Educación*. 34, 63-81.
- Gómez, I. (2006). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universidad del Valle*. Bogotá, Colombia. 6(1), 105-113.
- Grau, C. (2007). El acoso moral en el trabajo como riesgo profesional de nueva generación: el empresario como principal deudor de seguridad. *Actualidad laboral*. 4(1), 423-468.
- Guamán, M., Bejarano, B., Gaibor, I. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*. 12(2), 711-729.
- Instituto de Biomecánica de Valencia (2017). Control sobre el trabajo. Valencia, España. *ERGODEP*. Recuperado de <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/553-control-sobre-el-trabajo-trabajo-activo-y-desarrollo-de-habilidades.html>.

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010). Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid, España. Recuperado de <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/856a890/856w.pdf>.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012). Descanso en el trabajo (1): pausas. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid, España. Recuperado de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-916-El-descanso-en-el-trabajo-1-pausas-1.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012). Factores psicosociales: metodología de la evaluación. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid, España. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 1-19.
- Jiménez, C., Orozco, M., y Cáliz, N. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista U.D.C.A.* 20(1), 23-32.
- Leibovich, N., Injoque, I., y Schufer, M. (2008). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Red de revistas científicas de América latina*, Buenos Aires, Argentina, 15, 297-303.
- Mansilla, F. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica*. España: Editorial Academia Española.
- Marín, M., y Pico, M. (diciembre de 2004). *Fundamentos de Salud Ocupacional*. Manizales, Colombia: Editorial Universidad de Caldas.
- Ministerio del Trabajo (2003). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente del trabajo. Decreto Ejecutivo 2393. Registro Oficial. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente.
- Ministerio del Trabajo (2017). Normativa de Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Acuerdo Ministerial 82. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente.

- Ministerio de Trabajo (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito, Ecuador. 1-29
- Ministerio del Trabajo (2018). Seguridad y Salud en el Trabajo. Quito, Ecuador. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Molano, J. (2013). De la Salud Ocupacional a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: más que una semántica una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*. 23(48), 21-31.
- Morcillo, V., Cáceres, A., Ruiz, P., y Torijano, M. (2014). Desigualdades en la salud autopercebida de la población española mayor de 65 años. *Gaceta Sanitaria*. 28(6), 511-521.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 4-19.
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno, B., y Garrosa, E. (2013). *Salud Laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid, España: Editorial Pirámide.
- Muñoz, D., Orellano, N., y Hernández, H. (2018). Riesgo Psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544.
- Neró, D. (16 de abril de 2014). La función de Recursos Humanos. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/16/funcion-de-la-gestion-de-recursos-humano/>
- Observatorio de Riesgos Psicosociales (2013). Ficha de prevención: acoso discriminatorio. UGT. Recuperado de <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/publicaciones/guias-y-manuales>
- Ordóñez, C., Gómez, E., y Calvo, A. (2016). Desórdenes músculo esqueléticos relacionados con el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 6(1), 24-30.
- Peña, C., Ramírez, J., y Castro, F. (2012). Infarto agudo de miocardio por estrés laboral. *Medicina Legal de Costa Rica*. 29(2), 111-119.

- Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. La Institución: Historia. Misión Visión. (2012). *PUCESE 30 años sirviendo a la comunidad esmeraldeña*. Esmeraldas, Ecuador: Editorial PUCESE.
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. (2017). Reglamento Interno de Trabajo. Recuperado de https://intranet.pucese.edu.ec/general/web/files/RESOLUCION_Y_REGLAMENTO.pdf
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. (2017). Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Recuperado de https://intranet.pucese.edu.ec/general/web/files/RESOLUCION_Y_REGLAMENTO.pdf
- Raffo, E., Ráez, L. y Cachay, O. (2013). Riesgos Psicosociales. *Revista Facultad de Ingeniería Industrial*. 16(1), 70-79.
- Reina, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A., & Romo, M. (2014). Doble Presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *ReiDoCrea*. 3(22), 172-179.
- Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias Sociales Online*. 3(2), 1-19.
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 2(3). 127-141.
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra C., y Zamora, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*. 44, 33-51.
- Sánchez, R. (21 de marzo de 2018). *Universidad internacional de Valencia*. Recuperado de <http://www.universidadviu.com/la-salud-autopercibida-fenomeno-multidimensional-gran-interes-campo-la-investigacion-salud/>
- Scarone, M. (2014). Violencia laboral intramuros, hostigamiento sexual y otras formas de violencia. *Región y Sociedad*. 26(14), 129-154.
- Sebastián, O., y Del Hoyo, M. (2004). *La carga mental del trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Vásquez, S., Contreras, F., y Rodríguez, J. (2013). Correlación del estado emocional con la estabilidad laboral. *Revista académica Contribuciones a la Economía*. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2013/satisfaccion-laboral.html>

Yépez, J. (2014). Beneficios de las pausas en el trabajo. *Revista médica de los hospitales de la Junta de Beneficencia de Guayaquil*. Recuperado de <https://www.hospitalvernaza.med.ec/blog/item/740-beneficios-pausas-activas-salud-ocupacional>

ANEXOS

Anexo N.1

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Ministerio de Trabajo

Instrucciones para completar el cuestionario:			
1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.			
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.			
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.			
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.			
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.			
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.			
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.			
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.			
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.			
Muchas gracias por su colaboración			

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	

E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			

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

MARGEN DE ACCION Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				

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 límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
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				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo 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 que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30 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 y enfermedad				
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, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, 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 hombres 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				
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, maquinaria 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 o institución				
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				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		0	175 a 232	117 a 174	58 a 116
RESULTADO POR DIMENSIONES		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo		0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias		0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo		0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control		0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo		0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación		0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo		0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes		0	73 a 96	49 a 72	24 a 48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS					
<p>Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.</p>					