



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
VINCULACIÓN Y POSGRADO**

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA MECÁNICA DE LA ASOCIACIÓN
GUANTA 56**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
GRADO DE MAGÍSTER EN SEGURIDAD INDUSTRIAL,
MENCIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

AUTOR:

Ing. Tatiana Patricia Patiño Villón

TUTOR:

Ing. Paola Alexandra Ortiz Encalada, Mgs.

Riobamba, Ecuador. 2023

Certificación del Tutor

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: **Análisis de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del área mecánica de la Asociación Guanta 56**, ha sido elaborado por la Ingeniera Tatiana Patricia Patiño Villón, el mismo que ha sido orientado y revisado con el asesoramiento permanente de mi persona en calidad de Tutor. Así mismo, refrendo que dicho trabajo de titulación ha sido revisado por la herramienta antiplagio institucional; por lo que certifico que se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Riobamba, 28 de agosto del 2023.



Ing. Paola Alexandra Ortiz Encalada, Mgs.

TUTOR

Declaración de Autoría y Cesión de Derechos

Yo, **Tatiana Patricia Patiño Villón**, con número único de identificación **0603573858**, declaro y acepto ser responsable de las ideas, doctrinas, resultados y lineamientos alternativos realizados en el presente trabajo de titulación denominado: Análisis de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del área mecánica de la Asociación Guanta 56, previo a la obtención del grado de Magíster en Seguridad Industrial, mención Prevención de Riesgos Laborales.

- Declaro que mi trabajo investigativo pertenece al patrimonio de la Universidad Nacional de Chimborazo de conformidad con lo establecido en el artículo 20 literal j) de la Ley Orgánica de Educación Superior LOES.
- Autorizo a la Universidad Nacional de Chimborazo que pueda hacer uso del referido trabajo de titulación y a difundirlo como estime conveniente por cualquier medio conocido, y para que sea integrado en formato digital al Sistema de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor, dando cumplimiento de esta manera a lo estipulado en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior LOES.

Riobamba, agosto del 2023



Ing. Tatiana Patricia Patiño Villón

N.U.I. 0603573858



Dirección de
Posgrado
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
VINCULACIÓN Y POSGRADO



Riobamba 07 de Septiembre de 2023

ACTA DE SUPERACIÓN DE OBSERVACIONES

En calidad de Tutora designada, CERTIFICO que una vez revisado el Proyecto de Investigación y/o desarrollo denominado "**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA MECÁNICA DE LA ASOCIACIÓN GUANTA 56**", dentro de la línea de investigación de Ingeniería, industria y producción, presentado por el maestrante **Patino Villón Tatiana Patricia**, portador de la CI. **060357385-8**, del programa de Maestría en **SEGURIDAD INDUSTRIAL, MENCIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**, cumple al 100% con los parámetros establecidos por la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

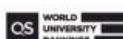
Es todo lo que podemos certificar en honor a la verdad.

Atentamente,



PAOLA ALEXANDRA
ORTIZ ENCALADA

Ing. Paola Ortiz Mgs.
TUTORA



Campus La Dolorosa
Av. Eloy Alfaro y 10 de Agosto
Teléfono (593-3) 373-0880, ext. 2002
Riobamba - Ecuador

Unach.edu.ec
en movimiento



Dirección de
Posgrado
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
VINCULACIÓN Y POSGRADO





Dirección de
Posgrado
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
VINCULACIÓN Y POSGRADO



Riobamba, 05 de Septiembre de 2023

ACTA DE SUPERACIÓN DE OBSERVACIONES

En calidad de miembro del Tribunal designado por la Comisión de Posgrado, CERTIFICO que una vez revisado el Proyecto de Investigación y/o desarrollo denominado "**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA MECÁNICA DE LA ASOCIACIÓN GUANTA 56**", dentro de la línea de investigación de Ingeniería, industria y producción, presentado por el maestrante **Patiño Villón Tatiana Patricia**, portador de la CI. **060357385-8**, del programa de Maestría en **SEGURIDAD INDUSTRIAL, MENCIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**, cumple al 100% con los parámetros establecidos por la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo lo que podemos certificar en honor a la verdad.

Atentamente,



Ing. Elisa López Rubio
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Campus La Dolorosa
Av. Eloy Alfaro y 10 de Agosto
Teléfono (593-3) 373-0880, ext. 2002
Riobamba - Ecuador

Unach.edu.ec
en movimiento



Dirección de
Posgrado
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
VINCULACIÓN Y POSGRADO



Riobamba, 11 de septiembre del 2023

CERTIFICADO

Yo, Paola Alexandra Ortiz Encalada, certifico que **David Marcelo Naula Apugllón**, presentó su trabajo de titulación bajo la modalidad Proyecto de Titulación con componentes de investigación aplicada y/o desarrollo denominado: “**GESTIÓN TÉCNICA DE RIESGOS LABORALES EN LA LÍNEA DE ARMADO 4 DE LA EMPRESA SEDEMI SCC**”, el mismo que fue sometido al sistema anti plagio URKUND, identificándose el 5% de similitud en el texto.

Es todo cuanto puedo manifestar en honor a la verdad.

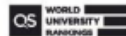


PAOLA ALEXANDRA
ORTIZ ENCALADA

Ing. Paola Ortiz Mgs.

TUTORA

CI: 0603579608



Campus La Dolorosa
Av. Eloy Alfaro y 10 de Agosto
Teléfono (593-3) 373-0880, ext. 2002
Riobamba - Ecuador

Unach.edu.ec
in novitate

Agradecimiento

Para el presente trabajo de titulación agradezco a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado. A la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO por darme la oportunidad de estudiar y alcanzar este título de cuarto nivel. A mi tutora, Mgs. Paola Alexandra Ortiz por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado que pueda terminar mis estudios con éxito.

Dedicatoria

El presente trabajo de titulación se la dedico al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando me he encontrado a punto de caer, por ello con toda la sencillez que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente este logro alcanzado a Dios.

A mis padres Carmen Villón y José Patiño que siempre me apoyaron incondicionalmente y han sido mi fuente de inspiración para lograr mis metas.

A mi hija Estefanya por ser la motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder tener un mejor futuro, a mi compañero de estudio por ser mi apoyo incondicional en todo momento.

Finalmente, a mis hermanos Eduardo, Zulay, Adriana y a mis sobrinas Emily, Eyleen, gracias por su apoyo moral y espiritual, que de una u otra manera estuvieron a mi lado apoyándome, y cuidando de mi hija cuando yo no lo podía hacer.

Tatiana Patiño.

Índice General

Certificación del Tutor.....	
Declaración de Autoría y Cesión de Derechos	
Agradecimiento	
Dedicatoria.....	
Índice General.....	
Índice de Tablas.....	
Índice de Figuras	
Resumen	
Abstract.....	
Introducción.....	21
Capítulo 1 Generalidades.....	23
1.1 Planteamiento del problema	23
1.2 Justificación de la Investigación.....	24
1.3 Objetivos.....	25
1.3.1 Objetivo General	25
1.3.2 Objetivos Específicos.....	25
1.4 Descripción de la empresa y puestos de trabajo	25
Capítulo 2 Estado del Arte y la Práctica.....	28
2.1 Antecedentes Investigativos	28
2.2 Fundamentación Legal	30

2.3	Fundamentación Teórica	32
2.3.1	Factor de riesgo psicosocial	32
2.3.2	Evaluación de los factores de riesgo psicosocial	33
2.3.2.1	La Nota Técnica de Prevención 703: Método CoPsoQ-istas ²¹ de evaluación de riesgos psicosociales	33
2.3.2.2	Método de evaluación de los factores de riesgo psicosocial propuesto por Ministerio del Trabajo MDT Ecuador	48
	Capítulo 3 Diseño Metodológico.....	55
3.1	Enfoque de la Investigación	56
3.2	Diseño de la Investigación.....	56
3.3	Tipo de investigación	56
3.3.1	Investigación Descriptiva.....	56
3.3.2	Bibliográfica – Documental	57
3.3.3	De Campo.....	57
3.4	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	57
3.5	Técnicas para el procesamiento e interpretación de datos.....	58
3.6	Población y Muestra	58
3.6.1	Población.....	58
3.6.2	Tamaño de la Muestra	58
	Capítulo 4 Análisis y Discusión de los Resultados	59

4.1	Resultados de la aplicación del cuestionario de la NTP 703: método CoPsoQ-istas21, para la determinación de las condiciones de trabajo y empleo en la asociación Guanta 56	59
4.2	Resultados de la aplicación del cuestionario de la NTP 703: método CoPsoQ-istas21, para la determinación de la prevalencia de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en la asociación Guanta 56	80
4.2.1	Resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial de las situaciones más desfavorables	82
4.2.1.1	Resultados de la evaluación de la dimensión Ritmo de trabajo	82
4.2.1.2	Resultados de la evaluación de la dimensión Conflicto de rol	83
4.3	Resultados de la aplicación del cuestionario de la NTP 703: método CoPsoQ-istas21, para la determinación de las condiciones de salud y bienestar personal de los trabajadores en la asociación Guanta 56	85
4.4	Resultados de la aplicación del cuestionario propuesto por el MDT Ecuador para la determinación de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en la asociación Guanta 56	86
4.4.1	Resumen de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial por el método del MDT Ecuador en la asociación Guanta 56	100
4.5	Discusión de resultados	101
	Capítulo 5 Marco Propositivo	104
5.1	Medidas preventivas para los factores de riesgo psicosocial evaluados como más problemáticos para la salud de los trabajadores.	104
	Conclusiones	133

Recomendaciones	135
Referencias Bibliográficas.....	136

Índice de Tablas

Tabla 1 Puestos de trabajo del área mecánica de la Asociación Guanta 56	26
Tabla 2 Tabla resumen de las condiciones de empleo y trabajo- método CoPsoQ-istas	21.33
Tabla 3 Exposición: Exigencias cuantitativas	37
Tabla 4 Exposición: Ritmo de trabajo	38
Tabla 5 Exposición: Exigencias emocionales	38
Tabla 6 Exposición: Exigencias de esconder emociones	39
Tabla 7 Exposición: Doble presencia	40
Tabla 8 Exposición: Influencia.....	40
Tabla 9 Exposición: posibilidades de desarrollo	41
Tabla 10 Exposición: Sentido del trabajo.....	41
Tabla 11 Exposición: Claridad de rol	41
Tabla 12 Exposición: Conflicto de rol.....	42
Tabla 13 Exposición: Apoyo social de compañeros.....	42
Tabla 14 Exposición: Sentimiento de grupo.....	43
Tabla 15 Exposición: Apoyo social de superiores	43
Tabla 16 Exposición: Calidad de liderazgo	44
Tabla 17 Exposición: Previsibilidad.....	44
Tabla 18 Exposición: Reconocimiento.....	45
Tabla 19 Exposición: Inseguridad sobre el empleo.....	45
Tabla 20 Exposición: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	45

Tabla 21 Exposición: Confianza vertical.....	46
Tabla 22 Exposición: Justicia.....	46
Tabla 23 Tabla resumen de las condiciones de salud y satisfacción - método CoPsoQ-istas	21
.....	47
Tabla 24 Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial	48
Tabla 25 Nivel de Riesgo por dimensión psicosocial.....	49
Tabla 26 Carga y ritmo de trabajo	49
Tabla 27 Desarrollo de competencias.....	50
Tabla 28 Liderazgo.....	50
Tabla 29 Margen de acción y control	51
Tabla 30 Organización del trabajo.....	51
Tabla 31 Recuperación	52
Tabla 32 Soporte y apoyo.....	52
Tabla 33 Otros puntos importantes.....	53
Tabla 34 Sexo de los trabajadores	59
Tabla 35 Edad de los trabajadores	60
Tabla 36 Puesto de trabajo.....	61
Tabla 37 Departamento / sección	62
Tabla 38 Movilidad funcional	63
Tabla 39 Participación consultiva	63
Tabla 40 Relación laboral.....	65
Tabla 41 Antigüedad	65

Tabla 42 Horas semanales	66
Tabla 43 Horario.....	67
Tabla 44 Margen de adaptación en la hora de entrada y salida.....	68
Tabla 45 Margen de adaptación para dejar el puesto de trabajo al menos una hora	69
Tabla 46 Margen de adaptación al tiempo de descanso	69
Tabla 47 Días laborables: sábados.....	70
Tabla 48 Días laborables: domingos	71
Tabla 49 Cambios en los horarios de trabajo	72
Tabla 50 Prolongación de la jornada laboral	72
Tabla 51 Trabajo doméstico-familiar	73
Tabla 52 Falta de personal.....	74
Tabla 53 Planificación	75
Tabla 54 Recurso tecnológico	76
Tabla 55 Salario.....	77
Tabla 56 Composición del salario	77
Tabla 57 Correspondencia trabajo – salario	78
Tabla 58 Promoción	79
Tabla 59 Exposiciones en la asociación Guanta 56 ordenadas en función del porcentaje de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud (rojo)	81
Tabla 60 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la dimensión Ritmo de trabajo.	82

Tabla 61 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la dimensión Conflicto de rol.....	84
Tabla 62 Condiciones de salud en general	85
Tabla 63 Nivel de satisfacción en el trabajo.....	85
Tabla 64 Resultados de la evaluación del factor Carga y ritmo de trabajo	86
Tabla 65 Resultados de la evaluación del factor Desarrollo de competencias.....	87
Tabla 66 Resultados de la evaluación del factor Liderazgo	89
Tabla 67 Resultados de la evaluación del factor Margen de acción y control	91
Tabla 68 Resultados de la evaluación del factor Organización del trabajo.....	92
Tabla 69 Resultados de la evaluación del factor Recuperación	94
Tabla 70 Resultados de la evaluación del factor Soporte y apoyo	95
Tabla 71 Resultados de la evaluación del factor Otros puntos importantes (acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida)	96
Tabla 72 Resumen de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial por el método MDT Ecuador en la asociación Guanta 56.....	101
Tabla 73 Resultados obtenidos en los dos métodos de evaluación psicosocial	102
Tabla 74 Medidas preventivas para el factor Ritmo de trabajo.....	109
Tabla 75 Medidas preventivas para el factor Conflicto de rol	119

Índice de Figuras

Figura 1 Sexo de los trabajadores.....	60
Figura 2 Edad de los trabajadores.....	60
Figura 3 Puesto de trabajo	61
Figura 4 Departamento / sección	62
Figura 5 Movilidad funcional	63
Figura 6 Participación consultiva	64
Figura 7 Relación laboral	65
Figura 8 Antigüedad	66
Figura 9 Horas semanales.....	67
Figura 10 Horario	67
Figura 11 Margen de adaptación en la hora de entrada y salida.....	68
Figura 12 Margen de adaptación para dejar el puesto de trabajo al menos una hora.....	69
Figura 13 Margen de adaptación al tiempo de descanso	70
Figura 14 Días laborables: sábados	71
Figura 15 Días laborables: domingos	71
Figura 16 Cambios en los horarios de trabajo	72
Figura 17 Prolongación de la jornada laboral.....	73
Figura 18 Trabajo doméstico-familiar	74
Figura 19 Falta de personal	75
Figura 20 Planificación.....	75

Figura 21 Recurso tecnológico	76
Figura 22 Salario	77
Figura 23 Composición del salario	78
Figura 24 Correspondencia trabajo – salario	79
Figura 25 Promoción	80
Figura 26 Prevalencia de exposición de la dimensión Ritmo de trabajo.....	83
Figura 27 Prevalencia de exposición de la dimensión Conflicto de Rol.....	84

Resumen

En el contexto de Ingeniería, Industria y Producción, la investigación en cuestión profundiza en los desafíos psicosociales enfrentados por los trabajadores mecánicos de la asociación Guanta 56. El núcleo del estudio radica en identificar y cuantificar estos factores de riesgo con la intención de diseñar un plan preventivo que mitigue aquellos que tienen mayor impacto en la salud de los trabajadores. Para alcanzar este objetivo, se recurrió a dos metodologías ampliamente reconocidas. Primero, la Nota Técnica de Prevención 703, también conocida como método CoPsoQ-istas21, que se fundamenta en un cuestionario detallado de 109 ítems, obteniendo resultados de aspectos como las condiciones de trabajo y empleo, la exposición a 20 factores de riesgo y condiciones de salud y satisfacción laboral. Paralelamente, se aplicó el método propuesto por el Ministerio del Trabajo MDT de Ecuador, que, mediante 58 ítems, investiga 8 factores de riesgo clave. A partir de la evaluación exhaustiva de 26 trabajadores mecánicos, emergieron dos desafíos dominantes: el acelerado ritmo de trabajo y los conflictos inherentes a sus roles. Frente a estos hallazgos, se diseñó una serie de medidas preventivas. Estas medidas no sólo buscan minimizar los riesgos identificados, sino que también apuntan a consolidar una gestión eficaz del riesgo y fomentar una cultura de mejora continua, garantizando así un entorno laboral óptimo y sostenible para la organización.

Palabras claves: *factores de riesgo psicosocial, métodos de evaluación, medidas preventivas, riesgo psicosocial, gestión del riesgo.*

Abstract

In the context of Engineering, Industry and Production, the research in question delves into the psychosocial challenges faced by the mechanical workers of the Guanta 56 association. The core of the study lies in identifying and quantifying these risk factors with the intention of designing a preventive plan to mitigate those that have the greatest impact on workers' health. To achieve this objective, two widely recognized methodologies were used. First, Prevention Technical Note 703, also known as the CoPsoQ-istas21 method, which is based on a detailed questionnaire of 109 items, obtaining results on aspects such as working and employment conditions, exposure to 20 risk factors and health conditions and job satisfaction. At the same time, the method proposed by the Ecuadorian Ministry of Labor MDT was applied, which, by means of 58 items, investigates 8 key risk factors. From the exhaustive evaluation of 26 mechanical workers, two dominant challenges emerged: the accelerated pace of work and the conflicts inherent in their roles. In response to these findings, a series of preventive measures were designed. These measures not only seek to minimize the risks identified, but also aim to consolidate effective risk management and foster a culture of continuous improvement, thus ensuring an optimal and sustainable work environment for the organization.

Key words: *psychosocial risk factors, evaluation methods, preventive measures, psychosocial risk, risk management.*

Introducción

La evolución de las actividades humanas ha concebido grandes cambios en el desarrollo del trabajo, involucrando cada vez más el uso de las habilidades manuales que requieren una gran intervención mental, involucrando con esto mayor dedicación al trabajo, lo que ha generado un cambio significativo en la calidad de vida de los trabajadores, debido a que están expuestos a: la realización de tareas especializadas, trabajos repetitivos, ritmos forzados de trabajo, multiplicidad de funciones, mayor carga laboral, lo que ha implicado menor tiempo para el descanso, la vida familiar, y con esto, el consecuente deterioro de la salud física y mental de la población trabajadora a nivel mundial.

Es así que, desde hace algunos años atrás, se ha visto la importancia de evaluar los factores de riesgo psicosocial, debido a que una prolongada exposición a los mismos puede generar afectaciones a la salud mental como: depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones en el sueño, así como alteraciones fisiológicas, entre ellas: enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras.

En este marco, en el presente trabajo se plantea como objetivo realizar un análisis de los factores de riesgo psicosocial en el contexto de una empresa privada en el Ecuador, específicamente en el área mecánica, debido a las extensas jornadas de trabajo y a la complejidad de las actividades laborales.

Para lo cual se ha elegido dos metodologías de evaluación que proporcionan resultados fiables: la Nota Técnica de Prevención 703 - Método CoPsoQ-istas²¹ de evaluación de riesgos psicosociales y el método de evaluación de los factores de riesgo psicosocial propuesto por Ministerio del Trabajo MDT Ecuador, que basan su evaluación en la aplicación de cuestionarios de 109 y 59 preguntas de respuesta corta respectivamente,

identificando como resultado los niveles altos de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a los trabajadores y partir de esto se proponen medidas de prevención para mitigar o reducir esta exposición.

En el capítulo I Generalidades se detallan: el planteamiento del problema, el escenario de la investigación, la justificación y los objetivos; en el capítulo II se hace referencia al estado del arte y la práctica, describiendo aspectos como: los antecedentes de la investigación, la fundamentación legal y la fundamentación teórica; en el capítulo III se analiza la estrategia metodológica, identificando el tipo de investigación, la población y muestra, la técnica de recolección de información, los instrumentos utilizados y las técnicas de análisis de datos; en el capítulo IV se analizarán los resultados y la discusión del estudio; por último en el capítulo V se realiza la propuesta de la planificación preventiva; terminado el estudio con las correspondientes conclusiones y recomendaciones con relación al tema investigado.

Capítulo 1

Generalidades

1.1 Planteamiento del problema

Los factores de riesgo psicosocial se encuentran constituidos por la interacción de percepciones y experiencias laborales, a lo que se suma aspectos personales individuales y fundamentalmente las condiciones del ambiente laboral, influidos además por situaciones económicas, políticas, sociales, culturales del entorno (OIT-OMS, 1984). Lo cual, en conjunto puede llegar a afectar: al rendimiento laboral o productividad empresarial, al bienestar físico y mental de los trabajadores y por ende a la satisfacción laboral.

En lo relacionado a las condiciones del ambiente laboral, los trabajadores del área mecánica de la Asociación Guanta 56, están expuestos a exigencias en el trabajo, principalmente en lo que respecta a las jornadas laborales denominadas 14-7, 14 días de trabajo incluyendo trabajos en fines de semana y 7 días de descanso, además las jornadas diarias sobrepasan las 45 horas a la semana, sin márgenes de adaptación ni a los horarios ni a permisos en caso de emergencia, lo que con el tiempo puede ser una causa de problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas músculo esqueléticos, que se pueden generar como consecuencia de los problemas de salud mental como depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones en el sueño, todos estos provocados por la extensas jornadas laborales.

Debido a esto, se ha identificado presentismo en los trabajadores de la Asociación Guanta 56, es decir, los trabajadores acuden a ejercer sus labores aun cuando están enfermos o tengan una dificultad familiar, pero son incapaces de rendir con eficacia, lo que también

se puede asociar a problemas graves como el incremento en la ocurrencia de accidentes, generando grandes afectaciones a la organización y su economía.

1.2 Justificación de la Investigación

En la actualidad los riesgos psicosociales se encuentran entre los problemas que más dificultades generan en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, afectando de una manera notable a la salud de la población trabajadora y por ende a las economías nacionales e internacionales (EU-OSHA, 2023). A nivel mundial las organizaciones buscan gestionar las causas que pueden generar estos riesgos, mediante la aplicación de metodologías fiables. Por lo tanto, la identificación de los factores de riesgo psicosocial, su evaluación y control, contribuye a generar ambientes de trabajo sanos, seguros y confortables.

Una de las metodologías más utilizadas a nivel internacional es la Nota Técnica de Prevención 703 - Método CoPsoQ-istas21, un instrumento de evaluación orientado a la prevención que identifica y localiza los factores de riesgo psicosocial y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero, 2014).

A nivel nacional, se cuenta con un método propuesto por Ministerio del Trabajo MDT Ecuador, que permite evaluar factores de riesgo psicosocial proporcionando un diagnóstico inicial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias (Ministerio del Trabajo, 2018).

Por lo mencionado anteriormente, la Asociación Guanta 56 en la búsqueda de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, ha considerado necesario el análisis de los factores del riesgo psicosocial, aplicando una metodología internacional y otra nacional.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- Analizar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del área mecánica de la asociación Guanta 56.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de la Nota Técnica de Prevención 703.
- Medir los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de la Nota Técnica de Prevención 703 y la metodología propuesta por el Ministerio del Trabajo Ecuador.
- Establecer medidas preventivas para los factores de riesgo psicosocial evaluados como más problemáticos para la salud de los trabajadores.

1.4 Descripción de la empresa y puestos de trabajo

La Asociación Guanta 56, es una compañía ecuatoriana legalmente constituida dedicada a la construcción de obras de ingeniería civil relacionadas con: tuberías urbanas, construcción de conductos principales y acometidas de redes de distribución de agua sistemas de riego (canales), estaciones de bombeo, depósitos, etc. Actualmente cuenta con un centro de trabajo matriz ubicado en Quito y proyectos a nivel nacional.

Dentro del área mecánica de la Asociación Guanta 56, se cuenta con los siguientes puestos de trabajo:

Tabla 1*Puestos de trabajo del área mecánica de la Asociación Guanta 56*

Puesto de trabajo	Actividad del cargo
Armador	<ul style="list-style-type: none"> • Validar materiales antes del armado. • Manipular componentes ensamblados con equipos de izaje. • Realizar el armado de elementos de tanques siguiendo métodos y directrices de trabajo dadas para el supervisor. • Ensamblar conjuntos y trasladar medidas del plano a las piezas, cumpliendo con las especificaciones de ensamble. • Instalar componentes auxiliares (de armado y control de distorsiones). • Garantizar la liberación dimensional de los componentes ensamblados, con sus tolerancias y ajustes. • Ordenar y limpiar el área de trabajo. • Reportar situaciones referidas a dimensiones y distorsiones del material. • Realizar correcciones y reparaciones que se desvíen de las especificaciones técnicas. • Dar apoyo en actividades de soldadura cuando se solicite bajo las especificaciones dadas. • Manipular amoladora, taladro ,equipo oxicorte, soldadora, motortool, polipastos. • Utilizar equipos de medición tales como flexómetro, escuadra, nivel, calibrador, goniómetro y otros que se requieran para ejecutar el armado. • Coordinar el personal a su cargo, conformando equipos de trabajo y supervisando las actividades. • Realiza las actividades bajo estrictas normas de seguridad, salud y ambiente establecidas por la organización y demás normativas y reglamentos aprobados por la empresa. • Realiza otras actividades inherentes al cargo establecidas por su jefe inmediato. • Ejecuta las actividades de su cargo enmarcados en la gestión del sistema de calidad implementado por la organización. • Mantiene el orden y limpieza en el sitio de trabajo.
Ayudante de montaje	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en la fabricación de los elementos basados en el cumplimiento de tiempo, calidad y cantidad. • Ubicar, armar y asegurar equipos y materiales según el expediente técnico. • Revisar y controlar cantidades de materiales y recursos para el trabajo. • Reportar novedades y solicitar liberación en cada proceso que lo requiera. • Organizar herramientas y accesorios para utilizar en las actividades diarias. • Realizar actividades bajo estrictas normas de seguridad, salud y ambiente. • Ejecutar las actividades de su cargo enmarcados en la gestión del sistema de calidad implementado por la organización. • Mantener el orden y limpieza en el sitio de trabajo. • Realizar otras actividades inherentes al cargo establecidas por su jefe inmediato.

Esmerilador	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar el material o partículas abrasivas fijas que producen virutas. • Afilar, cortar, dar forma, lijar, pulir y rectificar materiales como metal, madera o plástico. • Utilizar amoladoras angulares para preparar las piezas que se deban soldar. • Alinear componentes usando pinzas, reglas, etc., y sujetar piezas. • Probar e inspeccionar superficies y estructuras soldadas para descubrir posibles fallos. • Realizar actividades bajo estrictas normas de seguridad, salud y ambiente establecidas por la organización y demás normativas y reglamentos aprobados por la empresa. • Realizar otras actividades inherentes al cargo establecidas por su jefe inmediato.
Soldador	<ul style="list-style-type: none"> • Leer prototipos, tomar o leer medidas para planificar el diseño y los procedimientos. • Determinar el equipo o método de soldadura adecuado en función de los requisitos. • Configurar componentes para la soldadura según las especificaciones (como cortar material con sierras mecánicas para que las medidas coincidan). • Utilizar amoladoras angulares para preparar las piezas que se deban soldar. • Alinear componentes usando pinzas, reglas, etc., y sujetar piezas. • Soldar componentes con equipo de soldadura manual o semiautomático en distintas posiciones (vertical, horizontal o suspendido). • Reparar maquinaria y otros componentes soldando piezas y rellenando huecos. • Probar e inspeccionar superficies y estructuras soldadas para descubrir posibles fallos. • Realizar actividades bajo estrictas normas de seguridad, salud y ambiente establecidas por la organización y demás normativas y reglamentos aprobados por la empresa. • Realizar otras actividades inherentes al cargo establecidas por su jefe inmediato.

Capítulo 2

Estado del Arte y la Práctica

2.1 Antecedentes Investigativos

En el trabajo titulado: Evaluación de riesgos psicosociales en una microempresa de fabricación de calzado a través del método CoPsoQ-istas21, realizado por Bryan Steven Martínez Martínez, en el año 2019, se planteó como objetivo evaluar los riesgos psicosociales del personal de un taller de calzado artesanal, utilizando la metodología antes mencionada con la finalidad de elaborar un plan de acción. En esta investigación se obtuvo como resultado a nivel global, que los factores más desfavorables para la salud de los trabajadores fueron: ritmo de trabajo con un 17% de prevalencia de exposición, conflicto de rol con un 17% de prevalencia de exposición e inseguridad sobre el empleo que representó el 17% de prevalencia de exposición, para lo cual se generó un plan de acción con 8 medidas preventivas, estableciendo las fechas, responsables y recursos. Es importante destacar que según el autor, el uso de la metodología CoPsoQ-istas21, permite detectar los factores que pueden afectar la salud de los trabajadores así localizar el posible origen de los mismos, favoreciendo con esto al diseño de las soluciones adecuadas (Martínez, 2019)

Según Juan Andrés Murillo Murillo, en su trabajo titulado: Estudio de los riesgos psicosociales y elaboración de una guía de pausas activas en el área administrativa de la CEM Austrogas, en el año 2018, con la aplicación del método CoPsoQ-istas21, se identifican los factores de riesgo psicosocial que pueden llegar a afectar la salud de los trabajadores, en este estudio estos factores fueron: ritmo de trabajo con una prevalencia de exposición del 93,9%, inseguridad sobre las condiciones de trabajo con una prevalencia de exposición del 63,6% y exigencias cuantitativas con una prevalencia de exposición del 48,5%. Como una medida preventiva el autor propone una guía para la

aplicación de pausas activas, estableciendo los ejercicios a realizarse y su frecuencia. Murillo manifiesta que la aplicación del método de evaluación psicosocial CoPsoQ-istas21, es un método fiable y que se ajusta a las necesidades y realidades empresariales (Murillo , 2018).

En el trabajo titulado: Evaluación de riesgos psicosociales laborales y extra laborales en el área productiva de la empresa Flexiplast en la ciudad de Quito, realizado por Natalie Carolina Padilla Rojas, en el año 2018, se establece como objetivo general evaluar los riesgos psicosociales mediante la aplicación del método CoPsoQ-istas21, que se basa en un cuestionario de evaluación. Como resultado de este proceso se obtuvo que los factores que afectan a los trabajadores de la empresa Flexiplast, fueron: ritmo de trabajo con un prevalencia de exposición del 100%, exigencias emocionales con un prevalencia de exposición del 68,8%, conflicto de rol con un prevalencia de exposición del 68,8% e inseguridad sobre las condiciones de trabajo con un prevalencia de exposición del 68,8%. La autora concluyó que la aplicación de este método de evaluación permitió establecer no solo los factores más desfavorables para la salud de los trabajadores, sino también la localización de las exposiciones, lo que favoreció la generación de medidas preventivas asertivas y confiables (Padilla, 2018).

Según Cruz Liduvina Herrera Gaibor, autora del trabajo titulado: Gestión del riesgo psicosocial a partir del método CoPsoQ-istas21, en la Compañía Herrera Seguridad Carridocom Cía. Ltda., en el año 2022, la aplicación del cuestionario del método CoPsoQ-istas21, permitió determinar confiablemente las condiciones de trabajo y la exposición a 20 factores de riesgo, en los trabajadores de la Compañía. Dando como resultado que las dimensiones más desfavorables para la salud de los trabajadores fueron: ritmo de trabajo con un porcentaje de prevalencia del 73.3%, inseguridad sobre las condiciones de trabajo

con un porcentaje de prevalencia del 53,3%, conflictos de rol con un porcentaje de prevalencia del 46,7% e inseguridad sobre el empleo con un porcentaje de prevalencia del 46.7 %. La autora concluyó que los resultados obtenidos mediante la aplicación de esta metodología, sirvieron para proponer medidas preventivas que mitiguen la exposición a estos factores de riesgo, reduciendo de esta manera la posibilidad de llegar a la generación de un riesgo psicosocial como el estrés (Herrera , 2022).

Según Daniela Francisca Montalvo Ormaza, en su trabajo titulado: Análisis y propuesta de intervención de riesgos psicosociales de la empresa Repsol Ecuador S.A., en el año 2020, el cuestionario del método CoPsoQ-istas21, es una herramienta eficaz para identificar la prevalencia de exposición a los factores de riesgo psicosocial en las empresas. Como resultado de este estudio se obtuvo que las dimensiones menos favorables para la salud de los trabajadores de Repsol fueron: ritmo de trabajo con una prevalencia de exposición del 91,5%, inseguridad sobre la condiciones de trabajo con una prevalencia de exposición del 56,9% e inseguridad sobre el empleo con una prevalencia de exposición del 49,8%. A partir de estos resultados la autora propuso varias medidas de intervención con el objetivo de mitigar dichas exposiciones y reducir así la probabilidad de que en los trabajadores de Repsol se genere un riesgo psicosocial, que afecte no solo la salud mental sino también la física de los mismos (Montalvo , 2020).

2.2 Fundamentación Legal

La Declaración de los Derechos Humanos, Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1948).

Organización Internacional del Trabajo (OIT), convenios ratificados por el Ecuador: trabajo forzoso (1930), libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948),

igualdad de remuneración (1951), abolición del trabajo forzoso (1957), discriminación: empleo y ocupación (1958), edad mínima de trabajo (1973), política del empleo (1964), consulta tripartita (1976); técnicos: seguro de enfermedad, derecho de asociación, trabajo subterráneo, protección del salario, examen médico de menores, contratos de trabajo, maternidad, seguridad social, política social, cáncer profesional, prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, ambiente de trabajo, readaptación profesional y empleo. (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Artículo 11 Literal b) “Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos” (Comunidad Andina de Naciones, 2004).

Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b) Gestión Técnica: identificación de factores de riesgo, evaluación de los factores de riesgo, control de factores de riesgo y seguimiento de medidas de control (Comunidad Andina de Naciones, 2005).

Constitución Política del Ecuador: Art. 331 “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo” (Asamblea Nacional Constituyente, 1998).

En el Título II Derechos, Capítulo I Principios de aplicación de los Derechos, Capítulo II Derechos del Buen Vivir, artículos del 12 al 34 (agua y alimentación; ambiente sano, comunicación e información, cultura y ciencia, educación, hábitat y vivienda, salud, trabajo y seguridad social), en el Capítulo III Derechos de las personas y grupos de atención

prioritaria, artículos del 35 al 55 (poblaciones que requieren atención prioritaria por encontrarse en condiciones de mayor vulnerabilidad) (Asamblea Nacional Constituyente, 1998).

En el Título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo VI Trabajo y Producción, Sección Tercera Formas de Trabajo y su Retribución, artículos 325 a 333 (derecho al trabajo decente, derechos de los trabajadores intangibles e irrenunciables, no discriminación de ninguna clase y reinserción laboral) (Asamblea Nacional Constituyente, 1998).

En el Título VII Régimen del Buen Vivir, artículos del 340 al 415 (inclusión y equidad, educación, salud, seguridad social, hábitat y vivienda, cultura, cultura física y tiempo libre, comunicación social, ciencia tecnología innovación y saberes ancestrales, gestión integral y transversal del riesgo, población y movilidad humana, seguridad humana, transporte, biodiversidad y recursos naturales, naturaleza y ambiente, biodiversidad, patrimonio natural y ecosistemas, recursos naturales, suelo, agua, biosfera ecología urbana energías alternativas) (Asamblea Nacional Constituyente, 1998).

2.3 Fundamentación Teórica

2.3.1 *Factor de riesgo psicosocial*

Los factores de riesgo psicosocial, radican en las interacciones entre el trabajo, su ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización del trabajo, por una lado, y por el otro, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del mismo, estos factores son considerados negativos debido a que pueden ser el origen de posibles daños a la salud física como psicológica de los trabajadores, y pueden llegar a afectar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT-OMS, 1984).

2.3.2 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial es un proceso considerado como un conjunto de pasos sistemáticos basados en un método derivado de una concepción teórica que utiliza instrumentos de evaluación, cuestionarios (Ministerio del Trabajo NT 25, 2013). Existen varios métodos de evaluación entre estos se encuentran: la Nota Técnica de Prevención 703 - método CoPsoQ-istas21 de evaluación de riesgos psicosociales y el método de evaluación de los factores de riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio del Trabajo MDT Ecuador, entre otros.

2.3.2.1 La Nota Técnica de Prevención 703: Método CoPsoQ-istas21 de evaluación de riesgos psicosociales

El CoPsoQ-istas21 es un método para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, es una adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Se basa en un cuestionario individual y de respuesta voluntaria, que debe ser contestado por la totalidad de los trabajadores en la empresa, consta de 109 preguntas cortas (la mayoría de “tipo Likert”) distribuidas de la siguiente manera: 25 preguntas sobre las condiciones de empleo y trabajo, 69 preguntas sobre la exposición a 20 factores psicosociales y 15 preguntas sobre la salud y bienestar de los trabajadores (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014).

En la siguiente tabla se asocian las 25 preguntas del cuestionario a las condiciones de empleo y trabajo que identifica el método CoPsoQ-istas21.

Tabla 2

Tabla resumen de las condiciones de empleo y trabajo- método CoPsoQ-istas21.

Preguntas	Condición de trabajo
------------------	-----------------------------

Características socio-demográficas

P01 Eres:

- Mujer Sexo
- Hombre

P02 ¿Qué edad tienes?

- Menos de 31 años Edad
- Entre 31 y 45 años
- Más de 45 años

Departamento y puesto de trabajo

P03 Opción 1: Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

Departamento/sección

Opción 2: Indica en qué departamento (s) o Sección (es) has trabajado durante los últimos meses.

P04 Opción 1: Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

Puesto de trabajo

Opción 2: Indica el o los puesto(s) de trabajo que has ocupado en los últimos meses.

Diseño de la tarea

P05 ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- Generalmente no
- Sí, generalmente de nivel superior
- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente de mismo nivel Movilidad funcional
- Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

P06 En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- Siempre Participación directa consultiva
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

Contratación

P08 ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa?

- Menos de 30 días
- Entre 1 mes y hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años Antigüedad
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta de 10 años
- Más de 10 años

P09 ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la empresa?

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- Soy fijo discontinuo
- Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas) Relación laboral
- Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- Soy funcionario
- Soy interino

- Soy un/una trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- Soy becario/a
- Trabajo sin contrato

Promoción

P10 Desde que entraste en la empresa ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

Promoción

Jornada

P11 Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres o más sábados al mes

Días laborables

P12 Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos
- Tres o más domingos al mes

P13 ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche

Horario

P18 Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la empresa?

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

Horas semanales trabajadas

P14 ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

Adaptabilidad del tiempo de trabajo

P15 Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- Siempre
- Muchas veces

- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

P21 ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

P17 ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Solo alguna vez
- Nunca

Exigencias de disponibilidad

P19 Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

En relación con la jornada

- Ninguno
- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes
- De 6 a 10 días al mes
- 11 o más días al mes

P16 ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

Trabajo doméstico-familiar

P20 Teniendo en cuenta la cantidad de trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado ¿dirías que.....?

- En tu departamento o sección falta personal
- La planificación es realista
- La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores....) con la que trabajas es la adecuada o funciona correctamente

Recursos

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Solo alguna vez
- Nunca

Salario

P22 Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 300 dólares o menos
- Entre 301 y 450 dólares
- Entre 451 y 600 dólares
- Entre 601 y 750 dólares
- Entre 751 y 900 dólares

Salario

- Entre 901 y 1.200 dólares
- Entre 1.201 y 1.500 dólares
- Entre 1.501 y 1.800 dólares
- Entre 1.801 y 2.100 dólares
- Entre 2.101 y 2.400 dólares
- Entre 2.401 y 2.700 dólares
- Entre 2.701 y 3.000 dólares
- Más de 3.000 dólares

P23 Tu salario es

- Fijo
- Una parte fija y otra variable.
- Todo variable (a destajo, a comisión, ...)

Composición del salario

P07 ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativo).
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior a la que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)administrativo pero me pagan como comercial)
- No lo sé

Correspondencia trabajo-salario

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

En las siguientes tablas se recoge para cada una de las 20 dimensiones de exposición que contempla el método CoPsoQ-istas21, información respecto a la definición, las 69 preguntas del cuestionario asociadas y algunas de las características de la organización del trabajo que pueden estar relacionadas con su origen.

Tabla 3

Exposición: Exigencias cuantitativas

EXPOSICIÓN: EXIGENCIAS CUANTITATIVAS		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.	P24.c ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el
	P24.e ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	
	P24.g ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	

P24.p ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?

ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 4

Exposición: Ritmo de trabajo

EXPOSICIÓN: RITMO DE TRABAJO		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.	P24.a ¿Tienes que trabajar muy rápido?	Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.
	P25.f ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	
	P25.m ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 5

Exposición: Exigencias emocionales

EXPOSICIÓN: EXIGENCIAS EMOCIONALES		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional (o gestionar la transferencia de sentimientos) que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.	P24.b ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de
	P24. q ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	
	P25.d ¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	
	25.i) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	

exposición (horas, número de pacientes, etc.).

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 6

Exposición: Exigencias de esconder emociones

EXPOSICIÓN: EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes.	P24.d ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.
	P24.f ¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.
	P25.j ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	En otros casos, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).
	P25.k ¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 7*Exposición: Doble presencia*

EXPOSICIÓN: DOBLE PRESENCIA		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.	P24.o ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.
	P24.l ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	
	P24.m ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	
	P24.n ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)**Tabla 8***Exposición: Influencia*

EXPOSICIÓN: INFLUENCIA		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar (el qué) y en la forma de desarrollarlo (el cómo).	P24.i ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.
	P24.j ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	
	P24.h ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	
	P24.k ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 9*Exposición: posibilidades de desarrollo*

EXPOSICIÓN: POSIBILIDADES DE DESARROLLO		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.	P25.a ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.
	P25.e ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	
	P25.h ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	
	P25.l ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)**Tabla 10***Exposición: Sentido del trabajo*

EXPOSICIÓN: SENTIDO DEL TRABAJO		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.	P25.b ¿Tus tareas tienen sentido?	Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas y la visualización de su contribución al producto o servicio final.
	P25.c ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	
	P25.g ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	El sentido facilita afrontar las exigencias.

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)**Tabla 11***Exposición: Claridad de rol*

EXPOSICIÓN: CLARIDAD DE ROL		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.	P26.b ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los

P26.d ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización
P26.g ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	(superiores, compañeros y compañeras).
P26.h ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 12

Exposición: Conflicto de rol

EXPOSICIÓN: CONFLICTO DE ROL		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.	P26.c ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).
	P26.f ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	
	P26.i ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	
	P26.j ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 13

Exposición: Apoyo social de compañeros

EXPOSICIÓN: APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS/AS		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.	P27.a ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo,

P27.b ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.
P27.c ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 14

Exposición: Sentimiento de grupo

EXPOSICIÓN: SENTIMIENTO DE GRUPO		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.	P27.d ¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.
	P27.e ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	
	P27.f ¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 15

Exposición: Apoyo social de superiores

EXPOSICIÓN: APOYO SOCIAL DE SUPERIORES		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.	P27.g ¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y
	P27.h ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	
	P27.i ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	

de formación y tiempo para ello.

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 16

Exposición: Calidad de liderazgo

EXPOSICIÓN: CALIDAD DE LIDERAZGO		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.	¿Tu actual jefe inmediato	
	P29.k se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.
	P29.l planifica bien el trabajo?	
	P29.m distribuye bien el trabajo?	
P29.n resuelve bien los conflictos?		

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 17

Exposición: Previsibilidad

EXPOSICIÓN: PREVISIBILIDAD		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).	P26.a ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las comunicaciones centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.
	P26.e ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 18*Exposición: Reconocimiento*

EXPOSICIÓN: RECONOCIMIENTO		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.	P29.a ¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.
	P29.b ¿La dirección te respeta en tu trabajo?	
	P29.c ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)**Tabla 19***Exposición: Inseguridad sobre el empleo*

EXPOSICIÓN: INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.	¿Estás preocupado por...	Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.
	P28.d si te despiden o no te renuevan el contrato?	
	P28.f lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)**Tabla 20***Exposición: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo*

EXPOSICIÓN: INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.	¿Estás preocupado por si te...	Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por
	P28.a trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	

<p>P28.b cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?</p> <p>P28.c cambian de tareas contra tu voluntad?</p> <p>P28.e varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies)?</p>	<p>ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...).</p> <p>Como la anterior, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.</p>
---	---

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 21

Exposición: Confianza vertical

EXPOSICIÓN: CONFIANZA VERTICAL		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
<p>Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.</p>	<p>P29.d ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?</p> <p>P29.e ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?</p> <p>P29.i ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?</p>	<p>Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.</p>

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

Tabla 22

Exposición: Justicia

EXPOSICIÓN: JUSTICIA		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
<p>Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.</p>	<p>P29.f ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?</p>	<p>Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las</p>

- P29.g ¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho? posibilidades reales de ser cuestionadas.
Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.
- P29.h ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?
- P29.j ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

En la siguiente tabla se indican las 15 preguntas del cuestionario asociadas a las dimensiones de salud y satisfacción que identifica el método CoPsoQ-istas21.

Tabla 23

Tabla resumen de las condiciones de salud y satisfacción - método CoPsoQ-istas21

Condiciones de salud y satisfacción	Preguntas
Salud en general	P30 En general ¿dirías que tu salud es? Excelente/Muy buena/Buena/Regular/Mala Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia... P32a has estado muy nervioso/a?
Salud mental	P32b te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte? P32c te has sentido calmada/o y tranquila/o? P32d te has sentido desanimado/a y triste? P32e te has sentido feliz? Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia... P31e has tenido problemas para relajarte?
Estrés	P31f has estado irritable? P31g has estado tenso/a? P31h has estado estresado/a? Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia... P31a te has sentido agotado/a?
Burnout	P31b te has sentido físicamente agotado/a? P31c has estado emocionalmente agotado/a? P31d has estado cansado/a?

Satisfacción	P33 ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?
--------------	--

Nota. (Moncada, Andrés, Moreno, & Molinero , 2014)

2.3.2.2 Método de evaluación de los factores de riesgo psicosocial propuesto por Ministerio del Trabajo MDT Ecuador

El método de evaluación propuesto por el Ministerio de Trabajo Ecuador se basa en un cuestionario que consta de 58 ítems, que ofrece información sobre 8 dimensiones que permiten evaluar los factores de riesgo psicosocial. Las preguntas del cuestionario contienen opciones de respuesta en una escala Likert que va 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 de la siguiente manera (Ministerio del Trabajo, 2018):

Tabla 24

Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

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

Nota. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Para determinar el nivel de riesgo por dimensión el método propone realizar una sumatoria simple de la puntuación obtenida de las preguntas que integran cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla (Ministerio del Trabajo, 2018):

Tabla 25*Nivel de Riesgo por dimensión psicosocial*

Dimensión	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 al 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 al 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 al 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48

Nota. (Ministerio del Trabajo, 2018)

En las siguientes tablas se asocian las preguntas del cuestionario a las 8 dimensiones que identifica el método MDT Ecuador.

Tabla 26*Carga y ritmo de trabajo*

CARGA Y RITMO DE TRABAJO	
Definición	Preguntas del cuestionario
Este factor hace referencia a un conjunto de requerimientos mentales y físicos a los que se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	P01. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).
	P02. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.
	P03. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.
	P04. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.

Nota. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Tabla 27*Desarrollo de competencias*

DESARROLLO DE COMPETENCIAS	
Definición	Preguntas del cuestionario
	P05. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.
Bajo este factor se evalúa las oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	P06. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo. P07. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.
	P08. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.

Nota. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Tabla 28*Liderazgo*

LIDERAZGO	
Definición	Preguntas del cuestionario
	P09. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.
	P10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.
Por liderazgo se entiende las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas de equipo, influenciar a las personas en el logro de los objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer los logros, entre otros .	P11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades. P12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.
	P13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.
	P14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.

Nota. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Tabla 29*Margen de acción y control*

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	
Definición	Preguntas del cuestionario
El margen de acción y control hace referencia a las medidas en la que una persona, participa en la toma de decisiones en relación con su rol de trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)	P15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.
	P16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.
	P17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.
	P18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo

Nota. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Tabla 30*Organización del trabajo*

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
Definición	Preguntas del cuestionario
La organización de trabajo contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	P19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.
	P20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.
	P21. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.
	P22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.
	P23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.
P24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.	

Nota. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Tabla 31*Recuperación*

RECUPERACIÓN	
Definición	Preguntas del cuestionario
La recuperación refiere al tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo, así como tiempo destinado a recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales.	P25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.
	P26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.
	P27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.
	P28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.
	P29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.

Nota. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Tabla 32*SopORTE y apoyo*

SOPORTE Y APOYO	
Definición	Preguntas del cuestionario
Se refiere a acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.	P30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.
	P31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.
	P32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.
	P33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.
	P34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación

Nota. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Tabla 33*Otros puntos importantes*

OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
Definición	Preguntas del cuestionario
<p>Acoso discriminatorio: el acoso discriminatorio enfoca el trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la Identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.</p> <p>Acoso laboral: el acoso laboral es una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadores y/o servidores de carácter instrumental o finalista.</p> <p>Acoso Sexual: el acoso sexual pone en manifiesto las insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/los trabajadoras y/o servidor.</p> <p>Adicción al trabajo: este factor comprende la dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y se recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca suele pasar con otras adicciones.</p>	<p>P35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.</p> <p>P38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.</p> <p>P53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.</p> <p>P56. 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.</p> <p>P41. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.</p> <p>P50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.</p> <p>P43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral.</p> <p>P48. Mi trabajo está libre de acoso sexual.</p> <p>P36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo.</p> <p>P45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando.</p> <p>P51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.</p> <p>P55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.</p>

	P57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros).
Condiciones del trabajo: son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	P40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.
Doble presencia (laboral - familiar): la doble presencia se refiere a las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal/familiar.	P47. 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.
Estabilidad laboral y emocional: este factor considera la precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	P46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.
Salud auto percibida: el factor salud auto percibida es la percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	P49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.
	P37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.
	P39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado.
	P42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.
	P52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.
	P54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.
	P44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.
	P58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.

Nota. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Capítulo 3

Diseño Metodológico

El proceso de identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en los 26 trabajadores del área mecánica de la asociación Guanta 56, fue realizado en fases definidas de la siguiente manera:

Fase I presentación de los métodos de evaluación: mediante una reunión se dio a conocer las características y el proceso de intervención de los métodos a los trabajadores del área mecánica, estableciendo horarios, fecha y lugar para la aplicación del mismo.

Fase II adaptación del cuestionario del método CoPsoQ-istas21: el cuestionario aplicado contenía siete preguntas que requirieron adaptación a la realidad de la empresa. Estas preguntas fueron aquellas relativas al sexo, edad, puesto de trabajo, departamento, antigüedad, relación laboral y horario, es decir, aquellas preguntas relacionadas a las condiciones socio-demográficas y de trabajo para las que el método permitió obtener información de la exposición a los factores de riesgo psicosocial, permitiendo así configurar un cuestionario específico para el área mecánica de la asociación Guanta 56.

Fase III distribución, respuesta y recogida de los cuestionarios: para garantizar que los datos de la evaluación fueran válidos, fue imprescindible una alta participación de los trabajadores, se distribuyeron los cuestionarios físicos dentro de un sobre cerrados, cabe recalcar que no se solicitó identificación de la persona que responde, el tiempo de respuesta de los cuestionarios fue de aproximadamente 60 minutos y se contó con la presencia del personal técnico, quienes facilitaron la recogida y la confidencialidad de los datos.

Fase IV informatización de los datos: el método CoPsoQ-istas21 posee una aplicación informática que sirvió para informatizar los datos recogidos en la fase anterior,

mientras que el método del MDT Ecuador presenta un herramienta en Microsoft Excel para la tabulación de los mismos, para el desarrollo de esta fase se garantizó la confidencialidad y anonimato en el proceso de introducción de datos a las aplicaciones.

Fase V generación del informe de análisis de los resultados: una vez informatizados los datos, se procedió a interpretar los resultados permitiendo conocer qué dimensiones son las más o menos problemáticas para la salud de los trabajadores.

3.1 Enfoque de la Investigación

La Nota Técnica de Prevención 703 y el cuestionario del Ministerio del Trabajo Ecuador, están definidos tanto con indicadores cuantitativos como cualitativos para la evaluación de los factores del riesgo psicosocial por lo que el enfoque de la investigación se determinó como mixto (Cualitativo- Cuantitativo).

3.2 Diseño de la Investigación

La investigación se categoriza como no experimental debido a que no implicó la manipulación de variables específicas. En lugar de eso, el estudio se enfocó en una observación sistemática de los trabajadores en su ambiente laboral cotidiano. Este enfoque no intrusivo permitió una evaluación más auténtica y menos invasiva de las condiciones de trabajo, y fue seguido de un análisis meticuloso de los datos obtenidos.

3.3 Tipo de investigación

3.3.1 *Investigación Descriptiva*

Al ser descriptiva permitió desarrollar una categorización de las características del fenómeno de estudio en este caso los factores del riesgo psicosocial y su relación a partir

de la Norma Técnica de Prevención 703 y el cuestionario del Ministerio del Trabajo Ecuador, en el contexto de una compañía privada.

3.3.2 Bibliográfica – Documental

Para enriquecer el marco conceptual y teórico del presente estudio, se adoptó un tipo de investigación bibliográfica-documental, centrada en la consulta y análisis de diversas fuentes académicas. Se evaluaron los enfoques, teorías y conceptos propuestos por varios autores reconocidos en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyas contribuciones resultaron fundamentales para la construcción y refinamiento del componente teórico del proyecto. Este proceso permitió no solo contextualizar la investigación dentro del panorama académico más amplio, sino también garantizar una base sólida y bien fundamentada para el análisis posterior de los datos.

3.3.3 De Campo

Para el proceso de estudio la investigadora acudió al lugar en donde se producen los hechos para interactuar y recabar datos aplicando el cuestionario de la NTP 703 y el cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo Ecuador, lo que sirvió para la determinación de los factores del riesgo psicosocial evaluados como más problemáticos para salud de los trabajadores.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de 109 preguntas de la NTP 703 y el cuestionario de 58 preguntas de Ministerio del Trabajo Ecuador, cuyos indicadores permitieron realizar la gestión de los factores del riesgo psicosocial.

3.5 Técnicas para el procesamiento e interpretación de datos

La NTP 703 establece un cuestionario de 109 preguntas, instrumento que fue aplicado los 26 trabajadores del área mecánica, en el marco del contexto de estudio, después estos datos fueron procesados usando un aplicación informática propia del método y sus resultados expuestos mediante elementos de tipo descriptivo con su respectivo análisis. Por otra parte, los datos procedentes de la aplicación del cuestionario de 58 preguntas del Ministerio del Trabajo, fueron procesados a través del paquete Microsoft Excel, que permitió obtener la valoración de los factores de riesgo psicosocial evaluados.

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población

La población de estudio estuvo constituida por 26 trabajadores del área mecánica de la Asociación Guanta 56, distribuidos en los siguientes puestos de trabajo: armador, ayudante de montaje, esmerilador y soldador.

3.6.2 Tamaño de la Muestra

En el contexto de esta investigación, la decisión de no calcular el tamaño de la muestra se justifica por la naturaleza específica de la población de estudio. La población completa está constituida por 26 trabajadores del área mecánica en la Asociación Guanta 56, que ocupan diversos puestos de trabajo como armadores, ayudantes de montaje, esmeriladores y soldadores. Dada la limitada cantidad de individuos y la homogeneidad del grupo en términos de área de trabajo, se optó por incluir a todos los miembros de la población en el estudio. Esta inclusión completa elimina la necesidad de un cálculo de muestra, ya que cada individuo representa un componente crucial para una evaluación comprensiva del ambiente laboral y los factores de riesgo psicosocial en este escenario particular.

Capítulo 4

Análisis y Discusión de los Resultados

4.1 Resultados de la aplicación del cuestionario de la NTP 703: método CoPsoQ-istas21, para la determinación de las condiciones de trabajo y empleo en la asociación Guanta 56

En el análisis de los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario se tuvo una tasa de respuesta en la asociación Guanta 56 del 100% (contestaron 26 trabajadores de los 26 a los que se les suministró el cuestionario).

Las tablas siguientes muestran los resultados obtenidos de las 25 preguntas relacionadas a las condiciones de trabajo y empleo en la asociación Guanta 56, mismas que dieron pistas sobre el origen de las exposiciones a los factores de riesgo psicosocial detectados como problemáticos en los trabajadores del área mecánica de la asociación Guanta 56 y brindaron información para la planificación de las medidas preventivas a aplicar.

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS de los trabajadores:

Tabla 34

Sexo de los trabajadores

Eres:	N	%
Mujer	0	0
Hombre	26	100
No contesta	0	0
Total	26	100

Figura 1

Sexo de los trabajadores

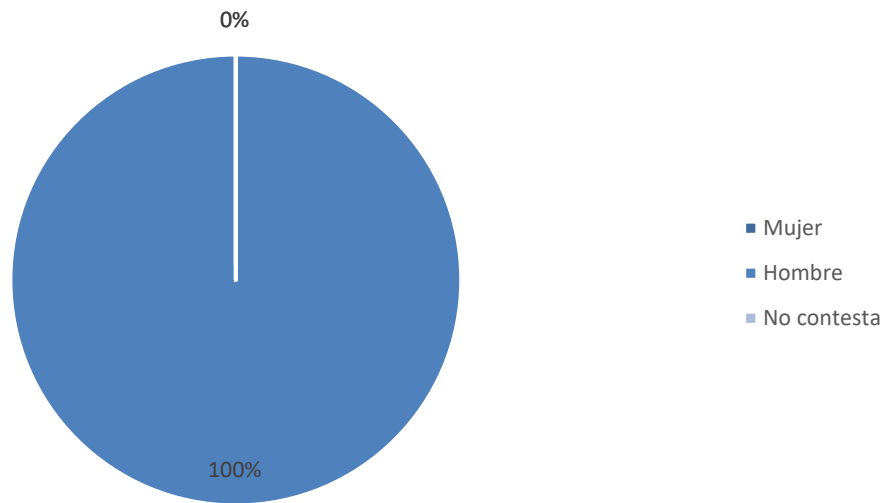


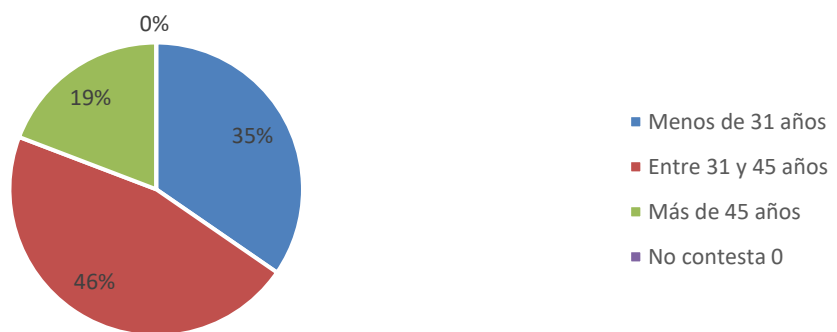
Tabla 35

Edad de los trabajadores

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	9	34,6
Entre 31 y 45 años	12	46,2
Más de 45 años	5	19,2
No contesta 0	0	0
Total	26	100

Figura 2

Edad de los trabajadores



Con relación a las características socio-demográficas de los trabajadores del área mecánica de la asociación Guanta 56, el 100% fueron hombres, de los cuales el 46% se encontraban en una edad entre 31 y 45 años, el 35% se encontraban en una edad de menos de 31 años y el 19% se encontraban en una edad de más de 45 años. Lo que significó que la población de estudio fueron hombres relativamente jóvenes.

Distribución de los trabajadores por PUESTOS DE TRABAJO / DEPARTAMENTO:

Tabla 36

Puesto de trabajo

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Armador	3	11,5
Ayudante de montaje	7	26,9
Esmerilador	4	15,4
Soldador	12	46,2
No contesta	0	0
Total	26	100

Figura 3

Puesto de trabajo

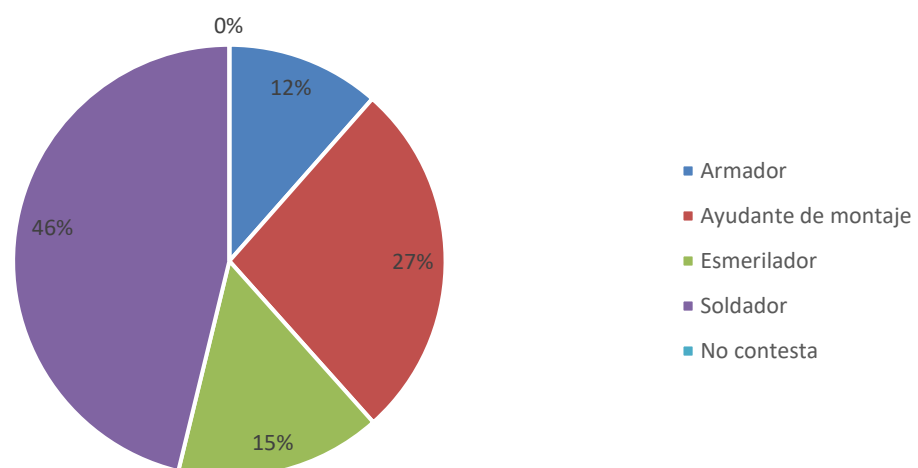


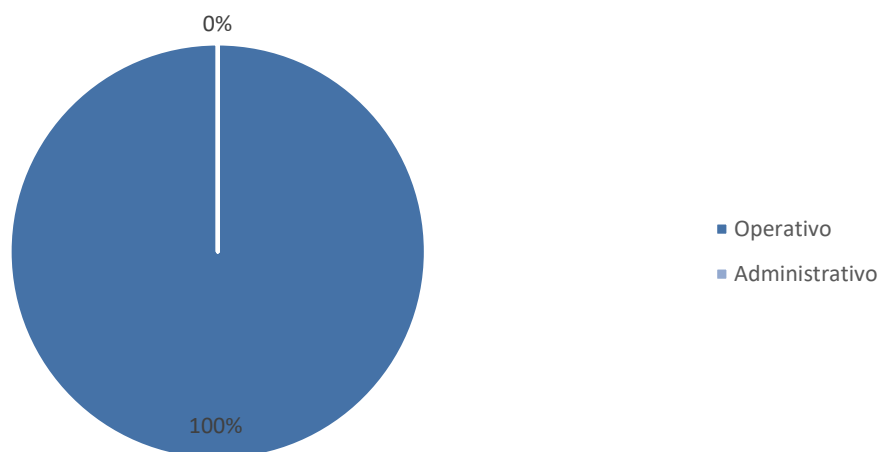
Tabla 37

Departamento / sección

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Operativo	26	100
Administrativo	0	0
Total	26	100

Figura 4

Departamento / sección



Con relación a la distribución de los trabajadores por puesto de trabajo / departamento en la asociación Guanta 56, el 46% ocupaban un puesto de trabajo de soldador, seguido del 27% que fueron ayudantes de montaje. En relación al departamento el 100% de los trabajadores pertenecían al departamento operativo. Lo que significó, que la población de estudio netamente estaba dedicada a actividades de campo.

Características relativas al DISEÑO DE LA TAREA:

Tabla 38

Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	10	38,5
Sí, generalmente de nivel superior	1	3,8
Sí, generalmente de nivel inferior	0	0
Sí, generalmente del mismo nivel	7	26,9
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	6	23,1
No lo sé	2	7,7
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 5

Movilidad funcional

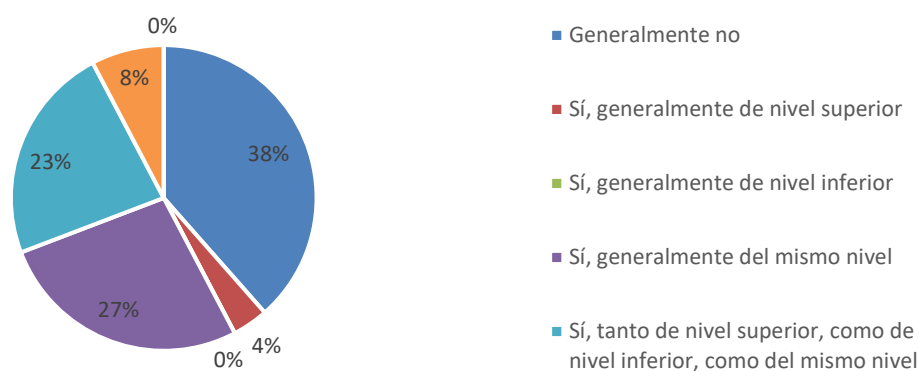


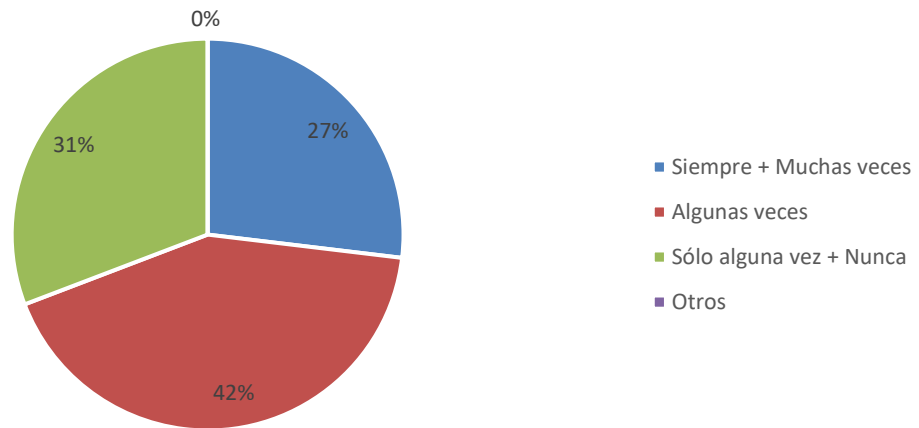
Tabla 39

Participación consultiva

En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	7	26,9
Algunas veces	11	42,3
Sólo alguna vez + Nunca	8	30,8
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 6

Participación consultiva



Con relación a las características relativas al diseño de la tarea, el 38,5% de los trabajadores manifestaron que generalmente no realizaban tareas de distintos puestos, seguida del 26,9% que manifestaron que si realizaban tareas de distintos puestos pero del mismo nivel, en cuanto a la participación consultiva, el 42% trabajadores manifestaron ser consultados algunas veces sobre cómo mejorar la forma de realizar la tarea, seguido del 30,8% que manifestaron nunca ser consultados sobre cómo mejorar la forma de realizar la tarea. Lo que significó que en la población de estudio existe un alto porcentaje de trabajadores que realizan tareas de distintos puestos de trabajo, y además un alto porcentaje de trabajadores que consideran no ser consultados en la manera como mejorar su trabajo.

Características relativas a la CONTRATACIÓN:

Tabla 40

Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Asociación Guanta 56?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	0	0
Soy fijo discontinuo	1	3,8
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	1	3,8
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	24	92,4
Total	26	100

Figura 7

Relación laboral

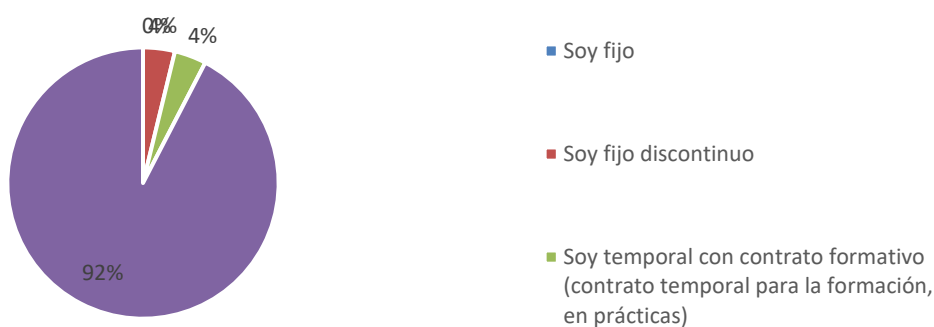


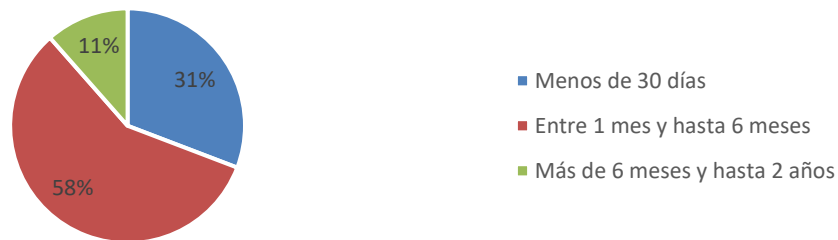
Tabla 41

Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Asociación Guanta 56?	N	%
Menos de 30 días	8	30,8
Entre 1 mes y hasta 6 meses	15	57,7
Más de 6 meses y hasta 2 años	3	11,5
Total	26	100

Figura 8

Antigüedad



Con relación a las características relativas a la contratación del personal, el 92% de los trabajadores manifestó tener una relación laboral temporal mediante un contrato por obra, en cuanto al tiempo que llevan trabajando para la asociación Guanta 56, el 58% manifestó estar trabajando entre un mes hasta seis meses. Lo que significó que la población de estudio no tiene estabilidad laboral y es personal relativamente nuevo en la organización.

Características relativas a la JORNADA:

Tabla 42

Horas semanales

Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Asociación Guanta 56?	N	%
30 horas o menos	0	0
De 31 a 35 horas	0	0
De 36 a 40 horas	1	3,8
De 41 a 45 horas	1	3,8
Más de 45 horas	24	92,3
Total	26	100

Figura 9

Horas semanales

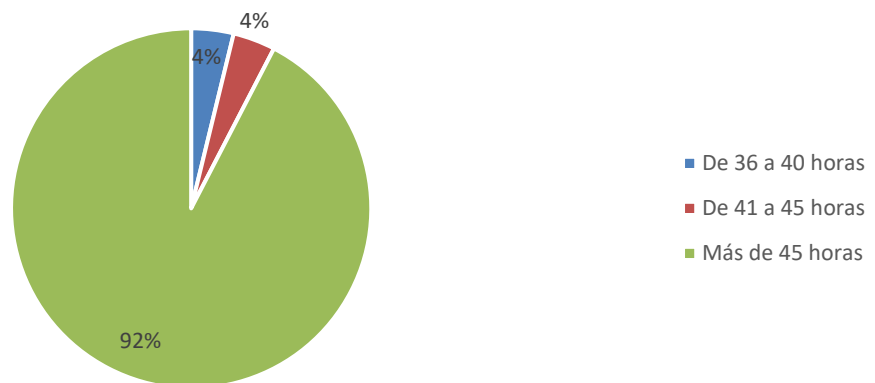


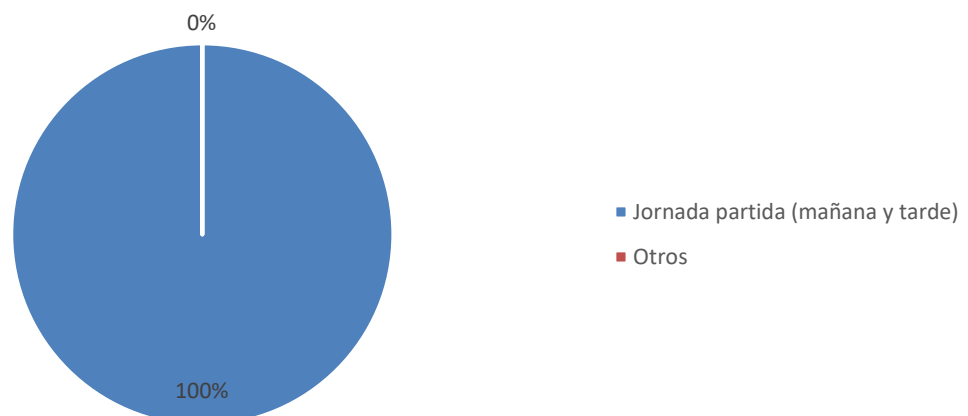
Tabla 43

Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	26	100
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 10

Horario



Con relación a las características relativas a la jornada de trabajo, el 92% de los trabajadores manifestó trabajar más de 45 horas a la semana, en una jornada bipartita (mañana y tarde). Lo que significa que la población de estudio laboraba más tiempo de lo establecido reglamentariamente que son 40 horas semanales.

Características relativas a la ADAPTABILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

Tabla 44

Margen de adaptación en la hora de entrada y salida

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	18	69,2
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0
Tengo hasta 30 minutos de margen	7	26,9
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	1	3,8
Tengo más de una hora de margen	0	0,0
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 11

Margen de adaptación en la hora de entrada y salida

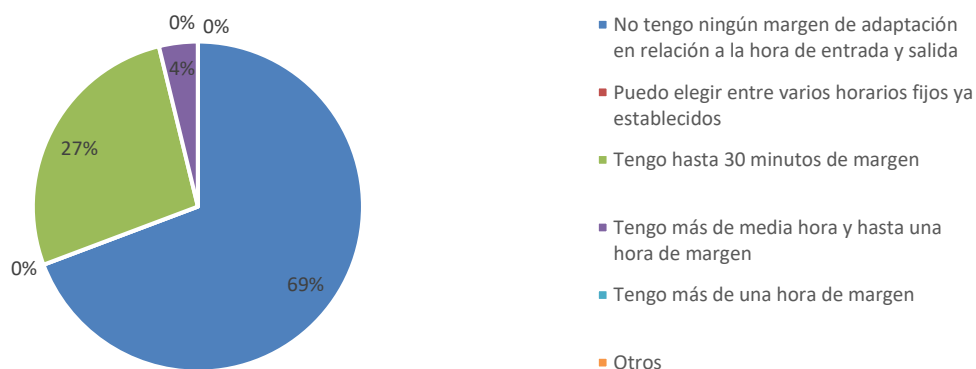


Tabla 45*Margen de adaptación para dejar el puesto de trabajo al menos una hora*

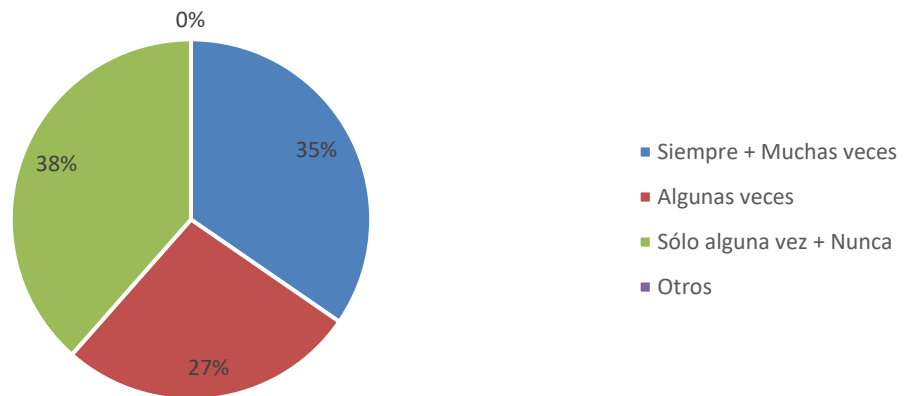
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	2	7,7
Algunas veces	3	11,5
Sólo alguna vez + Nunca	21	80,8
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 12*Margen de adaptación para dejar el puesto de trabajo al menos una hora***Tabla 46***Margen de adaptación al tiempo de descanso*

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	9	34,6
Algunas veces	7	26,9
Sólo alguna vez + Nunca	10	38,5
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 13

Margen de adaptación al tiempo de descanso



Con relación a las características relativas a la adaptabilidad del tiempo de trabajo, el 69% de los trabajadores manifestó que no existía ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida, por otro lado en el caso de la ocurrencia de un asunto familiar el 81% de los trabajadores manifestaron que no podían abandonar el puesto de trabajo al menos una hora. Lo que significa que la población de estudio no contaba con un margen de adaptabilidad en el tiempo durante la realización de las actividades laborales.

Características relativas a los DÍAS LABORABLES:

Tabla 47

Días laborables: sábados

Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	1	3,8
Alguno excepcionalmente	0	0
Un sábado al mes	0	0
Dos sábados	3	11,5
Tres o más sábados al mes	22	84,6
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 14

Días laborables: sábados



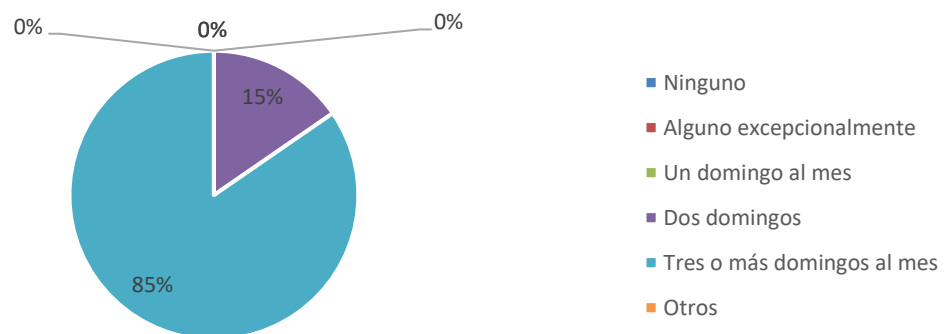
Tabla 48

Días laborables: domingos

Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	0	0
Alguno excepcionalmente	0	0
Un domingo al mes	0	0
Dos domingos	4	15,4
Tres o más domingos al mes	22	84,6
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 15

Días laborables: domingos



Con relación a las características relativas a los días laborables, el 85% de los trabajadores manifestó que trabajaban los sábados y domingos. Lo que significa que la población de estudio no tenía descansos en los fines de semana.

Características relativas a las EXIGENCIAS DE DISPONIBILIDAD:

Tabla 49

Cambios en los horarios de trabajo

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	0	0
Algunas veces	0	0
Sólo alguna vez + Nunca	26	100
Otros	0	
Total	26	100

Figura 16

Cambios en los horarios de trabajo



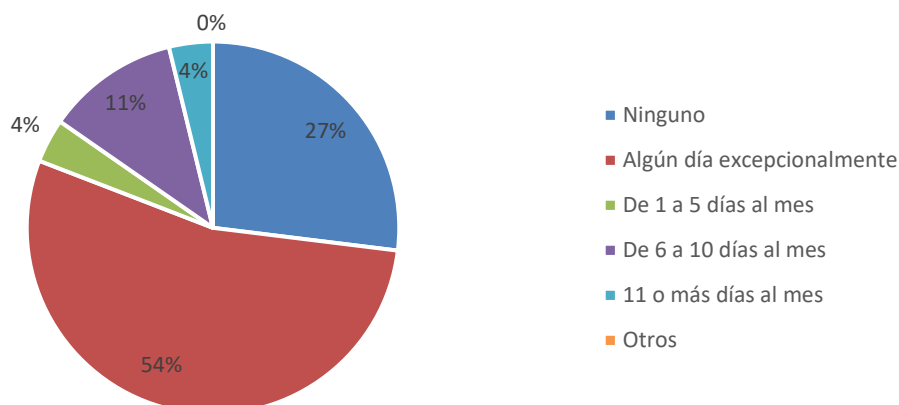
Tabla 50

Prolongación de la jornada laboral

Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	7	26,9
Algún día excepcionalmente	14	53,8
De 1 a 5 días al mes	1	3,8
De 6 a 10 días al mes	3	11,5
11 o más días al mes	1	3,8
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 17

Prolongación de la jornada laboral



Con relación a las características relativas a las exigencias de disponibilidad, el 100% de los trabajadores manifestó que no fueron sujetos a cambios de horarios y el 54% manifestó que no se había existido prolongación de las jornadas laborales. Lo que significa que la población de estudio no estaba sujeta a cambios no planificados en los tiempos que le dedicaban a las actividades laborales.

Características relativas al TRABAJO DOMÉSTICO - FAMILIAR

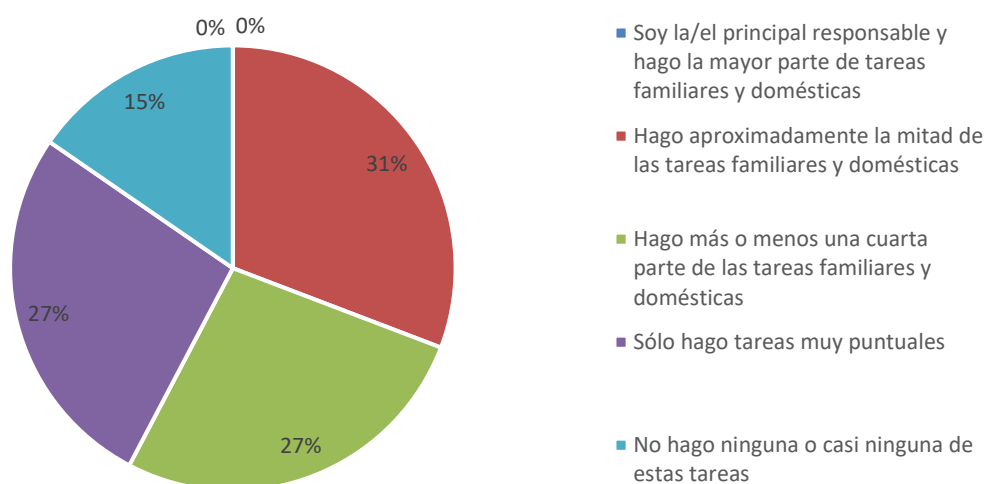
Tabla 51

Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	0	0
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	8	30,8
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	7	26,9
Sólo hago tareas muy puntuales	7	26,9
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	4	15,4
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 18

Trabajo doméstico-familiar



Con relación a las características relativas al trabajo doméstico - familiar, el 31% de los trabajadores manifestó que realizaba la mitad de las tareas familiares y el 27% manifestó que realizaba más o menos la cuarta de las mismas. Lo que significa que la población de estudio tenía responsabilidades en aproximadamente la mitad de las tareas familiares a parte de las obligaciones laborales.

Características relativas a los RECURSOS:

Tabla 52

Falta de personal

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	2	7,7
Algunas veces	4	15,4
Sólo alguna vez + Nunca	20	76,9
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 19

Falta de personal

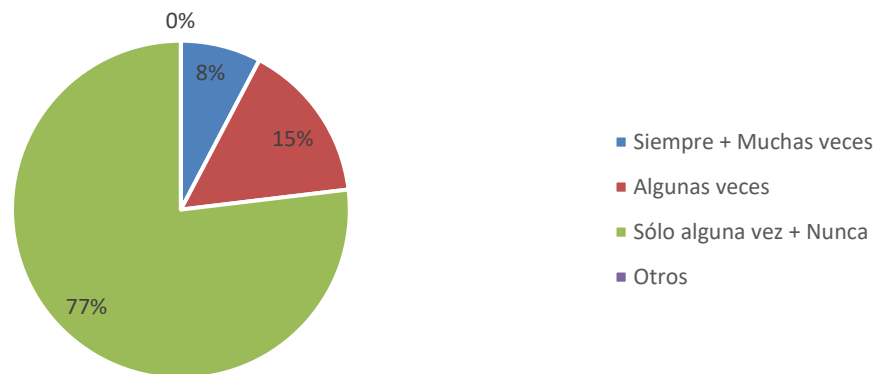


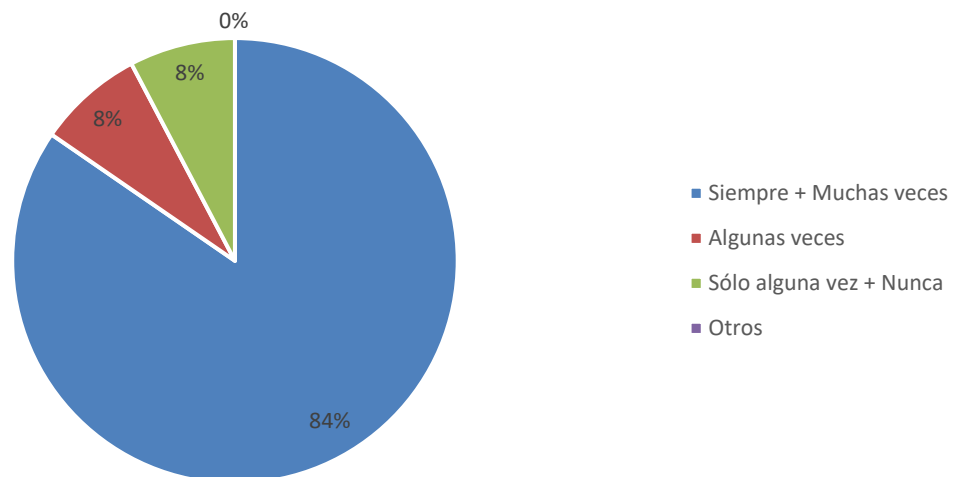
Tabla 53

Planificación

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	22	84,6
Algunas veces	2	7,7
Sólo alguna vez + Nunca	2	7,7
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 20

Planificación



Recurso tecnológico

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	22	84,6
Algunas veces	4	15,4
Sólo alguna vez + Nunca	0	0
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 21

Recurso tecnológico



Con relación a las características relativas a los recursos, el 77% de los trabajadores manifestó que nunca faltaba personal en el área de trabajo, el 84% manifestó que la planificación de trabajo era siempre realista y el 85% manifestó que la tecnología con la que se trabajaba era adecuada. Lo que significa que la población de estudio no presenta dificultades en referencia a la disponibilidad de recursos.

Características relativas al SALARIO:

Tabla 55

Salario

Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 dólares o menos	0	0
Entre 301 y 450 dólares	1	3,8
Entre 451 y 600 dólares	8	30,8
Entre 601 y 750 dólares	3	11,5
Entre 751 y 900 dólares	0	0
Entre 901 y 1.200 dólares	3	11,5
Entre 1.201 y 1.500 dólares	7	26,9
Entre 1.501 y 1.800 dólares	3	11,5
Entre 1.801 y 2.100 dólares	1	3,8
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 22

Salario

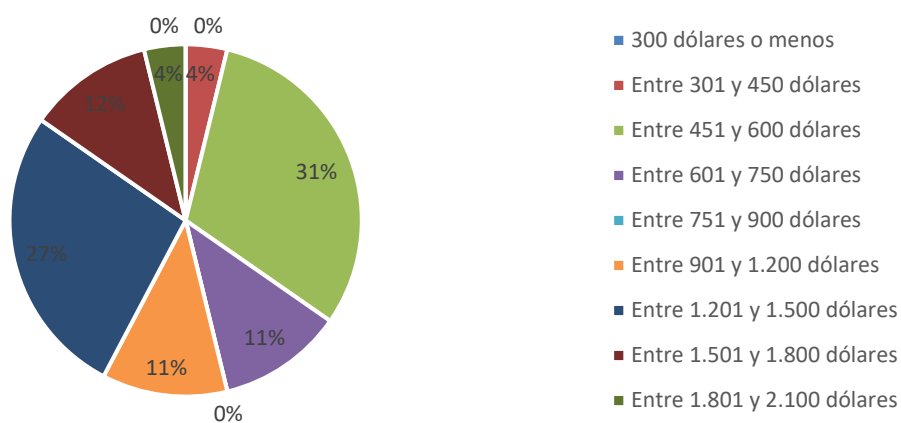


Tabla 56

Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	18	69,2
Una parte fija y otra variable	6	23,1
Todo variable (a destajo, a comisión)	2	7,7
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 23

Composición del salario

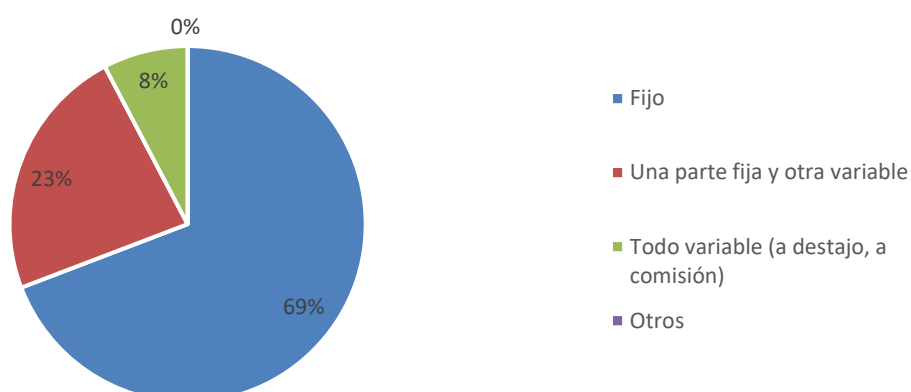


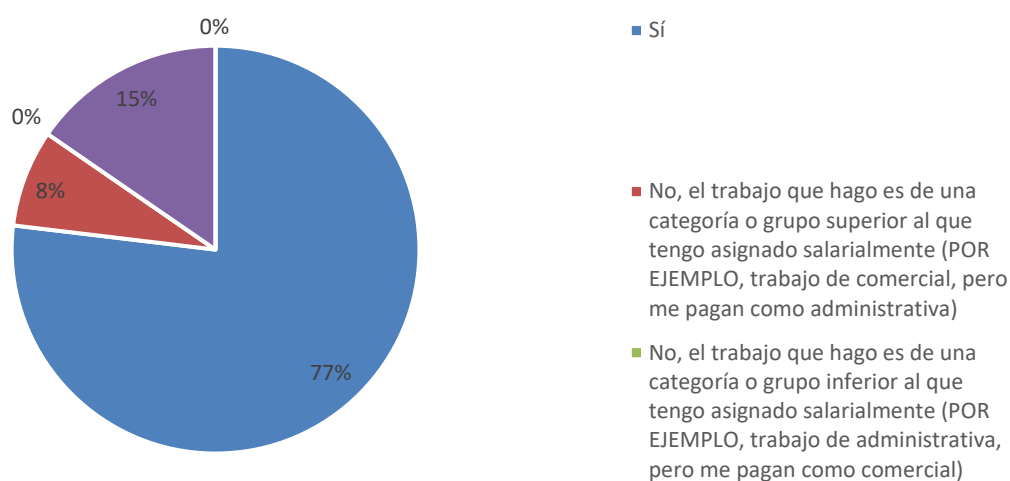
Tabla 57

Correspondencia trabajo – salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	20	76,9
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial, pero me pagan como administrativa)	2	7,7
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial)	0	0
No lo sé	4	15,4
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 24

Correspondencia trabajo – salario



Con relación a las características relativas al salario, el 31% de los trabajadores manifestó tener un salario entre 451 y 600 dólares y el 27% manifestó tener un salario entre 1201 y 1500 dólares. En cuanto a la composición salarial el 69% manifestó tener un salario fijo. Y el 77% manifestó que existe una correspondencia adecuada entre el salario que cobraban y la categoría o grupo profesional al que pertenecían. Lo que significa que la población de estudio no presenta dificultades en referencia a la salario.

Características relativas a la PROMOCIÓN:

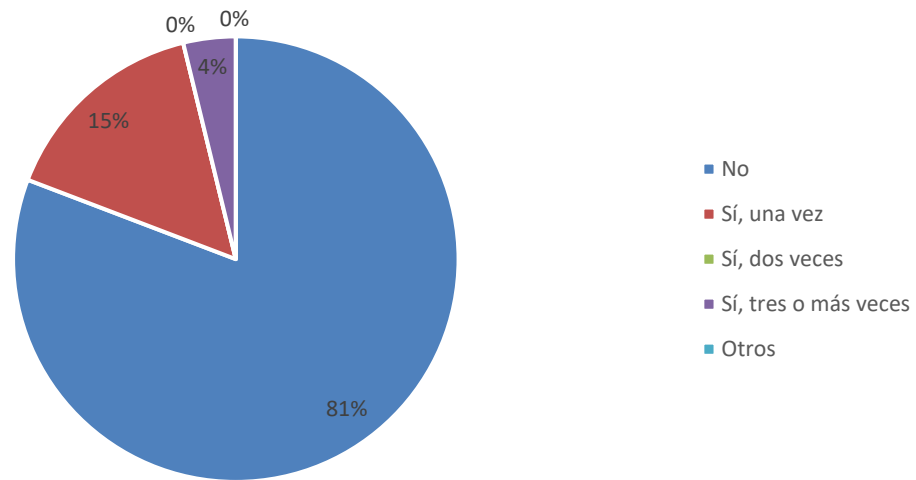
Tabla 58

Promoción

Desde qué entraste en la asociación Guanta 56 ¿Has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	21	80,8
Sí, una vez	4	15,4
Sí, dos veces	0	0
Sí, tres o más veces	1	3,8
Otros	0	0
Total	26	100

Figura 25

Promoción



Con relación a las características relativas a la promoción, el 81% de los trabajadores manifestó no haber sido ascendido de categoría o grupo profesional durante el tiempo que trabajaba en la organización. Lo que significa que la población de estudio no es motivada mediante ascensos.

4.2 Resultados de la aplicación del cuestionario de la NTP 703: método CoPsoQ-istas21, para la determinación de la prevalencia de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en la asociación Guanta 56

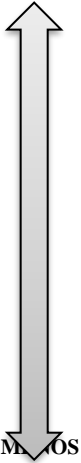
La prevalencia de la exposición es la proporción de los 26 trabajadores del área mecánica de la asociación Guanta 56, incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde).

En la siguiente tabla se presentan los resultados de las 69 preguntas relacionadas a la exposición a factores psicosociales establecidos en 20 dimensiones, preguntas que permitieron obtener la prevalencia de la exposición a dichos factores en los trabajadores del

área mecánica de la asociación Guanta 56. Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a la mayor proporción de trabajadores y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.

Tabla 59

Exposiciones en la asociación Guanta 56 ordenadas en función del porcentaje de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

	Dimensión	Más Desfavorables	Situación Intermedia	Más Favorable
<p>MAS DESAVORABLE</p>  <p>MENOS DESAVORABLE O FAVORABLES</p>	Ritmo de trabajo	84,6	7,7	7,7
	Conflicto de rol	50	15,4	34,6
	Exigencias emocionales	34,6	23,1	42,3
	Influencia	30,8	38,5	30,8
	Apoyo social de compañeros	30,8	19,2	50
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	30,8	38,5	30,8
	Inseguridad sobre el empleo	26,9	26,9	46,2
	Exigencias de esconder emociones	23,1	19,2	57,7
	Apoyo social de superiores	23,1	19,2	57,7
	Doble presencia	15,4	50	34,6
	Previsibilidad	15,4	26,9	57,7
	Exigencias cuantitativas	11,5	15,4	73,1
	Posibilidades de desarrollo	11,5	3,8	84,6
	Calidad de liderazgo	7,7	30,8	61,5
	Sentido del trabajo	3,8	3,8	92,3
	Claridad de rol	3,8	61,5	34,6
	Sentimiento de grupo	3,8	15,4	80,8
	Reconocimiento	0	0	100
Confianza vertical	0	0	100	
Justicia	0	11,5	88,5	

Nota. Rojo: tercil más desfavorable para la salud, Amarillo: tercil intermedio, Verde: tercil más favorable para la salud

4.2.1 Resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial de las situaciones más desfavorables

En las siguientes tablas se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, se presentan los resultados de las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud.

4.2.1.1 Resultados de la evaluación de la dimensión Ritmo de trabajo

Definición: Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Distribución de frecuencias de respuesta: En la siguiente tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que han escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran esta dimensión.

Tabla 60

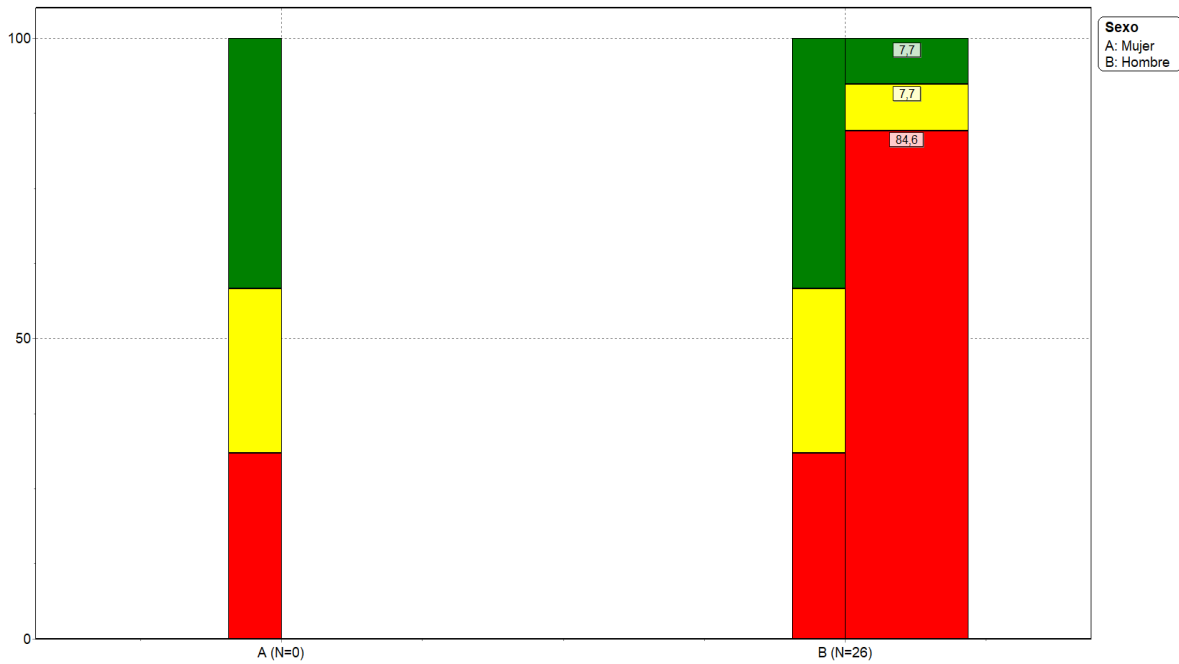
Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la dimensión Ritmo de trabajo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas Veces	Solo alguna vez +Nunca	No Contesta
	%	%	%	%
¿Tienes que trabajar muy rápido?	34,6 [N=9]	38,5 [N=10]	26,9 [N=7]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	%
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	80,8 [N=21]	7,7 [N=2]	11,5 [N=3]	[N=0]
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	73,1 [N=19]	11,5 [N=3]	15,4 [N=4]	[N=0]

Prevalencia de la exposición: Un 84,6% de trabajadores de la asociación Guanta 56 está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,7% a la intermedia y un 7,7% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Figura 26

Prevalencia de exposición de la dimensión Ritmo de trabajo



4.2.1.2 Resultados de la evaluación de la dimensión Conflicto de rol

Definición: Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Distribución de frecuencias de respuesta: En la siguiente tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que han escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran esta dimensión.

Tabla 61

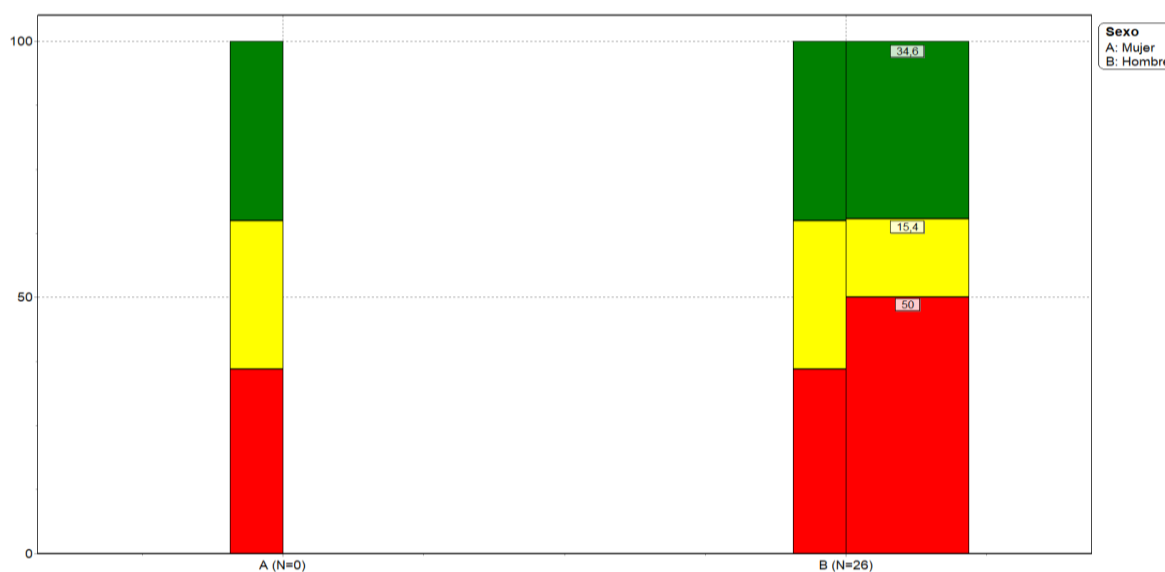
Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la dimensión Conflicto de rol

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No Contesta
	%	%	%	%
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	50,0 [N=13]	0,0 [N=0]	50,0 [N=13]	[N=0]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	46,2 [N=12]	3,8 [N=1]	50,0 [N=13]	[N=0]
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	61,5 [N=16]	0,0 [N=0]	38,5 [N=10]	[N=0]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	19,2 [N=5]	11,5 [N=3]	69,2 [N=18]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 50% de trabajadores de la asociación Guanta 56 está expuesto a la situación más desfavorable, un 15,4% a la intermedia y un 34,6% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Figura 27

Prevalencia de exposición de la dimensión Conflicto de Rol



4.3 Resultados de la aplicación del cuestionario de la NTP 703: método CoPsoQ-istas21, para la determinación de las condiciones de salud y bienestar personal de los trabajadores en la asociación Guanta 56

Las siguientes tablas muestran los resultados obtenidos de las 15 preguntas relacionadas a las condiciones de salud y bienestar de los 26 trabajadores encuestados del área mecánica de la asociación Guanta 56.

Tabla 62

Condiciones de salud en general

Edad	Regular o mala %	Buena %	Excelente o muy buena %
Menos de 31 años	0	11,11	88,89
Entre 31 y 45 años	0	16,67	83,33
Más de 45 años	0	40	60

Tabla 63

Nivel de satisfacción en el trabajo

Edad	Muy satisfecho %	Satisfecho %	Insatisfecho %
Menos de 31 años	22,22	77,78	0
Entre 31 y 45 años	41,67	55,33	0
Más de 45 años	40	60	0

Con relación a las características relativas a la condiciones de salud y bienestar, existió un porcentaje global de trabajadores que manifestó tener un estado de salud bueno o excelente, por otro lado, un alto porcentaje de trabajadores manifestó estar satisfecho en su puesto de trabajo.

4.4 Resultados de la aplicación del cuestionario propuesto por el MDT Ecuador para la determinación de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en la asociación Guanta 56

En las siguientes tablas se muestran los resultados obtenidos de las 58 preguntas relacionadas a los 8 factores de riesgo psicosocial, con la finalidad de identificar específicamente aquellos factores desfavorables para la salud de los 26 trabajadores en la asociación Guanta 56.

Tabla 64

Resultados de la evaluación del factor Carga y ritmo de trabajo

1.CARGA Y RITMO DE TRABAJO					
En desacuerdo=1					
Poco de acuerdo= 2					
Parcialmente de acuerdo=3					
Completamente de acuerdo=4					
No de cuestionarios	ITEM 1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	ITEM 2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	ITEM 3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	ITEM 4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	Total
CUESTIONARIO 1	1	1	1	2	5
CUESTIONARIO 2	3	1	1	1	6
CUESTIONARIO 3	2	2	1	2	7
CUESTIONARIO 4	2	2	2	2	8
CUESTIONARIO 5	2	4	1	2	9
CUESTIONARIO 6	4	1	1	1	7
CUESTIONARIO 7	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 8	1	1	1	1	4
CUESTIONARIO 9	1	1	1	1	4
CUESTIONARIO 10	1	1	1	2	5
CUESTIONARIO 11	1	1	1	2	5
CUESTIONARIO 12	1	1	1	2	5
CUESTIONARIO 13	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 14	1	1	1	1	4
CUESTIONARIO 15	1	1	1	2	5
CUESTIONARIO 16	1	2	2	1	6
CUESTIONARIO 17	1	4	1	4	10

CUESTIONARIO 18	1	1	1	2	5
CUESTIONARIO 19	2	1	2	1	6
CUESTIONARIO 20	1	1	2	2	6
CUESTIONARIO 21	1	2	1	1	5
CUESTIONARIO 22	1	1	1	1	4
CUESTIONARIO 23	2	1	1	1	5
CUESTIONARIO 24	2	1	1	1	5
CUESTIONARIO 25	3	1	1	2	7
CUESTIONARIO 26	1	2	1	1	5
PROMEDIO					7

En la evaluación del factor Carga y Ritmo de Trabajo se obtuvo en promedio un valor de 7 puntos, lo que se interpretó como un nivel de riesgo alto para la exposición a este factor.

Tabla 65

Resultados de la evaluación del factor Desarrollo de competencias

2.DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4					
No de cuestionarios	ITEM 5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	ITEM 6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	ITEM 7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	ITEM 8. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	Total
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 2	4	3	2	4	13
CUESTIONARIO 3	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 4	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 5	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 7	4	4	4	3	15
CUESTIONARIO 8	3	3	2	2	10
CUESTIONARIO 9	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 10	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 11	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 12	4	4	1	4	13
CUESTIONARIO 13	4	4	1	4	13
CUESTIONARIO 14	4	3	3	1	11
CUESTIONARIO 15	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 16	4	4	4	4	16

CUESTIONARIO 17	4	4	4	2	14
CUESTIONARIO 18	3	3	2	2	10
CUESTIONARIO 19	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 20	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 21	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 22	4	4	1	4	13
CUESTIONARIO 23	4	4	1	4	13
CUESTIONARIO 24	4	3	3	1	11
CUESTIONARIO 25	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 26	4	4	4	4	16
				PROMEDIO	14

En la evaluación del factor Desarrollo de competencias se obtuvo en promedio un valor de 14 puntos, lo que se interpretó como un nivel de riesgo bajo para la exposición a este factor.

Tabla 66*Resultados de la evaluación del factor Liderazgo*

3. LIDERAZGO En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4							
No de cuestionarios	ITEM 9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	ITEM 10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	ITEM 11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	ITEM 12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	ITEM 13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	ITEM 14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos	Total
CUESTIONARIO 1	4	4	3	4	4	4	23
CUESTIONARIO 2	4	3	3	2	2	3	17
CUESTIONARIO 3	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 4	1	1	4	4	4	4	18
CUESTIONARIO 5	3	3	3	4	3	4	20
CUESTIONARIO 6	3	4	4	4	4	4	23
CUESTIONARIO 7	3	3	4	3	4	4	21
CUESTIONARIO 8	3	3	3	3	3	3	18
CUESTIONARIO 9	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 10	3	4	4	4	4	4	23
CUESTIONARIO 11	3	4	4	4	4	4	23
CUESTIONARIO 12	4	3	4	4	4	4	23
CUESTIONARIO 13	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 14	3	2	4	3	3	3	18

CUESTIONARIO 15	3	4	4	4	4	4	23
CUESTIONARIO 16	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 17	2	3	4	4	4	4	21
CUESTIONARIO 18	3	3	3	3	3	3	18
CUESTIONARIO 19	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 20	3	4	4	4	4	4	23
CUESTIONARIO 21	3	4	4	4	4	4	23
CUESTIONARIO 22	4	3	4	4	4	4	23
La CUESTIONARIO 23	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 24	3	2	4	3	3	3	18
CUESTIONARIO 25	3	4	4	4	4	4	23
CUESTIONARIO 26	4	4	4	4	4	4	24
PROMEDIO							22

En la evaluación del factor Liderazgo se obtuvo en promedio un valor de 22 puntos, lo que se interpretó como un nivel de riesgo bajo para la exposición a este factor.

Tabla 67*Resultados de la evaluación del factor Margen de acción y control*

4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
En desacuerdo=1					
Poco de acuerdo= 2					
Parcialmente de acuerdo=3					
Completamente de acuerdo=4					
No de cuestionarios	ITEM 15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	ITEM 16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	ITEM17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	ITEM 18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	Total
CUESTIONARIO 1	1	1	1	1	4
CUESTIONARIO 2	2	2	3	3	10
CUESTIONARIO 3	3	1	1	1	6
CUESTIONARIO 4	1	2	2	2	7
CUESTIONARIO 5	1	2	3	1	7
CUESTIONARIO 6	2	2	2	2	8
CUESTIONARIO 7	2	1	2	1	6
CUESTIONARIO 8	2	2	2	2	8
CUESTIONARIO 9	2	2	2	2	8
CUESTIONARIO 10	1	1	1	1	4
CUESTIONARIO 11	1	2	1	1	5
CUESTIONARIO 12	2	1	2	2	7
CUESTIONARIO 13	1	1	1	1	4
CUESTIONARIO 14	2	2	2	2	8
CUESTIONARIO 15	1	2	2	2	7
CUESTIONARIO 16	3	3	3	3	12
CUESTIONARIO 17	2	2	2	2	8
CUESTIONARIO 18	1	1	1	2	5
CUESTIONARIO 19	2	2	2	2	8
CUESTIONARIO 20	2	2	2	2	8
CUESTIONARIO 21	1	1	1	1	4
CUESTIONARIO 22	4	4	2	2	12
CUESTIONARIO 23	2	2	3	2	9
CUESTIONARIO 24	3	3	2	1	9
CUESTIONARIO 25	3	3	3	3	12
CUESTIONARIO 26	1	1	1	1	4
PROMEDIO					7

En la evaluación del factor Margen de acción y control se obtuvo en promedio un valor de 7 puntos, lo que se interpretó como un nivel de riesgo alto para la exposición a este factor.

Tabla 68

Resultados de la evaluación del factor Organización del trabajo

5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO							
En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4							
No de cuestionarios	ITEM 19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	ITEM 20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	ITEM 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	ITEM 22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	ITEM 23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	ITEM 24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	Total
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 2	2	2	2	2	2	2	12
CUESTIONARIO 3	4	3	4	4	4	4	23
CUESTIONARIO 4	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 5	3	4	4	4	4	4	23
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 7	4	4	3	3	4	4	22
CUESTIONARIO 8	3	3	3	2	3	3	17
CUESTIONARIO 9	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 10	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 11	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 12	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 13	4	4	1	4	4	4	21
CUESTIONARIO 14	3	2	4	3	3	2	17

CUESTIONARIO 15	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 16	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 17	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 18	3	3	3	2	3	3	17
CUESTIONARIO 19	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 20	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 21	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 22	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 23	4	4	1	4	4	4	21
CUESTIONARIO 24	3	2	4	3	3	2	17
CUESTIONARIO 25	4	4	4	4	4	4	24
CUESTIONARIO 26	4	4	4	4	4	4	24
PROMEDIO							22

En la evaluación del factor Organización del trabajo se obtuvo en promedio un valor de 22 puntos, lo que se interpretó como un nivel de riesgo bajo para la exposición a este factor.

Tabla 69*Resultados de la evaluación del factor Recuperación*

6. RECUPERACIÓN En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4						
No de cuestionarios	ITEM 25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	ITEM 26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía	ITEM 27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	ITEM 28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	ITEM 29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	Total
CUESTIONARIO 1	3	4	4	4	4	19
CUESTIONARIO 2	3	3	2	3	2	13
CUESTIONARIO 3	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 4	2	3	1	1	4	11
CUESTIONARIO 5	2	4	4	4	3	17
CUESTIONARIO 6	3	4	4	4	4	19
CUESTIONARIO 7	2	3	3	3	3	14
CUESTIONARIO 8	2	3	3	3	3	14
CUESTIONARIO 9	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 10	3	4	4	4	4	19
CUESTIONARIO 11	3	4	4	4	4	19
CUESTIONARIO 12	3	2	3	3	4	15
CUESTIONARIO 13	2	1	4	4	4	15
CUESTIONARIO 14	3	4	3	3	3	16
CUESTIONARIO 15	3	4	4	4	4	19
CUESTIONARIO 16	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 17	4	4	3	3	4	18
CUESTIONARIO 18	2	3	3	3	3	14
CUESTIONARIO 19	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 20	3	4	4	4	4	19
CUESTIONARIO 21	3	4	4	4	4	19
CUESTIONARIO 22	3	2	3	3	4	15
CUESTIONARIO 23	2	1	4	4	4	15
CUESTIONARIO 24	3	4	3	3	3	16
CUESTIONARIO 25	3	4	4	4	4	19
CUESTIONARIO 26	4	4	4	4	4	20
PROMEDIO					17	

En la evaluación del factor Recuperación se obtuvo en promedio un valor de 17 puntos, lo que se interpretó como un nivel de riesgo bajo para la exposición a este factor.

Tabla 70*Resultados de la evaluación del factor Soporte y apoyo*

7. SOPORTE Y APOYO						
En desacuerdo=1						
Poco de acuerdo= 2						
Parcialmente de acuerdo=3						
Completamente de acuerdo=4						
No de cuestionarios	ITEM 30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	ITEM 31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	ITEM 32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	ITEM 33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	ITEM 34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	Total
CUESTIONARIO 1	3	4	3	3	4	17
CUESTIONARIO 2	3	3	3	3	2	14
CUESTIONARIO 3	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 4	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 5	4	2	3	3	3	15
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 7	4	4	3	4	3	18
CUESTIONARIO 8	3	3	3	3	3	15
CUESTIONARIO 9	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 10	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 11	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 12	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 13	4	4	1	4	4	17
CUESTIONARIO 14	4	3	2	3	3	15
CUESTIONARIO 15	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 16	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 17	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 18	3	3	3	3	3	15
CUESTIONARIO 19	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 20	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 21	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 22	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 23	4	4	1	4	4	17
CUESTIONARIO 24	4	3	2	3	3	15
CUESTIONARIO 25	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 26	4	4	4	4	4	20
PROMEDIO						18

En la evaluación del factor Soporte y apoyo se obtuvo en promedio un valor de 18 puntos,

lo que se interpretó como un nivel de riesgo bajo para la exposición a este factor.

Tabla 71

Resultados de la evaluación del factor Otros puntos importantes (acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida)

No de cuestionarios	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES							
	ITEM 35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	ITEM 36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	ITEM 37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	ITEM 38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	ITEM 39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado	ITEM 40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	ITEM 41. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	ITEM 42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 2	4	4	4	4	3	3	3	3
CUESTIONARIO 3	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 4	4	4	2	1	4	3	1	4
CUESTIONARIO 5	4	4	2	3	3	2	3	3
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4	4	4	4	3
CUESTIONARIO 7	3	3	4	2	3	4	4	4
CUESTIONARIO 8	3	3	3	3	3	3	3	3
CUESTIONARIO 9	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 10	4	4	4	4	4	4	4	3
CUESTIONARIO 11	4	4	4	4	4	4	4	3
CUESTIONARIO 12	4	4	4	4	4	1	4	4
CUESTIONARIO 13	4	4	4	4	4	1	1	4
CUESTIONARIO 14	3	3	3	2	3	4	4	3

CUESTIONARIO 15	4	4	4	4	4	4	4	3
CUESTIONARIO 16	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 17	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 18	3	3	3	3	3	3	3	3
CUESTIONARIO 19	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 20	4	4	4	4	4	4	4	3
CUESTIONARIO 21	4	4	4	4	4	4	4	3
CUESTIONARIO 22	4	4	4	4	4	1	4	4
CUESTIONARIO 23	4	4	4	4	4	1	1	4
CUESTIONARIO 24	3	3	3	2	3	4	4	3
CUESTIONARIO 25	4	4	4	4	4	4	4	3
CUESTIONARIO 26	4	4	4	4	4	4	4	4

No de cuestionarios	ITEM 43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	ITEM 44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	ITEM 45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	ITEM 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	ITEM 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	ITEM 48. Mi trabajo esta libre de acoso sexual	ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	ITEM 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 2	3	3	3	3	3	4	3	2
CUESTIONARIO 3	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 4	1	4	1	4	4	1	4	1
CUESTIONARIO 5	3	2	2	4	4	3	2	2

CUESTIONARIO 6	4	3	3	3	4	4	3	3
CUESTIONARIO 7	4	3	3	4	4	4	3	4
CUESTIONARIO 8	3	3	3	4	3	3	3	3
CUESTIONARIO 9	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 10	4	3	3	4	4	4	3	3
CUESTIONARIO 11	4	3	3	3	4	4	3	3
CUESTIONARIO 12	4	1	1	4	4	4	1	4
CUESTIONARIO 13	4	4	4	4	4	4	3	4
CUESTIONARIO 14	4	4	3	4	3	3	2	4
CUESTIONARIO 15	4	3	3	3	4	4	3	3
CUESTIONARIO 16	4	4	1	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 17	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 18	3	3	3	4	3	3	3	3
CUESTIONARIO 19	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 20	4	3	3	3	4	4	1	3
CUESTIONARIO 21	4	3	3	3	4	4	3	3
CUESTIONARIO 22	4	1	1	4	4	4	3	4
CUESTIONARIO 23	4	4	4	4	4	4	3	4
CUESTIONARIO 24	4	4	3	4	3	3	2	4
CUESTIONARIO 25	4	3	3	3	4	4	3	3
CUESTIONARIO 26	4	4	1	4	4	4	4	4

No de cuestionarios	ITEM 51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	ITEM 52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	ITEM 53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	ITEM 54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	ITEM 55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	ITEM 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	ITEM 57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	ITEM 58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	Total
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	4	4	4	4	96
CUESTIONARIO 2	3	3	3	3	2	2	2	3	73
CUESTIONARIO 3	4	4	4	4	4	4	4	4	96
CUESTIONARIO 4	4	4	4	4	1	1	4	4	69
CUESTIONARIO 5	4	4	3	4	4	2	4	4	75
CUESTIONARIO 6	4	4	4	3	3	2	4	4	86
CUESTIONARIO 7	4	4	4	3	3	3	2	3	82
CUESTIONARIO 8	3	3	3	3	3	1	1	3	69
CUESTIONARIO 9	4	4	4	4	4	4	4	4	96
CUESTIONARIO 10	4	4	4	3	3	2	4	4	87
CUESTIONARIO 11	4	4	4	3	3	2	4	4	86
CUESTIONARIO 12	4	4	4	4	1	4	4	4	81
CUESTIONARIO 13	4	4	4	4	4	1	4	4	86
CUESTIONARIO 14	2	4	4	4	4	4	4	4	82
CUESTIONARIO 15	4	4	4	3	3	2	4	4	86
CUESTIONARIO 16	4	4	4	4	1	1	4	4	87
CUESTIONARIO 17	4	4	4	4	4	4	4	4	96

CUESTIONARIO 18	3	3	3	3	3	1	1	3	69
CUESTIONARIO 19	4	4	4	4	4	4	4	4	96
CUESTIONARIO 20	4	4	4	3	3	2	4	4	84
CUESTIONARIO 21	4	4	4	3	3	2	4	4	86
CUESTIONARIO 22	4	4	4	4	1	4	4	4	83
CUESTIONARIO 23	4	4	4	4	4	1	4	4	86
CUESTIONARIO 24	2	4	4	4	4	4	4	4	82
CUESTIONARIO 25	4	4	4	3	3	2	4	4	86
CUESTIONARIO 26	4	4	4	4	1	1	4	4	87
PROMEDIO									84

En la evaluación del factor Otros puntos importantes se obtuvo en promedio un valor de 84 puntos, lo que se interpretó como un nivel de riesgo bajo para la exposición a este factor.

4.4.1 Resumen de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial por el método del MDT Ecuador en la asociación Guanta 56

En siguiente tabla se detalla el resumen de la evaluación realizada a los 26 trabajadores del área mecánica de la asociación Guanta 56 por cada factor psicosocial que propone el método del MDT Ecuador.

Tabla 72

Resumen de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial por el método MDT Ecuador en la asociación Guanta 56

Factor psicosocial	Valor	Nivel de riesgo
1. Carga y ritmo de trabajo	7	Riesgo alto
2. Desarrollo de competencias	14	Riesgo bajo
3. Liderazgo	22	Riesgo bajo
4. Margen de acción y control	7	Riesgo alto
5. Organización de trabajo	22	Riesgo bajo
6. Recuperación	17	Riesgo bajo
7. Soporte y apoyo	18	Riesgo bajo
8. Otros puntos importantes	84	Riesgo bajo

4.5 Discusión de resultados

Una vez aplicados los dos métodos de evaluación: método CoPsoQ-istas21 y el método del MDT Ecuador, se ha obtenido como resultado los factores de riesgo psicosocial más desfavorables para la salud de los 26 trabajadores del área mecánica de la asociación Guanta 56.

En la siguiente tabla se detallan estos resultados y se describe el posible origen de los mismos que nace a partir del resultado obtenido de las 25 preguntas para la determinación de las condiciones de trabajo y empleo, preguntas propuestas en el método CoPsoQ-istas21. Como se observa en la tabla en los dos métodos de evaluación se obtiene dos factores de riesgo psicosocial evaluados como más desfavorables, coincidiendo los resultados en ambas evaluaciones.

Tabla 73*Resultados obtenidos en los dos métodos de evaluación psicosocial*

Método de evaluación	Factor de riesgo psicosocial más desfavorables para la salud de los trabajadores	Posible origen
CoPsoQ-istas21	Ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Jornadas de trabajo que superan las 45 horas a la semana. - Jornada de trabajo matutina y vespertina. - Permiso inexistente en caso de una emergencia familiar/personal.
MDT Ecuador	Carga y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en fines de semana. - No existe margen de adaptación en la hora de entrada y salida.
CoPsoQ-istas21	Conflicto de rol	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores no son consultados en la forma como mejorar las tareas. - Los trabajadores realizan tareas de distinto puesto de trabajo.
MDT Ecuador	Margen de acción y control	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores no tienen claro los objetivos de su puesto de trabajo.

Los resultados de la tabla presentan información valiosa para la elaboración de una propuesta de intervención dirigida a mitigar los factores de riesgo psicosocial más desfavorables para la salud de los trabajadores en la Asociación Guanta 56.

Primero, el método CoPsoQ-istas21 identifica el "Ritmo de trabajo" como un factor crítico. Su posible origen se atribuye a jornadas laborales extensas, falta de flexibilidad en los horarios y la inexistencia de permisos para emergencias. Este hallazgo señala la necesidad de revisar las políticas organizacionales relacionadas con el tiempo de trabajo y la adaptabilidad para situaciones personales. Por otro lado, el método MDT Ecuador también

señala la "Carga y ritmo de trabajo" como factores relevantes, lo que refuerza la importancia de abordar este ámbito.

En segundo lugar, el "Conflicto de rol" también es destacado por CoPsoQ-istas21 como un factor de riesgo. Los trabajadores enfrentan ambigüedades en sus roles, están involucrados en tareas que no pertenecen a su puesto y no tienen claridad sobre sus objetivos laborales. Estos elementos sugieren la necesidad de clarificar roles y responsabilidades dentro del equipo de trabajo. MDT Ecuador identifica "Margen de acción y control" como otro factor relevante, lo cual podría relacionarse indirectamente con el conflicto de rol. Aquí la atención debe centrarse en empoderar a los empleados para que tengan mayor control sobre sus tareas.

En resumen, la propuesta de intervención debería centrarse en dos ejes principales: la optimización del tiempo y ritmo de trabajo, y la clarificación de roles y responsabilidades.

Capítulo 5

Marco Propositivo

- 5.1 Medidas preventivas para los factores de riesgo psicosocial evaluados como más problemáticos para la salud de los trabajadores.**

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



ASOCIACIÓN GUANTA 56

2023

1. Introducción

Desde años atrás se viene considerado que la salud mental interfiere en el desempeño de los trabajadores, sin embargo, algunas investigaciones han expuesto que las situaciones del entorno laboral denominadas “factores de riesgo psicosocial” pueden contribuir, producir y agravar los problemas de salud mental. Es así que, la percepción de sobrecarga y ritmo de trabajo se ha asociado con la ocurrencia de accidentes laborales, afectando no solo la parte cognitiva del trabajador sino también la parte física. Por otro lado, se ha llegado a la conclusión que la exposición prolongada a los factores de riesgo psicosocial también puede generar depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones en el sueño, entre otros.

A nivel mundial se han establecido políticas para minimizar o prevenir la exposición a los factores de riesgo psicosocial, en el Ecuador en la Constitución en el artículo 331 y 393; y el Código Integral Penal, en la Sección 5, artículo 177, se habla de garantizar los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica. En el Art. 1 del Acuerdo Ministerial 398 “Prohibido Terminación de Relación Laboral a personas con VIH-Sida”, publicado en el registro oficial 322 del 27 de julio de 2006, se establece que: “(...) se prohíbe la terminación de las relaciones laborales por petición de visto bueno del empleador, por desahucio, o por despido de trabajadores y trabajadoras por su estado de salud que estén viviendo con VIH-SIDA (...)”, el mencionado Acuerdo también señala que se deberá cumplir con el programa de prevención de riesgos psicosociales, para asegurar la protección de los trabajadores y servidores. El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, expedido el 16 de Junio de 2017 establece la “Normativa Erradicación de la página 4 de 14 Discriminación en el Ámbito Laboral” en el Art. 9, dispone: “(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (...)”.

2. Objetivo

Prevenir y/o minimizar la exposición a los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del área mecánica de la asociación Guanta 56.

3. Ámbito de aplicación

El plan de prevención de los factores de riesgo psicosocial aplica para todos los trabajadores del área mecánica de la asociación Guanta 56.

4. Responsables

Técnico de seguridad y salud en el trabajo

- Estructurar y desarrollar el plan de prevención de los factores de riesgo psicosocial.
- Promover buenas prácticas de seguridad y prevención de los factores de riesgo psicosocial.
- Gestionar capacitaciones sobre la prevención de los factores de riesgo psicosocial.

Trabajadores

- Acatar las disposiciones establecidas en el presente plan de prevención de los factores de riesgo psicosocial.

5. Política de prevención de los factores de riesgo psicosocial

En la asociación Guanta 56 en relación con la prevención de los factores de riesgo psicosocial; se asumen los siguientes compromisos:

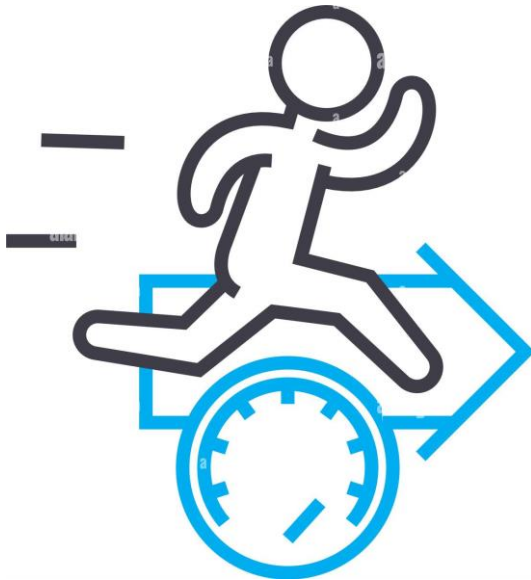
- Es obligación de todos quienes conforman la asociación Guanta 56 aplicar esta política y predicar con el ejemplo.

- Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.
- Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas.
- No se permite represalias, ni realizar reclamaciones abusivas o carentes de fundamento.
- Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;
- Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención;
- Todos los trabajadores participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
- Se respeta al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y
- Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados.

5. Actividades preventivas propuestas

Factor de riesgo Psicosocial: Ritmo de Trabajo

Definición: Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.



Posible origen: Jornadas de trabajo que superan las 45 horas a la semana, jornada de trabajo matutina y vespertina, permiso inexistente en caso de una emergencia familiar/personal, trabajo en fines de semana, no existe margen de adaptación en la hora de entrada y salida.

Resultados de la evaluación:

Método CoPsoQ-istas21: Un 84,6% de trabajadores de la asociación Guanta 56 está expuesto a la situación más desfavorable.

Método del Ministerio del Trabajo Ecuador: se obtuvo en promedio un valor de 7 puntos, lo que se interpretó como un nivel de riesgo alto

Medidas preventivas:

Tabla 74

Medidas preventivas para el factor Ritmo de trabajo

ACCIONES	PLAZOS IMPLEMENTACION	RECURSOS		SEGUIMIENTO	
		MATERIALES	ECONÓMICOS	INDICADORES	PLAZOS
<p>Difundir la política de prevención de los factores de riesgo psicosocial. Se sugiere adoptar un enfoque multifacético que combine diversas estrategias de comunicación y participación. Inicialmente, se realizará una presentación formal de la política a todo el personal a través de una reunión general o webinar, utilizando materiales visuales y escritos para explicar los objetivos y componentes clave. Este evento será complementado con la distribución de una versión escrita de la política a través de correo electrónico y la intranet de la empresa.</p> <p>Posteriormente, se llevarán a cabo sesiones de capacitación específicas para los diferentes niveles jerárquicos de la</p>	4 meses	Materiales de oficina.	800 \$	(Número trabajadores capacitados/Total de trabajadores) * 100	Semestral
				(Número de trabajadores evaluados/ Total de trabajadores) * 100	

organización, enfocadas en cómo implementar y mantener las estrategias de prevención en sus respectivas áreas. Estas sesiones serán grabadas y estarán disponibles en la plataforma interna para consulta futura. Además, se colocarán posters y folletos en áreas comunes como comedores y salas de descanso para reforzar continuamente el mensaje. Esto como una medida general para el control de los riesgos psicosociales.

Establecer un programa de pausas activas y descansos durante la jornada laboral. Para implementar el Programa de Pausas Activas eficiente y efectivo en el entorno laboral, inicie con una Evaluación de Necesidades, que puede realizarse a través de encuestas o entrevistas con los empleados para determinar qué actividades serían más beneficiosas. A partir de los resultados, seleccione una variedad de actividades que aborden tanto el bienestar físico como mental, como estiramientos y ejercicios de respiración. Establezca un horario regular para las pausas, asegurando que se integren de manera fluida en la jornada laboral sin interrumpir la productividad. Finalmente, incorpore un sistema de seguimiento para monitorear la adhesión al programa, posiblemente mediante registros manuales. Este monitoreo servirá tanto para garantizar el cumplimiento como para ajustar el programa según las necesidades cambiantes de los empleados.

Materiales de oficina.

Bimensual

Para optimizar el rendimiento y bienestar de los empleados, es fundamental diseñar un plan de actividades meticulosamente estructurado que se adapte a la jornada laboral diaria. Este plan debe ser el resultado de un análisis cuidadoso de las responsabilidades laborales, los flujos de trabajo y los picos de actividad, con el objetivo de encontrar intervalos de tiempo donde las actividades programadas puedan implementarse sin causar interrupciones significativas. La clave es balancear las demandas del trabajo con las necesidades de descanso y recuperación, incorporando pausas activas, sesiones de capacitación o incluso momentos para socialización y esparcimiento. Además, el plan debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a eventualidades o cambios en las dinámicas laborales. Una vez establecido, es crucial comunicar el plan a todo el equipo y ofrecer recursos, como guías o tutoriales, que faciliten su implementación. Finalmente, es

Materiales de oficina

Mensual

vital establecer métricas de seguimiento para evaluar la eficacia del plan en términos de mejoras en la productividad y el bienestar general de los empleados, haciendo ajustes según sea necesario.

Implementar un "Estudio de Carga Laboral" utilizando dos enfoques complementarios: el Análisis cognitivos de carga mental e identificación del error humano para la evaluación cuantitativa de las tareas y el método Well-Being Assessment para el análisis cualitativo del bienestar del empleado. Estos métodos conjuntos permitirán una evaluación robusta de cómo las tareas están distribuidas entre los trabajadores y cómo estas afectan su bienestar. Los datos recolectados servirán para reconfigurar los horarios, redistribuir responsabilidades y, si es necesario, modificar los recursos humanos disponibles, como la contratación de personal adicional.

Formar al trabajador en las habilidades y requisitos necesarios para el desempeño de

Materiales de oficina

Anual

Capacitador.

Dos veces al
año

sus labores. Para lo cual, es esencial llevar a cabo un programa de formación bien estructurado que aborde tanto las habilidades técnicas como las competencias interpersonales. En primer lugar, realice un análisis de brechas de habilidades para identificar las áreas en las que cada empleado necesita mejora o adquisición de nuevas competencias. A partir de este análisis, diseñe módulos de formación específicos que incluyan no solo instrucción teórica, sino también ejercicios prácticos y evaluaciones. Utilice una variedad de métodos pedagógicos, desde seminarios web hasta formación en el puesto de trabajo, para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje. Además, haga accesibles los recursos de formación, como manuales y videos instructivos, para que los empleados puedan consultarlos según lo necesiten.

Realizar evaluación de habilidades y destrezas del trabajador. Para lo cual implemente un enfoque metodológico que

Materiales de oficina

Dos veces al
año

combine tanto elementos cuantitativos como cualitativos. Defina primero los parámetros de evaluación en línea con las competencias requeridas para cada puesto. Utilice pruebas psicométricas y KPIs para obtener datos cuantitativos. Complemente estos con métodos cualitativos como entrevistas y observaciones en el entorno laboral. Un equipo multidisciplinario deberá realizar la evaluación para asegurar un análisis equitativo y completo. Los resultados se compilarán en un informe detallado que servirá de base para sesiones de retroalimentación personalizadas y para adaptar los planes de desarrollo profesional de la empresa. Este enfoque integrado permitirá una evaluación precisa y facilitará un plan de acción para el crecimiento continuo del empleado.

Realizar talleres que fomenten el trabajo en equipo. Inicie con un análisis de necesidades para identificar áreas de mejora en la colaboración y comunidad del equipo.

Capacitador.

Dos veces al
año

Desarrolle un currículo del taller que integre actividades como juegos y ejercicios de grupo. Consulte con expertos en desarrollo organizacional para optimizar el contenido y las dinámicas del taller. Reserve un espacio apropiado y asegúrese de tener todos los recursos necesarios. Promueva la participación inclusiva y use un facilitador para guiar las actividades. Evalúe el éxito del taller a través de métodos como cuestionarios y entrevistas, ajustando el enfoque para futuras sesiones según los resultados obtenidos.

Planificar jornadas de recreación con el objetivo de establecer espacios de descanso laboral. Primero realice una encuesta o mantenga reuniones focales para identificar las preferencias de actividades y horarios del equipo. A continuación, establezca un presupuesto y recursos necesarios, considerando tanto las instalaciones como los materiales requeridos. Seleccione una fecha que minimice las interrupciones laborales y

Materiales de oficina

Semestral

promueva una alta participación. Coordine con los líderes de equipo o gerentes para asegurar que la jornada se integre sin problemas en el calendario laboral.

Promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la asociación Guanta 56. se recomienda diseñar y ejecutar una serie de iniciativas que fomenten la inclusión y la identificación con los objetivos de la organización. Estas pueden incluir ceremonias de bienvenida para nuevos empleados, reuniones periódicas para compartir logros y objetivos, así como la implementación de un programa de reconocimiento que destaque las contribuciones individuales y de equipo. Además, la comunicación abierta y transparente sobre la misión y los valores de la asociación, junto con la oportunidad para que los empleados participen en proyectos significativos, pueden fortalecer la conexión emocional con la organización.

Materiales de oficina.
Capacitador.

Continuo

Establecer un procedimiento para solicitar permisos de trabajo, que debe ser elaborado por responsable de talento humano, ejecutado por los trabajadores, y supervisado por el técnico a cargo del proyecto. El procedimiento debería incluir un formulario estandarizado que capture la información necesaria, como la razón del permiso, fechas y horas solicitadas. Establezca un sistema de revisión por parte de los supervisores y el departamento de Recursos Humanos, especificando los plazos para la respuesta. También debe haber protocolos claros para situaciones especiales, como emergencias familiares, y un mecanismo de apelación para solicitudes denegadas. Todas las directrices deben estar claramente documentadas y ser fácilmente accesibles para todos los empleados.

Materiales de oficina

Semestral

Factor de riesgo Psicosocial: Conflicto de rol

Definición: Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.



Posible origen: Los trabajadores no son consultados en la forma como mejorar las tareas, realizan tareas de distinto puesto de trabajo, y no tienen claro los objetivos de su puesto de trabajo.

Resultados de la evaluación:

Método CoPsoQ-istas21: un 50% de trabajadores de asociación Guanta 56 está expuesto a la situación más desfavorable.

Método del Ministerio del Trabajo Ecuador: se obtuvo en promedio un valor de 7 puntos, lo que se interpretó como un nivel de riesgo alto.

Medidas preventivas:

Tabla 75

Medidas preventivas para el factor Conflicto de rol

ACCIONES	PLAZOS IMPLEMENTACION	RECURSOS		SEGUIMIENTO	
		MATERIALES	ECONÓMICOS	INDICADORES	PLAZOS
<p>Difundir la política de prevención de los factores de riesgo psicosocial. Se sugiere adoptar un enfoque multifacético que combine diversas estrategias de comunicación y participación. Inicialmente, se realizará una presentación formal de la política a todo el personal a través de una reunión general o webinar, utilizando materiales visuales y escritos para explicar los objetivos y componentes clave. Este evento será complementado con la distribución de una versión escrita de la política a través de correo electrónico y la intranet de la empresa.</p> <p>Posteriormente, se llevarán a cabo sesiones de capacitación específicas para los diferentes niveles jerárquicos de la organización, enfocadas en cómo implementar y mantener las estrategias de prevención en sus respectivas áreas. Estas</p>	4 meses	Materiales de oficina.	500 \$	<p>(Número trabajadores capacitados/Total de trabajadores) * 100</p> <p>(Número de programas realizados/ Número de programas de información planificados) * 100</p> <p>(Número de trabajadores evaluados psicológicamente/ Número total de trabajadores) * 100</p>	Semestral

sesiones serán grabadas y estarán disponibles en la plataforma interna para consulta futura. Además, se colocarán posters y folletos en áreas comunes como comedores y salas de descanso para reforzar continuamente el mensaje.

Capacitar a los trabajadores acerca del perfil del puesto de trabajo que ocupan para que pueda determinar las expectativas que la asociación Guanta 56 tiene de su desempeño laboral.

Analizar el diagrama orgánico funcional de la asociación Guanta 56 para determinar su eficiencia.

Desarrollar programas de información sobre las funciones, objetivos, atribuciones, métodos y responsabilidades de cada puesto de trabajo para que los trabajadores conozcan las especificaciones de su puesto y del resto de puestos de trabajo, con el fin de evitar confusiones de cualquier tipo.

Materiales de oficina.

Anual

Materiales de oficina.

Anual

Capacitador.
Plataforma ZOOM.

Dos veces al
año

Realizar grupos de trabajo para analizar los procedimientos que se siguen al ejecutar cada una de las actividades ordinarias, extraordinarias y especiales.

Materiales de oficina.

Anual

Realizar reuniones con los trabajadores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con sus actividades laborales.

Materiales de oficina.

Trimestral

Llevar a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos, antes de la contratación, para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuenta con capacidades y preparación acorde. Para garantizar una alineación óptima entre las habilidades de los empleados y las demandas de su puesto de trabajo, es esencial implementar una estrategia de evaluación que incluya tanto exámenes psicológicos como pruebas psicométricas. Esta evaluación debe complementarse con un profesionograma detallado, que mapee las competencias y habilidades necesarias

Materiales de oficina.
Psicólogo clínico.

Anual

para cada rol dentro de la organización. De este modo, se pueden identificar las fortalezas y áreas de mejora para cada individuo, permitiendo situar a cada trabajador en el puesto que mejor se ajuste a su perfil de capacidades y formación. Este enfoque integrado no solo optimiza la asignación de recursos humanos, sino que también contribuye al bienestar y la satisfacción laboral del empleado.

Promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la asociación Guanta 56. se recomienda diseñar y ejecutar una serie de iniciativas que fomenten la inclusión y la identificación con los objetivos de la organización. Estas pueden incluir ceremonias de bienvenida para nuevos empleados, reuniones periódicas para compartir logros y objetivos, así como la implementación de un programa de reconocimiento que destaque las contribuciones individuales y de equipo.

Materiales de oficina.
Capacitador.

Continuo

Además, la comunicación abierta y transparente sobre la misión y los valores de la asociación, junto con la oportunidad para que los empleados participen en proyectos significativos, pueden fortalecer la conexión emocional con la organización.

Informar a los trabajadores que solo se deben guiar por los medios de comunicación formales y directos para evitar sesgos o distorsión de la información. En primer lugar, se identificarán y catalogarán los medios de comunicación formales de la empresa, como boletines internos, plataformas de intranet o reuniones oficiales. Posteriormente, se llevará a cabo una campaña de sensibilización que incluya sesiones informativas y material de apoyo escrito o digital, con el objetivo de familiarizar a todos los empleados con estos canales. Se implementará también un sistema de alertas o notificaciones

Medios electrónicos.

Continuo

para destacar la importancia de la información y su origen confiable. Este enfoque centralizado y transparente de la comunicación garantizará que los trabajadores estén adecuadamente informados, reduciendo así el riesgo de malentendidos o interpretaciones erróneas.

Programa de información sobre especificaciones de Puestos de Trabajo en la Asociación Guanta 56

Objetivo General:

Proporcionar a todos los empleados de la Asociación Guanta 56 una comprensión clara y detallada de las funciones, objetivos, atribuciones, métodos y responsabilidades asociadas a cada puesto de trabajo.

Objetivos Específicos:

- Clarificar el alcance y las responsabilidades de cada puesto.
- Fomentar una mayor cooperación y comprensión entre departamentos y equipos.
- Minimizar el potencial de conflictos y malentendidos relacionados con las funciones laborales.

Contenido del Programa:

Fase 1: Desarrollo del Profesiograma

- Duración: 1 semana
- Actividades: Revisión de descripciones de trabajo, identificación de roles clave y asignación de responsabilidades.

Fase 2: Elaboración de Material Informativo

- Duración: 2 semanas
- Actividades: Diseño y elaboración de folletos, manuales y material digital sobre especificaciones de cada puesto.

Fase 3: Sesiones Informativas

- Duración: 4 semanas
- Actividades: Reuniones y seminarios por departamento para presentar y discutir el material.

Fase 4: Evaluación y Retroalimentación

- Duración: 1 semana
- Actividades: Encuestas para evaluar la eficacia del programa.

Fase 5: Actualización y Mantenimiento

- Duración: continuo
- Actividades: Actualizaciones periódicas del material y sesiones de refresco.

Metodología:

Para asegurar la efectividad y el impacto duradero del programa, se emplearán múltiples técnicas y métodos educativos que fomenten una comprensión profunda y aplicable de las especificaciones de cada puesto de trabajo. A continuación se detallan las metodologías que se utilizarán en cada fase del programa:

1. Presentaciones Interactivas

- Utilización de herramientas multimedia para presentar los contenidos de manera clara y atractiva.
- Inclusión de ejemplos reales y estudios de caso para ilustrar los conceptos.

2. Talleres y Seminarios

- Discusiones en grupo para explorar diferentes aspectos de las especificaciones de los puestos.
- Ejercicios prácticos que permitan a los empleados aplicar el conocimiento en un entorno simulado.

3. Estudios de Caso

- Análisis detallado de situaciones laborales reales donde se aplican las especificaciones de los puestos.
- Reflexión y discusión en grupos pequeños para identificar mejores prácticas y áreas de mejora.

4. Grupos de Discusión y Foros

- Espacios para que los empleados compartan sus experiencias y observaciones sobre su propio rol y los de sus compañeros.
- Moderación por expertos en recursos humanos para guiar la conversación y asegurar que se aborden todos los temas relevantes.

5. Encuestas y Cuestionarios

- Evaluaciones online y en papel para medir el nivel de comprensión y retención del material presentado.
- Las encuestas también ayudarán a identificar áreas que pueden necesitar revisión o mayor énfasis en futuras sesiones.

6. Juegos y Simulaciones

- Actividades lúdicas diseñadas para reforzar el aprendizaje y permitir a los empleados aplicar los conceptos en un entorno más relajado.

7. Aprendizaje basado en Proyectos

- Los empleados trabajarán en proyectos en equipo que reflejen situaciones laborales reales, lo que les permitirá aplicar el conocimiento adquirido de manera práctica.

8. Feedback Continuo

- Instauración de canales de retroalimentación para que los empleados puedan hacer preguntas o clarificar dudas de manera constante a lo largo del programa.

Al integrar estas múltiples metodologías, el programa no solo ofrecerá una formación teórica sólida sino que también permitirá una comprensión práctica y aplicable de las especificaciones de cada puesto, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más eficiente y armonioso.

Evaluación y Seguimiento:

- Cuestionarios de evaluación al final de cada fase.
- Entrevistas individuales para recopilar retroalimentación.

Este programa tiene como meta evitar confusiones y conflictos laborales al ofrecer a todos los trabajadores una visión completa y detallada de las responsabilidades y funciones en su puesto y en los demás puestos de la organización.

Programa de Pausas Activas

Objetivo General

El programa de pausas activas tiene como objetivo mejorar la salud física y mental de los trabajadores, reduciendo la incidencia de trastornos musculoesqueléticos y el estrés laboral. Este programa busca incrementar la productividad, mejorar la concentración, y fomentar un ambiente de trabajo más saludable.

Metodología

- **Evaluación Inicial:** Realizar una evaluación de carga física y mental de trabajador, para entender las necesidades específicas de los mismos.
- **Capacitación de Líderes:** Seleccionar y capacitar a personas que guiarán las sesiones de pausas activas.
- **Horario y Duración:** Establecer horarios fijos para las pausas activas, que se ajusten a las necesidades laborales. Cada sesión durará entre 5 y 10 minutos.
- **Contenido de las Sesiones:** Las actividades incluirán ejercicios de estiramiento y relajación muscular
- **Material de Apoyo:** Se distribuirán manuales o infografías con información relevante y ejercicios que se pueden hacer en casa o en el lugar de trabajo.
- **Seguimiento y Medición:** Registrar la participación y obtener feedback para evaluar el impacto del programa en el bienestar de los empleados.
- **Evaluación Final y Ajustes:** Al final de un periodo determinado, reevaluar el programa y realizar ajustes según sea necesario.

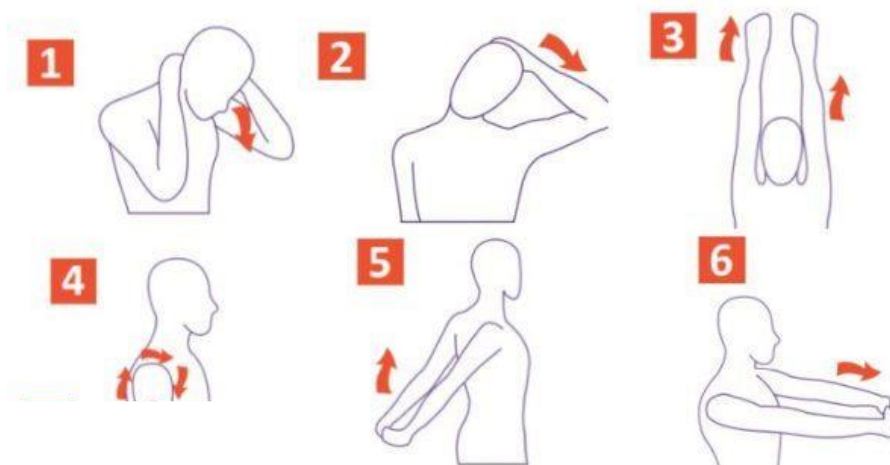
Cronograma

- Semana 1: Evaluación inicial y presentación del programa.
- Semana 2-4: Implementación piloto y ajustes.
- Semana 5 en adelante: Implementación completa.

Actividades Detalladas por Sesión

Sesión 1: Estiramientos básicos

- Estiramiento de cuello, hombros y espalda.



Sesión 2: Técnicas de Respiración

- Ejercicios de respiración profunda y consciente.



Sesión 3: Ejercicios de Enfoque y Concentración

- Técnicas para mejorar la concentración y reducir el estrés.



Indicadores de Éxito

- Participación del personal en un 80% o más.
- Reducción en las quejas relacionadas con dolores musculares o estrés laboral.
- Mejoras en los indicadores de productividad y bienestar según encuestas post-programa.

Conclusiones

Se realizó el análisis de los factores de riesgo psicosocial en los 26 trabajadores del área mecánica de la asociación Guanta 56, utilizando dos metodologías, la Nota Técnica de Prevención NTP 703: método CoPsoQ-istas21 de evaluación de riesgos psicosociales, misma que se basa en la aplicación de un cuestionario de 109 preguntas de respuesta corta, y el método de evaluación de los factores de riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio del Trabajo MDT Ecuador, que basa su evaluación en la aplicación de un cuestionario de 58 preguntas de respuesta corta.

Con la aplicación de las 25 preguntas del cuestionario del método CoPsoQ-istas21, se obtuvo como resultado las condiciones de trabajo y empleo, mismas que pueden ser consideradas como el origen de la exposición a los factores de riesgo psicosocial, estas fueron: jornadas de trabajo que superan las 45 horas a la semana, jornadas de trabajo matutina y vespertina, permisos inexistentes en caso de una emergencia familiar/personal, trabajo en fines de semana, no existe margen de adaptación en la hora de entrada y salida, los trabajadores no son consultados en la forma como mejorar las tareas, los trabajadores realizan tareas de distinto puesto de trabajo, y los trabajadores no tienen claro los objetivos de su puesto de trabajo.

Se evaluaron los factores de riesgo psicosocial aplicando la metodología CoPsoQ-istas21, mediante la cual se obtuvo que las dimensiones menos favorables para la salud de los 26 trabajadores fueron: ritmo de trabajo con un porcentaje de prevalencia del 84,6%, y conflicto de rol con un porcentaje de prevalencia del 50%. Coincidiendo con los resultados obtenidos de la aplicación del método de evaluación propuesto por el MDT Ecuador, que fueron: ritmo de trabajo y margen de acción control, ambas dimensiones evaluadas con un nivel de alto de exposición.

Se elaboró una propuesta de la planificación preventiva para las dimensiones: ritmo de trabajo y conflicto de rol, ambas evaluadas como más problemáticas para la salud de los 26 trabajadores, se plantearon acciones como, capacitaciones, formación de focus group, elaboración de programas, sensibilizaciones y análisis de salud mental, entre otras.

Recomendaciones

Se recomienda difundir los resultados obtenidos de las evaluaciones de los factores del riesgo psicosocial, con los 26 trabajadores del área mecánica, aclarando las metodologías aplicadas y enfatizando en la confidencialidad de los resultados.

Se recomienda ejecutar las medidas propuestas en la planificación preventiva y realizar el seguimiento de las mismas, tomando en cuenta los indicadores establecidos, con el fin de evitar que solo quede en propuesta escrita.

A lo largo de la implementación de las medidas preventivas, se sugiere que la organización, tome en cuenta la opinión de los trabajadores, con el fin de saber cómo se sienten o si tienen comentarios o sugerencias.

Se sugiere reforzar en los trabajadores los valores de la organización, sus objetivos y metas con el fin de motivarlos diariamente a realizar su trabajo de una manera eficiente y eficaz.

Referencias Bibliográficas

- Asamblea Nacional Constituyente. (1998). Constitución de la República del Ecuador. Ecuador.
- Comunidad Andina de Naciones. (2004). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ecuador.
- Comunidad Andina de Naciones. (2005). Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ecuador.
- EU-OSHA. (2023). *Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo* . Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Herrera , C. (14 de Octubre de 2022). Gestión del riesgo psicosocial a partir del método CoPsoQ-istas21, en la Compañía Herrera Seguridad Carridocom Cía. Ltda. Riobamba, Chimborazo, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Martínez, B. S. (Febrero de 2019). Evaluación de riesgos psicosociales en una microempresa de fabricación de calzado a través del método COPSOQ ISTAS 21. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador.
- Ministerio del Trabajo. (Octubre de 2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio del Trabajo NT 25. (27 de septiembre de 2013). Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Quito, Pichincha, Ecuador: MDT.
- Moncada, L., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero , E. (Julio de 2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales.

Barcelona, España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.

Montalvo , D. (Octubre de 2020). Análisis y propuesta de intervención de riesgos psicosociales de la empresa Repsol Ecuador S.A., en el año 2020. Quito, Pichincha, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Murillo , J. (2018). Estudio de los riesgos psicosociales y elaboración de una guía de pausas activas en el área administrativa de la CEM Austrogas. Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad del Azuay.

OIT-OMS. (1984). *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo*. Ginebra.

Padilla, N. (Enero de 2018). Evaluación de riesgos psicosociales laborales y extra laborales en el área productiva de la empresa Flexiplast en la ciudad de Quito. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Internacional SEK Ecuador.