



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL
LABORAL**

“Factores psicosociales de riesgo de los trabajadores de la modalidad de Protección Especial
en una ONG del cantón Durán en el año 2023”

AUTOR:

Soc. Viera Uca María Verónica

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

TUTOR:

Mgr. Mendieta Lucas Lourdes Monserrate

Guayaquil, Ecuador

25 de agosto del 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL
LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Socióloga, María Verónica Viera Uca**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Máster en Trabajo Social Mención en Gestión Social Laboral.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LCDA. LOURDES MENDIETA, MSG.

REVISOR

LIC. CARLOS RAMÍREZ RAVE, MGS.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

MSG. PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL
LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Viera Uca María Verónica

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “Factores Psicosociales de Riesgo de los trabajadores de la modalidad de Protección Especial en una ONG del cantón Durán en el año 2023” previa a la obtención del **Grado Académico de** Máster en Trabajo Social Mención en Gestión Social Laboral ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2023

EL AUTOR



Firmado electrónicamente por:
**MARIA VERONICA
VIERA UCA**

María Verónica Viera Uca



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL**

LABORAL.AUTORIZACIÓN

Yo, Viera Uca María Verónica

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación previo a obtención del título** Máster en Trabajo Social Mención en Gestión Social Laboral titulada: **“Factores Psicosociales de Riesgo de los trabajadores de la modalidad de Protección Especial en una ONG del cantón Durán en el año 2023”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2023

EL AUTOR:



Firmado electrónicamente por:
**MARIA VERONICA
VIERA UCA**

María Verónica Viera Uca



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL
LABORAL.**

REPORTE URKUND

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, document metadata is shown: 'Documento: VERONICA VIERA UCA | CORREGIDO | 1 | docx (D172278322)', 'Presentado: 2023-07-21 13:48 (-05:00)', 'Presentado por: maestría.trabajosocial@cu.ucsg.edu.ec', 'Recibido: lourdes.mendieta.ucsg@analysis.urkund.com', and 'Mensaje: Veronica Viera Segundo - Urkund [Mostrar el mensaje completo](#)'. A yellow highlight indicates '4% de estas 61 páginas, se componen de texto presente en 18 fuentes.' On the right, a 'Lista de fuentes' (List of sources) panel shows various references, including 'UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO / (null)', 'https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?e=NORMLEX_PUB_12100-0-NO_12100-P12100_INSTRUM...', 'https://repositorio.uces.edu.ec/bitstream/handle/20.500.12840/3080/Alder_Tesis_Licenciat...', 'UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO / (null)', 'FUNIBER / (null)', 'https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6174484.pdf#vellido', 'https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISION_C3h93H-584-INSTRUM...', 'https://www.redalyc.org/odf/214/2141418845012.pdf', 'https://repositorio.uces.edu.ec/bitstream/123456789/1271/1/75874.pdf', and 'http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27202'. The bottom of the window shows a preview of the document text, which discusses work-rest schedules and risk levels.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, agradezco primero a Dios, por darme las fuerzas; a mi familia, por enseñarme a ser perseverante y mi pareja por la motivación de todos los días.

A los técnicos del proyecto de protección especial, a la ONG, por haberme permitido hacer uso de su opinión y participación con el fin de presentar el estudio investigativo.

También, a la Sra. Andrea Hormaza quién me impulsó a realizar la maestría para mi crecimiento profesional y me permitió realizar el estudio de investigación.

A la tutora Msc. Lourdes Mendieta por el acompañamiento y guía para culminar el trabajo de titulación.

SOC. MARÍA VERÓNICA VIERA UCA

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo al Psi. Geovanny Ramírez Carguacundo, quién ha sido el pilar fundamental para culminar la Maestría.

Así como también, dedico el presente trabajo a mi familia Viera Uca, quién ha estado presente en cada paso que doy.

SOC. MARÍA VERÓNICA VIERA UCA

Índice

Capítulo I.....	1
Diseño del proyecto de Investigación.....	1
1.1. Problema de Investigación.....	1
1.1.1. Antecedentes del estudio	3
1.1.2. Antecedentes Estadísticos.....	11
1.1.3. Preguntas de investigación	14
1.2. Objetivos de la investigación.....	14
1.2.1. Objetivo General.....	14
1.2.2. Objetivos Específicos	15
1.2.3. Justificación del estudio.....	15
1.3. Marco teórico y/o conceptual	17
1.3.1. Marco teórico.....	17
1.3.2. Marco conceptual	20
1.3.3. Referencia Normativa Internacional.....	34
1.3.4. Referencia Normativa Nacional	39
1.4. Diseño metodológico	43
1.4.1. Enfoque de la investigación.....	44
1.4.2. Tipo de investigación.....	45

	viii
1.4.3. Nivel de estudio de la investigación	45
1.4.4. Técnicas de la recopilación de la información.....	46
1.4.5. Población	46
Capítulo II.....	52
Hallazgos de la investigación	52
2.1 OBJETIVO 1: Caracterizar los factores psicosociales de riesgo que afecten a los trabajadores de una ONG del Cantón Durán	52
2.1.1. Resultados por dimensión.....	58
2.2. OBJETIVO 2: Indagar entre los participantes el género que presenta mayor nivel de afectación de la doble presencia en la ONG del Cantón Durán, durante el año 2023	82
2.2.1. Resultados globales	85
2.3. OBJETIVO 3: Explorar las acciones institucionales que se implementan para disminuir los factores psicosociales de riesgo que afectan a los trabajadores en una ONG del Cantón Durán, durante el año 2023.....	87
Conclusiones.....	92
Recomendaciones	95
Bibliografía.....	97
Anexos	109

Índice de tabla

Tabla 1. Definición de las dimensiones	48
--	----

Índice de figuras

Figura 1. Sexo del trabajador o servidor.....	52
Figura 2. Edad del trabajador o servidor.....	53
Figura 3. Auto- identificación étnica.....	54
Figura 4. Nivel más alto de instrucción.....	55
Figura 5. Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución.....	56
Figura 6. Área de trabajo.....	57
Figura 7. Carga y ritmo del trabajo.....	58
Figura 8. Desarrollo de competencias.....	60
Figura 9. Liderazgo.....	63
Figura 10. Margen de acción y control.....	64
Figura 11. Organización del trabajo.....	65
Figura 12. Recuperación.....	66
Figura 13. Soporte y apoyo.....	68
Figura 14. Acoso discriminatorio.....	70
Figura 15. Acoso laboral.....	71
Figura 16. Acoso sexual.....	73
Figura 17. Adicción al trabajo.....	74
Figura 18. Condiciones del trabajo.....	76
Figura 19. Estabilidad laboral y emocional.....	80
Figura 20. Salud auto percibida.....	81
Figura 21. Doble presencia (laboral – familiar).....	82

Figura 22. Evaluación dimensiones de riesgo psicosocial.....86

Índice de anexos

Anexo A. Referencias teóricas	110
Anexo B. Análisis de Cuestionario de evaluación de los Riesgos Psicosocial, Ministerio de Trabajo (2018)	122
Anexo C. Interrogantes para el grupo focal.....	127
Anexo D. Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial.....	129

Capítulo I

Diseño del proyecto de Investigación

1.1. Problema de Investigación

Partimos indicando que el presente trabajo surge del interés investigativo por conocer la realidad laboral en relación con los factores psicosociales presentes en una ONG del Cantón Durán. Los colaboradores se enfrentan a diferentes problemáticas: Incorporación y desvinculación de nuevos integrantes a la estructura de la institución, desmotivación producto a retrasos en la remuneración, conflictos entre los miembros de los equipos de trabajo, la sobrecarga laboral y espacios no adecuados para el desarrollo de sus actividades, que podrían provocar la aparición de efectos negativos dentro del ambiente de trabajo, repercutiendo en la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores.

Así mismo, la ONG perteneciente al tercer sector de la economía, cuenta con programas y servicios direccionados a la inclusión económica y social mediante la restitución de derechos, y procesos de intervención psicosocial a la población de atención prioritaria en situación de vulnerabilidad, conformada por profesionales en Psicología, Trabajo Social, Sociología, Leyes y Educación, que atienden a la población en situación de pobreza y pobreza extrema dentro del Cantón Durán y Samborondón, a través de la Modalidades de Protección Especial en convenio con el Ministerio de Inclusión Económica y Social.

A continuación, se presentan algunos antecedentes investigativos relevantes: primero, es necesario destacar la definición de factores psicosociales de riesgo según la Organización Internacional del Trabajo en 1984, afirmo que:

Los factores psicosociales se refieren a las interacciones entre el entorno laboral, las condiciones organizativas, las capacidades individuales, las necesidades y la cultura del trabajador, así como las consideraciones personales que afectan las percepciones y experiencias en el ámbito laboral del trabajador; por lo tanto, estos elementos influyen significativamente en la salud, el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo.

(Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 3)

Estos factores se podrían presentar en las diferentes situaciones que debe afrontar un trabajador y su equipo, se complica la definición de este término debido a la gran cantidad de investigaciones con diferentes enfoques que actualmente se desarrollan. Otra definición es “condiciones de trabajo que en interacción con el individuo y mediante mecanismos patogénicos o alógenos del estrés, influyen en la salud y enfermedad” (Juárez, 2019, pág. 96).

Por otra parte, en el estudio de Polanco & García (2017), en la revisión de conceptos acerca de los factores psicosociales de riesgo y algunas herramientas de medición en Colombia, contextualiza que los factores psicosociales de riesgos laborales se refieren a las condiciones o situaciones que afectan la salud mental, física y social de los trabajadores en su entorno laboral. Estos factores pueden incluir altas demandas de trabajo, falta de control en las tareas, falta de apoyo social, falta de reconocimiento o recompensa, entre otros. También se considera importante tener en cuenta las características personales del individuo, así como el entorno laboral, familiar y social en el que se desarrolla. Estos factores pueden tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores si no son reconocidos y abordados adecuadamente.

En la misma línea, dentro de la Resolución 2646 de Ministerio de la Protección Social (2008), se pueden identificar que los factores psicosociales de riesgo en el contexto laboral colombiano son elementos que pueden influir en las condiciones de salud y el desempeño de las personas. Estos factores pueden ser observables a través de la interacción y las experiencias en el trabajo, tanto intralaborales como extralaborales o externos a la empresa.

Del mismo modo, cuando tales condiciones son correctas su resultado lleva a la satisfacción, a la motivación, a la productividad y al bienestar laboral. Cuando son inadecuadas conducen al agotamiento, al estrés, a la enfermedad, al accidente y al clima laboral hostil. Las condiciones organizacionales son el punto de origen de los factores y tal como se realiza. Para los autores Kalimo, Batawi, & Cooper (1988) tales repercusiones pueden ser tanto positivas como negativas. También, puede dar lugar tanto al estrés laboral como al desarrollo y bienestar del trabajador.

Desde esa perspectiva las condiciones laborales pueden provocar en los trabajadores la fricción entre los compañeros, la falta de comunicación, remuneraciones inadecuadas, el subempleo y el síndrome de Burnout, que es común en los trabajadores.

1.1.1. Antecedentes del estudio

Los antecedentes tienen como objetivo recopilar investigaciones y resultados de experiencias previas, ubicando un horizonte, verificando su viabilidad y alcance, buscando también ampliar la visión del autor, mostrando precedentes, formando expectativas y proyectando metas.

Considerando, que el bienestar del ser humano dentro de las organizaciones surgió producto a una explotación histórica y la falta de derechos laborales en la fábrica, la aparición

del movimiento obrero en la Revolución Industrial. La lucha de los trabajadores por su situación e injusticia hizo que las clases obreras y los campesinos buscarán mejorar su situación desde el sistema político y social. Durante la época industrial tuvo un gran impacto en el mundo laboral, debido a que los empresarios tenían pleno derecho para accionar las condiciones laborales de sus trabajadores, los salarios eran bajos y no permitía llevar una vida digna.

El estudio de Moreira (2017), menciona que la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que la salud en las organizaciones debe tener como objetivo el mantenimiento y promoción óptimo tanto mentalmente, socialmente y físicamente de los trabajadores en todas las ocupaciones, la debida prevención en los lugares de trabajo, protección en su salud, la ubicación del entorno laboral con las debidas adaptaciones a sus capacidades psicológicas y fisiológicas; la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo. (pág. 170)

Esto muestra la relevancia de investigar los aspectos psicológicos y sociales que pueden aumentar el riesgo de problemas de salud en las personas, lo cual afecta directamente su desempeño en el trabajo.

Por otro lado, para tener un acercamiento sobre los derechos del trabajador, y sus condiciones laborales se hará una síntesis y análisis de cada concepto o ideas que nos permita explicar con más exactitud la línea investigativa que queremos situar:

Según Moreno (2011), menciona que las preocupaciones de las empresas por los trabajadores son de implementar normativas en materia laborales, entre ellos, el pago salarial oportuno, el cumplimiento de las horas, y que asimismo está direccionado por los riesgos

físicos y ambientales generados en el trabajo. Esto significa que de acuerdo con los cambios este fenómeno ha evolucionado dentro del trabajo.

Los factores de riesgo psicosociales laborales “se refiere a condiciones en el entorno laboral que presentan un alto riesgo de causar daños significativos a la salud de los trabajadores como afectaciones de carácter físico, social o mental” (Moreno B. , 2011, pág. 8). Estos riesgos van a depender de la situación en que el trabajador se encuentre laborando y también del rol que esté desempeñando. Al mismo tiempo estos factores se pueden evidenciar a corto y largo plazo, y son tan determinantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo, que son los riesgos históricamente considerados en el trabajo (Moreno & Gorrasa, 2013).

En muchas ocasiones son factores que inciden en todas las empresas que se encuentren en situaciones de posibles riesgos laborales ya sea en el área de producción, área industrial o simplemente por otros factores asociados a la salud social o mental.

En base al estudio de los autores Gómez, Hernández , & Méndez (2014), se comprende que el riesgo psicosocial no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización.

Además, Camacho & Mayorga (2017) en su artículo de investigación “Riesgos laborales psicosociales, perspectiva organizacional, jurídica y social”, demuestra la presencia de problemas como la falta de estabilidad laboral, infraestructura inadecuada, un estilo de liderazgo autoritario o políticas internas conflictivas puede generar tensiones entre los empleados, lo que a su vez puede resultar en un ambiente de trabajo negativo. Todo esto crea

la necesidad de invertir en programas y protocolos que permitan identificar los riesgos específicos y desarrollar estrategias para superarlos, así como mejorar la eficiencia y eficacia de la organización. Esta investigación es relevante porque examina aspectos únicos dentro de las organizaciones que pueden tener consecuencias perjudiciales tanto para la productividad como para la obtención de resultados.

Por su parte, Neuman & Barón (1998), se refieren que el clima organizacional es muy importante cuando se estudian los efectos que tiene la estructura de una empresa en el comportamiento de sus empleados. Esto se debe a que el ambiente en el que se trabaja puede influir en las acciones y actitudes de las personas de manera significativa. Pues si bien es cierto, ambas variantes se relacionan, debido a que si el clima laboral en el ambiente genera estrés, conflictos, malestar; ocasionará que el empleado afecte las relaciones sociales, laborales, presente ausentismos, derivadas a las conductas de las personas.

Entre otras investigaciones, en la Revista multidisciplinar Ciencia Latina publicó un artículo científico sobre el Clima Organizacional en el Sector Público Latinoamericano, realizada por Gonzáles et al. (2021)., donde cita a los autores Litwin & Stringer (1968), quienes indican que el clima organización se refiere a la percepción que tienen las personas sobre una organización, basado en su estructura, liderazgo y toma de decisiones. Donde es un análisis del ambiente interno de la organización y cómo se compone en términos de su estructura y cómo esto influye en cómo se percibe la organización. Continuando en la misma línea están los autores Santana & Cabrera (2007) que recalcan la diferencia que si indicamos el clima desde la perspectiva perceptual que es el conjunto de procesos y actividades relacionados al hábitat, acciones y estado, nos referimos que el clima es observado desde una

“percepción global y dinámica que tienen los profesionales de una organización en relación con el ambiente en el que se desarrolla su trabajo” (pág. 301).

De acuerdo con lo previamente expresado, se determina que el clima organizacional se encuentra unificado por factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales. El factor psicológico individual para Schneider desde el año 1968 ha sido considerado como los procesos de interacción social y establecimiento de sentimientos de afinidad positivos o negativos que posee el individuo por la organización (Ucrós & Gamboa, 2010, pág. 184).

Por otro lado, los factores grupales son entendidos por Toro (2005) que es citado por Ucrós Gamboa, 2010) como aquellos que:

Inciden en el clima organizacional por las variables que lo determinan y sobre las que los individuos reaccionan construyendo percepciones que influyen en su comportamiento. Los factores grupales deben tomarse en cuenta en el proceso de interacción, y su percepción constituye objeto de medición del clima organizacional. (p. 184).

Finalmente, este artículo científico indica que dentro de las organizaciones públicas existen factores que afectan directamente al desarrollo del clima laboral. También, que la comunicación es un factor predominante en la institución, pues la falla de esta ocasionará un deterioro relevante en el clima organizacional, debido a que la información expresada no es difundida a todo el personal. Por tal motivo, se reconoce el efecto positivo del estilo de comunicación horizontal como estrategia fundamental para la conservación del clima.

Considerando también, la investigación realizada por Martínez & Hernández (2005), publicada en la Revista Cubana de Salud, considera que las organizaciones deberían cavilar

los ritmos de cada uno de los trabajadores, su tiempo de receso, la oportunidad de socializar estrategias que les permitan minimizar los conflictos, permitirá a largo plazo que los empleados tengan conciencia de la importancia del rol que cumplen dentro del sistema organizacional, transformándose así en sujetos activos. Por esta demanda, se plantean lineamientos que disminuyan los factores psicosociales de riesgo.

Por su parte, Ibarra & Sinchitullo (2017), realizan una investigación en la ciudad de Huánuco, Perú, donde no solo se preocupa de conocer los factores de riesgo psicosocial, sino que también se propone analizar la relación específica entre las exigencias psicológicas y los factores psicosociales de riesgo, dando como resultado que la relación entre estos dos factores se encuentran en un nivel alto, considerando como factores detonantes: La monotonía del trabajo, excesiva o escasa responsabilidad debido al desconocimiento de sus funciones, trabajo desigual con relación al tiempo y el trabajo bajo presión, considerando que estos factores podrían afectar en la salud del miembro de la organización.

Charria et al. (2011), en la Revista Facultad Nacional de la Salud Pública realizaron un análisis sobre “Los Factores Psicosociales Laborales: Métodos e instrumentos de evaluación”, basadas en las condiciones que se requiere para evaluar los factores psicosociales de riesgo intralaborales en el contexto organizacional en diferentes países del mundo. Donde afirman que utilizaron el Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social. Los autores afirman que:

Para evaluar los factores psicosociales de riesgo se ha generado dificultad para los profesionales encargados de la prevención de riesgos laborales, y que varios autores indican que la dificultad radica en las metodologías tradicionales para evaluar los

factores físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos, son insuficientes a nivel conceptual y técnico para la evaluación de factores psicosociales de riesgo en el trabajo. Y destacan que las evaluaciones son un proceso que incluye fases interrelacionadas y que debe integrarse a los sistemas de gestión y políticas estratégicas de una organización. (pág. 382)

Por otro lado, la propuesta de Ruiz (2021), se basó en las estrategias que cada uno de los miembros de la organización utiliza para disminuir el impacto emocional en la atención de personas en situación de vulnerabilidad, destacando la verbalización de sus emociones, la reafirmación de los roles de cada uno de los trabajadores, y el gestionar emociones, estos elementos se convirtieron elementos claves para el desarrollo de una propuesta de disminución de riesgos psicosociales, otra variable importante que se observa fue la parte social de los trabajadores, incluyendo el producto personal: La relación con su familia, amigos, colega, considerando su lugar de nacimiento, costumbres, cultura, perspectiva de vida y experiencias previas.

Este estudio se realizó en la *Fundación Save The Children* ubicada en la ciudad de La Guajira, Colombia, donde los miembros de la organización se enfrentan con fenómenos psicosociales en comunidades donde existen personas excluidas históricamente, similar a los elementos que se encuentran vinculados en los servicios psicosociales de atención a personas en situación de vulnerabilidad, de allí la importancia para la presente investigación.

De acuerdo con Castillo y Ojeda (2022), quienes realizaron una encuesta de factores psicosociales de riesgo dentro de un Hospital de Vilcabamba, utilizando el Cuestionario de Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas como instrumento, los

resultados presentan generalmente un riesgo medio, y que es necesario profundizar en las dimensiones que muestran porcentajes de riesgo bajo y medio.

Los autores hacen énfasis que los empleados del hospital están expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial y es importante implementar un programa de seguimiento y formación para el personal con el fin de prevenir repercusiones negativas en la salud de todos.

Otro trabajo de investigación fue realizado por Zambrano (2022), de gran relevancia debido al contexto que lo envuelve y además por la singularidad en el instrumento utilizado, el Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales del Ministerio del trabajo en Ecuador, entre las dimensiones evaluadas, los resultados alcanzados mostraron que el acoso laboral, la recuperación y el liderazgo eran elementos que se debían fortalecer para potenciar el bienestar de los trabajadores.

En mención a lo descrito por los autores Caicedo et al. (2022), realizó una investigación dentro de Ecuador, presentada en el artículo “Riesgos psicosociales y clima laboral en docentes de unidades educativas”, esta investigación se realizó con una muestra de 170 docentes de educación superior, aplicando el Cuestionario para Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas elaborado por Moreno et al. (2018) y se obtuvo como resultado que el 69% de los docentes manifiestan estar laborando en un clima laboral no aceptable, y además se sugiere ampliar este campo de investigación, especialmente considerando que los trabajos con alta demanda, bajo control y altos niveles de acoso son los que representan un mayor riesgo para la salud y disminuyen significativamente el nivel de desempeño laboral.

Como resultado, la investigación demuestra la concepción negativa de los trabajadores hacia el clima laboral, sobre todo en trabajos que demandan alto nivel de esfuerzo físico y mental, limitando así el correcto desempeño de los docentes.

Continuando, con el énfasis en la parte social de los elementos de una organización, Martínez y León (2022), realizan una investigación de tipo documental utilizando trabajos de titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, considerando los riesgos de manera temprana evitando desencadenar problemas mayores, presentando los siguientes resultados: Las principales problemáticas que se visualizaron durante el análisis de las tesis fueron la doble presencia, inseguridad, estrés laboral, burnout “síndrome del trabajador quemado”, mobbing “acoso laboral”, desempeño laboral, entre otros. Las problemáticas encontradas luego del análisis documental comprobaron la influencia directa de los contextos de los miembros de una organización.

Finalmente, hemos recopilado información basada en estudios investigativos citando a varios autores que nos explican desde un enfoque social y psicológico la complejidad de análisis de los factores de riesgos psicosociales que afecta al trabajador (a), dentro de ONG.

1.1.2. Antecedentes Estadísticos

Por otro lado, dentro de la ONG, laboran dieciséis trabajadores con quienes previamente se realizaron reuniones entre la representante legal y los colaboradores, donde se dieron a conocer dificultades en la realización de las actividades laborales, inconvenientes con la carga laboral, el reconocimiento del rol, desarrollo de sus competencias, motivación laboral, organización del trabajo, liderazgo dentro de los grupos, ya que los técnicos expresaron su

malestar y agotamiento al momento de cumplir con los objetivos de acuerdo a la Norma Técnica que rige cada proyecto.

En la Revista Lideres (2016) se encuentra información del estudio titulado "Felicidad en el trabajo", llevado a cabo por The Edge Group e Ipsos Consultor, es un ejemplo de investigación. En este estudio, se encuestó a 1.034 trabajadores ecuatorianos para analizar su nivel de satisfacción laboral. Integró un equipo multidisciplinario durante la realización del Proyecto Happiness, puntualiza cuatro aristas:

La gestión, elemento que alcanza el 40% de aceptación en los trabajadores; la relación entre trabajadores y jefes, demostrando que el 70% se siente satisfecho en ese ámbito; además el grupo afirma que el 62% se encuentra en un clima laboral favorable, por último, el 64% considera que la apertura de ser uno mismo es un factor fundamental para ser feliz. (pág. 2)

Habría que decir también que, dentro del país, los datos del Proyecto Happiness, plantea consultar a la población trabajadora ecuatoriana sobre su “Felicidad en el trabajo”, teniendo un alcance de 1034 personas encuestadas de manera online y presencial, destacando varios aspectos laborales y familiares. Entre los resultados más relevantes estuvieron: El 56% de encuestados afirma sentirse satisfecho de su trabajo y un 67% de encuestados afirma sentirse orgulloso de la organización. Por otra parte, los resultados de la consulta también arrojan que el 9% de los encuestados afirman sentirse infelices dentro de su lugar de trabajo (Yépez, 2015).

Cabe señalar que, en el Ranking por el Mejor Clima Laboral del año 2021, elaborado por la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional, entidad adscrita al

Ministerio de Trabajo del Ecuador, lista en la que se contempla el esfuerzo que realizan las instituciones públicas para generar condiciones de bienestar para los trabajadores, fueron 141 instituciones evaluadas de manera virtual, enfatizando en tres aspectos: Liderazgo, compromiso y entorno de trabajo, como las mejores puntuadas se encuentran el Banco Central del Ecuador con el 87% de satisfacción por el clima laboral, Secretaría Técnica del Comité de Prevención de Asentamientos Humanos Irregulares con el 93% de satisfacción por el clima laboral y completando la triada, se encuentra la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de liquidez y Fondo de Seguros Privados con el 90% de satisfacción laboral, también se toma en cuenta el porcentaje de participación y la población objetivo (Ministerio del trabajo, 2021).

De acuerdo con el libro publicado por Floría (2013) indica que los factores psicosociales de riesgo son aquellas condiciones de la organización y es algo recurrente en la empresa, además, que son uno de los resultados de las gestiones de las instituciones. También, el autor Mansilla (2022), refiere que:

Los factores de riesgos psicosociales están presentes en la situación o escenario laboral y que se encuentran vinculadas directamente con la organización, volumen de los colaboradores, en el clima laboral, en el desarrollo de las tareas y en la deficiencia que afecta tanto al bienestar, biopsicosocial de los trabajadores como a la realización del trabajo. (pág. 9)

Precautelando la consecución de objetivos y cumplimiento de lineamientos dentro del ámbito laboral, la ONG requiere realizar una Evaluación de Factores Psicosociales de Riesgo que permita la identificación oportuna de alertas, en bienestar de la organización.

El propósito de la realización de esta investigación es analizar los factores psicosociales de riesgo de los trabajadores y proponer acciones específicas para la disminución de Riesgos Psicosociales en la ONG del Cantón Durán.

1.1.3. Preguntas de investigación

Pregunta general:

- ¿Cuáles son los Factores Psicosociales de Riesgo de los trabajadores de una ONG del cantón Durán en el año 2023?

Sub-preguntas:

- ¿Qué dimensiones dentro de los factores psicosociales de riesgo presentan mayor afectación en los trabajadores de una ONG del Cantón Durán, durante el año 2023?
- ¿Quiénes se encuentran más afectados de acuerdo con el género con la dimensión doble presencia?
- ¿Qué acciones institucionales se implementan para disminuir los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores en una ONG del Cantón Durán, durante el año 2023?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo General

- Analizar los factores psicosociales de riesgo de los trabajadores de una ONG del cantón Durán, durante el año 2023.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar las dimensiones de los factores psicosociales de riesgo que presentan mayor afectación en los trabajadores de una ONG del Cantón Durán, durante el año 2023.
- Indagar entre los participantes el género que presenta mayor nivel de afectación de la doble presencia en la ONG del Cantón Durán, durante el año 2023.
- Explorar las acciones institucionales que se implementan para disminuir los factores psicosociales de riesgo que afectan a los trabajadores en una ONG del Cantón Durán, durante el año 2023.

1.2.3. Justificación del estudio

El trabajo investigativo se enfoca en analizar los factores psicosociales de riesgo laborales del grupo de profesionales de la Modalidad de Protección Especial de una ONG del Cantón Durán que se encuentran vinculados con las atenciones prioritarias de personas en situación de vulnerabilidad, una labor que demanda de altos niveles de esfuerzo y responsabilidad.

De tal manera, la importancia teórica de la presente investigación radica en los insumos que aporta a la ONG a partir del diagnóstico de factores psicosociales de riesgo laboral realizado a los técnicos de la Modalidad de Protección Especial, que se convertirán en aportes relevantes para establecer un Plan de Intervención Institucional posteriormente.

Por lo tanto, esta investigación nos permite analizar los factores psicosociales de riesgo que afectan al trabajador dentro de una organización o empresa en relación con las condiciones que la organización ofrece a sus colaboradores, para ello analizaremos bajo contextos científicos que nos ayuden a identificarlos a través de herramientas de evaluación.

La investigación presente cuenta con líneas investigativas que han realizado estudios sobre los factores riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores que elaboran en varias empresas u organizaciones.

La importancia para la academia radica en obtener mayores indicadores, concepciones y resultados que les permitan corroborar o refutar investigaciones de mayor alcance, además de marcar tendencias según la ubicación geográfica donde fue realizada la investigación.

Por otro lado, los técnicos de la ONG fortalecerán su derecho a la participación, serán parte de la creación de lineamientos para la posterior elaboración de un Plan de Intervención Institucional, tomando en cuenta sus necesidades, concepciones y puntos de vista.

La ONG, recibirá el producto de la investigación, permitiéndole analizar los factores psicosociales de riesgo que afectan el desarrollo normal del trabajo, lo que podría despertar la necesidad de tener un Departamento de Talento Humano, con el objetivo de precautelar la calidad de vida del trabajador, además de convertirse en un punto de partida para futuras investigaciones dentro de la ONG.

También se debe considerar que, en nuestro país, existen mecanismos y estrategias que se están implementando por medio del Departamento de Talento Humano y Trabajo Social, utilizando herramientas para prevenir los riesgos psicosociales laborales hacia los empleados que se encuentren laborando en organizaciones o empresas.

Desde una mirada social, el proyecto investigativo permitirá que la ONG conozca y comprenda las dimensiones que pueden generar los factores psicosociales de riesgo además de mejorar las relaciones entre los miembros del equipo, para obtener una mayor satisfacción laboral.

Dentro del Ecuador, existen muchas investigaciones sobre factores psicosociales de riesgo, sin embargo, muy pocas han sido realizadas en organizaciones del tercer sector de la economía, lo que hace relevante este trabajo.

El proyecto investigativo cuenta con el aval de las autoridades, así como con los recursos humanos, económicos y materiales para llevar a cabo la investigación, ya que la ONG considera la importancia de que por primera ocasión se realice una evaluación de factores psicosociales de riesgo. Además, será posible realizarlo luego de haber contado con la participación de los trabajadores (Técnicos de Protección Especial), y del coordinador del establecimiento.

1.3. Marco teórico y/o conceptual

1.3.1. Marco teórico

1.3.1.1. Teoría del estrés laboral.

En el artículo publicado por Sánchez (2010), sobre el “Estrés Laboral”, cita a los siguientes autores que define el estrés:

El autor Guerrero (1997), señala que el estrés se “origina a partir de los estímulos físicos y sociales que hace que la persona no pueda satisfacer adecuadamente el tiempo para percibir las necesidades de satisfacerla. Esto significa que se produce un desajuste entre el ambiente y los recursos”. (pág. 56)

Para Lazarus y Folkman (1984), define al estrés “como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que agrava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal” (pág. 56)

De acuerdo con lo citado se hace énfasis a los factores psicosociales y el proceso de evaluación al individuo.

Continuando con el estudio de Sánchez (2010), quien hace énfasis a las teorías y propone dos procesos principales en la experiencia de estrés laboral

1. Evaluación primaria: En esta etapa, el individuo evalúa si las demandas laborales son percibidas como amenazantes o perjudiciales para sus metas y bienestar. Esta evaluación implica determinar si las demandas laborales exceden los recursos disponibles para hacerles frente. Si se percibe que las demandas son altas y los recursos son insuficientes, es más probable que se experimente estrés laboral.

2. Evaluación secundaria: Una vez que se ha realizado la evaluación primaria, el individuo realiza una evaluación secundaria para determinar qué estrategias y recursos están disponibles para hacer frente a las demandas laborales. Esto incluye evaluar la eficacia percibida de las estrategias de afrontamiento disponibles y el apoyo social disponible en el entorno laboral.

El estrés laboral, según esta teoría, es el resultado de una evaluación negativa en la que se perciben altas demandas laborales y recursos limitados para hacerles frente. Esta evaluación desencadena una respuesta de estrés, que puede manifestarse a nivel emocional, cognitivo y fisiológico.

Es importante destacar que la teoría del estrés laboral de Lazarus y Folkman destaca la importancia de los procesos cognitivos y de evaluación subjetiva en la experiencia de estrés. Cada individuo puede evaluar y responder al estrés de manera diferente, y la percepción de control y recursos disponibles puede influir en cómo se enfrentan y manejan las demandas laborales.

Esta teoría ha sido ampliamente utilizada en el campo de la psicología laboral y ha contribuido a comprender los factores que influyen en la experiencia de estrés en el entorno laboral, así como en el desarrollo de intervenciones para gestionar y reducir el estrés en el trabajo.

Si bien es cierto, el trabajo es considerado una actividad realizada por el hombre y que ha sido importante para el ser humano, debido a que su mayor tiempo de su vida es dedicado al trabajo. Sin embargo, las situaciones y relaciones del mundo laboral han generado cambios negativos y positivos para el hombre. En este caso, cuando citamos lo negativo nos referimos a los fenómenos que se presentan como el cansancio, fatiga y estrés por la demanda que produce la actividad laboral.

El estrés laboral, es el conjunto de reacciones que el ser humano presenta y para ello citaremos al autor Avello (2011), define al estrés laboral como una serie de fenómenos que ocurren en el cuerpo del trabajador, provocados por agentes estresantes negativos que derivan directamente del trabajo o que, como resultado de este, pueden afectar la salud del empleado. Estos agentes suelen estar relacionados con los factores psicosociales presentes en el entorno laboral (p.5).

Para la Organización Internacional del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016), define al estrés como:

La respuesta física y emocional a un daño provocado por la incompatibilidad entre las exigencias laborales y la capacidad del sujeto, además señala que el estrés relacionado con el trabajo está condicionado por la misma organización del trabajo, el esquema del

trabajo, las relaciones laborales y se presenta cuando la demanda laboral excede la capacidad del individuo que la realiza o viceversa. (pág. 2)

1.3.2. Marco conceptual

1.3.2.1. Necesidades sociales.

De acuerdo con lo expuesto por Gómez (2023), concuerda que el comportamiento humano se fundamenta en la búsqueda de satisfacer diferentes necesidades, las cuales están organizadas en cinco niveles principales. Estos niveles son las diversas necesidades humanas, incluidas las necesidades de seguridad, fisiológicas, sociales, de autoestima o reconocimiento y de autorrealización. Según Maslow, las necesidades fisiológicas son las más elementales y, por lo tanto, se consideran las más importantes en la jerarquía de necesidades.

Considerando el contexto donde se desarrolló la teoría (1940 a 1950, Segunda Guerra Mundial), indica que la supervivencia es la necesidad fundamental del ser humano, y se refleja en el primer nivel de la jerarquía de necesidades, conocido como las necesidades fisiológicas. Estas incluyen satisfacer la sed, calmar el hambre, aliviar el dolor y descansar; por lo tanto, cuando un individuo logra satisfacer estas necesidades, puede llevar un estilo de vida más favorable. Un ejemplo de ello es cuando las personas se capacitan profesionalmente con el objetivo de obtener un salario que les permita alimentarse y conseguir una vivienda adecuada para sobrevivir cómodamente (Arango & Ramírez, 2007).

El segundo nivel se refiere a las necesidades de seguridad y protección, tanto física como emocionalmente. Esto implica la necesidad de tener ahorros, adquirir bienes que proporcionen estabilidad tanto en el presente como en el futuro. Estas necesidades emergen una vez que las necesidades del primer nivel han sido satisfechas. A continuación, en el tercer

nivel se encuentran las necesidades de pertenencia, que incluyen el deseo de relacionarse, recibir afecto y comunicarse. En resumen, estas necesidades se refieren a ser reconocido y reconocer a los demás, así como a formar parte de un grupo y tener amistades (Gómez S. , 2023)

El último grupo de necesidades según Maslow es la necesidad de realización, que implica tener el control sobre nuestras acciones y alcanzar cierto prestigio o estatus, además de sentirnos útiles. En el último nivel de la jerarquía de necesidades, se encuentran las necesidades de autorrealización, que se refieren a la plenitud en el desarrollo físico, psicológico y social (Gómez S. , 2023).

Esta teoría permitirá aproximarse a los comportamientos humanos, considerando su complejidad y la diversidad de respuestas ante estímulos del ambiente.

1.3.2.2. Relación del ser humano en la naturaleza.

Inicialmente, Lewin (1951), fue uno de los primeros psicólogos en estudiar la importancia del ambiente en la vida de los individuos, con la importancia que se debe brindar. Su obra enfatiza la influencia entre los dos elementos y los modos de interrelación.

Los principios de la teoría de Lewin son:

- a) El ser humano es el único ser viviente capaz de transformar su realidad.
- b) El ambiente y el individuo son una entidad inseparable, considerando que los seres humanos son sociales.
- c) Así como el sujeto actúa sobre el ambiente, el ambiente puede influir en el sujeto profundamente.

Son principios muy importantes al momento de realizar una investigación, se debe considerar esta relación, para aproximarse lo más cerca posible a la realidad del fenómeno o situación a analizar. En el presente trabajo de titulación se convierte en un elemento fundamental para evaluar factores psicosociales debido a que las condiciones laborales, las relaciones entre compañeros se dan dentro de un mismo ambiente y podrían convertirse en un motivador o un elemento estresante para un trabajador.

1.3.2.3. Factor de Riesgos Laborales.

Camacho y Mayorga (2017), citan a la Organización Internacional del Trabajo (1986), quien señala que los factores de riesgo laboral se refieren a las “interacciones que existen entre el trabajo realizado, su entorno, el nivel de satisfacción laboral y las condiciones en las que se desarrolla dentro de una organización; estos factores, pueden representar potenciales riesgos para la salud y seguridad del trabajador” (pág. 162).

Esto nos permite entender, que las interacciones del trabajador con la sociedad, su cultura y situación personal fuera del trabajo son factores que inciden en el bienestar del trabajador, y por otro lado está las percepciones y experiencia que pueden influir en la salud y la satisfacción del trabajador.

Ambas partes entre la interacción de los trabajadores, satisfacción laboral y las condiciones en que se encuentran el trabajador se presentan riesgos que en su mayoría afecta a la salud, en el caso que la persona no pueda ser objetivo, o simplemente ocurre momentáneamente por los cambios que se vayan presentando en la empresa u organización.

Si bien es cierto, ya encontramos con material investigativo y herramientas que nos permite contextualizar lo que la OIT, ha definido sobre los factores de riesgos psicosocial en las empresas y en la vida laboral del ser humano.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), los factores de riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afecta la salud a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a lo que se llama estrés” (pág. 1).

De este modo se entiende que psicosocial se deriva por la etimología de qué *psico-* deriva de la psique que es la proceso que proviene del inconsciente mental del ser humano y *social-* es la relación con el entorno social que mantiene o se asocia el individuo. Entendiendo, que las condiciones laborales del trabajador dependen de su estabilidad emocional, física e interacción de la persona para evitar riesgos que afecte su salud.

1.3.2.4. Riesgos Psicosociales.

Según la investigadora Cantón (2009), en su primer párrafo de su estudio indica que:

Los Riesgos Psicosociales son todas aquellas condiciones a las que se enfrenta una persona en relación con su entorno y la sociedad que le rodea. No son considerados riesgos per se, sino que adquieren dicho carácter cuando tienen un impacto negativo en el bienestar del individuo o desequilibran su relación con el trabajo o el entorno (p.1).

Aquí nos indica que las condiciones laborales que experimenta el individuo se encuentran presente por la situación laboral o el ambiente que afecta directamente, es decir; que depende el modo de percibir y reaccionar para que las condiciones laborales no afecte en la vida laboral de la persona.

Sin embargo, no todas las condiciones laborales que experimentan las personas en su relación con el medio son un riesgo psicosocial. También los riesgos son nocivos para el bienestar de la persona o desequilibran su relación y entorno. Esto puede ser cierto, pero va a depender de la circunstancia y percepción de las personas para considerar las condiciones como objetividad. Por ejemplo; que dentro de la organización existan conflictos entre el personal que desempeña una función profesional, afecte el ambiente laboral, pero si existe comunicación asertiva y respecto entre los compañeros, y que primero antes cualquier situación hay odio, en este caso afectaría a nivel emocional, por lo que es mejor prevenir situación y momentos de tensión en el ambiente laboral.

De acuerdo con el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004), en su Artículo 4, Política de Prevención de Riesgos Laboral nos indica que:

En el contexto de los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los países miembros tienen la responsabilidad de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral con el objetivo de prevenir cualquier daño que pueda afectar la integridad física y mental de los trabajadores, ya sea como resultado directo del trabajo, relacionado con él o que se produzca durante su desempeño. (p.4)

Aquí, podemos observar que dentro las políticas en prevención de riesgos laborales buscan a través de las normas, lineamientos y acuerdos mantener las condiciones de seguridad y salud del trabajador en mejoras, para evitar daños y afectación en la integridad y bienestar del trabajador.

De acuerdo a las definiciones de riesgos psicosociales, como las condiciones laborales que tiene un efecto negativo para el ser humano. Hemos puntualizado 4 principales riesgos dentro del campo organizacional estudiado.

1.3.2.5. Trabajo como un valor de permanencia.

Según el autor Neffa (2015), menciona que trabajo junto con el amor y las relaciones sociales, es un aspecto importante y duradero en la vida de las personas. Estas dimensiones esenciales son contribuciones fundamentales para el desarrollo humano. Por lo tanto, afirma que:

El trabajo es una actividad humana voluntaria ejercida bajo tensión. Este tipo de trabajo puede ser en un espacio público, en una empresa u organización, y que se encuentra determinada por las condiciones y medio ambiente de trabajo. Y que consiste en la fuerza de trabajo sobre los objetos de trabajo, como; los insumos, información y materia prima, utilizados de manera activa o medios de producción, ya sea las máquinas, herramientas y software (p.10).

La actividad voluntaria se enfoca en alcanzar un objetivo, el aumento de la productividad laboral y la generación de más bienes, servicios, información o conocimientos, los cuales son concebidos o procesados mentalmente y tienen como propósito satisfacer necesidades personales o sociales (Neffa, 2015).

También el autor Vezina y Girard (2003) nos explica que, en el mundo laboral, existen tensiones y desafíos debido a la creciente competitividad del mercado y a las expectativas de los trabajadores de ser valorados y recompensados por su dedicación. Esto implica que los empleados buscan ser reconocidos por sus habilidades para resolver problemas y tomar

decisiones en el entorno laboral, estableciendo límites claros sobre lo que consideran aceptable y posible en su trabajo.

Aunque es verdad que el empleado, bajo sus condiciones de trabajo, ha intentado cumplir las expectativas de las empresas para ser recompensado por sus horas de productividad, la realidad es diferente. Nos encontramos con que muchas empresas, a través de sus departamentos de selección, están contratando personal con características similares. Sin embargo, más allá de tener iniciativa, capacidad y habilidades interpersonales, lo que las empresas buscan en sus empleados es satisfacer sus propios intereses y garantizar el mínimo necesario para que el trabajador se sienta seguro en su puesto de trabajo.

Y que para lograr que el trabajador actúe bajo su voluntad o impuesta a su fuerza de trabajo, aparecen los riesgos psicosociales a través del desgaste de energía para procesar la información, resistencias que oponen la materia prima y hacer esfuerzos para el uso de la herramienta y soportar los riesgos ambientales laborales. El autor Neffa (2015) cita a Rodríguez y Conté Grand (1999), quienes señalan que el individuo durante el proceso de trabajo tiene que adaptarse a la actividad a desarrollar, así como resolver problemas imprevistos y superar incidentes, todo lo cual puede generar fatiga y sufrimiento; al Igual que la Organización Internacional del Trabajo, que ha mantenido estudios y reglamentos a los fenómenos como son los riesgos ambientales en la situación laboral. Pues, la actividad laboral de cada empresa u organización siempre se rige bajo las normativas, reglas y responsabilidades que desde sus principios han permanecido prescritas, desde el compromiso físico y psíquico del sujeto. Durante la actividad, el trabajador debe soportar exigencias físicas, psíquicas y mentales que son fuentes de fatiga; si durante el tiempo de reposo la fatiga

no se recupera y si la carga de trabajo superó sus capacidades de resistencia y adaptación, el trabajo puede dar lugar a dolor, sufrimiento y predisponer a contraer enfermedades.

Desde este punto, se van presentando los factores de riesgos ambientales en las empresas u organizaciones, y en la fuerza de trabajo en cualquier ámbito que pueda provocar riesgos a su salud por varias causas, entre ellas, el uso inadecuado de los medios de trabajo, defectos que encontramos alrededor del espacio laboral. Pues si bien son ciertos, estos factores pueden provocar condiciones laborales que generan fatiga en el trabajador, y puede a su vez producir accidentes laborales, enfermedades e incluso muerte del trabajador.

En este último, los accidentes laborales son con mayor frecuencia en empresas de producción, en donde se ven expuestos los trabajadores por el uso de maquinarias y herramientas que en mucho de los casos exponen la vida del trabajador. Y, por otro lado, están las enfermedades patológicas, biológicas o producidas por el estrés, que también ha sido otro factor de incidencia en los factores de riesgos laborales.

En relación al trabajo, los autores nos mencionan que “el trabajo involucra al ser humano de manera integral, y que los trabajadores establecen una afinidad específica con las máquinas, herramientas, materias primas e insumos que utilizan, creando un vínculo con los mismos e incluso personal: “es mi herramienta”, “es mi máquina”, dicen los trabajadores y ellos perciben con sus sentidos su funcionamiento correcto o degradado: las palpan para sentir sus vibraciones, escuchan sus sonidos, las miran funcionar, las olfatean y hasta hablan con ellas, así como hacían los agricultores con los animales que utilizaban para su labor” (Neffa, 2015, pág. 12).

1.3.2.6. Principales Riesgos.

Clima laboral.

Para Olas (2013), en la revista de ciencias sociales sobre el clima laboral en cuestión cita a varios autores que define el concepto de clima laboral, como en el caso del autor Lewin (1951), en donde enfatiza en el clima como el comportamiento humano y que tiene influencia en el campo de la psicológico o el ambiente en que rodea a la persona, en este sentido genera relación con aspectos comunes dentro de la organización. (p.5)

Además, hace una interpretación del autor Argyris (1957) en donde sostiene que uno de los elementos más destacado en una organización es la cultura y también el clima organizacional que se caracteriza por una serie de componentes y, por la presencia de matices concretos en cada una de las diferentes subculturas que componen el mapa organizativo (Olaz, 2013, pág. 4).

Por otro lado, está las relaciones de conflictos en los sistemas y el individuo, y que es evidente que al querer el individuo o colaborar quiere satisfacer sus necesidades, es evidente los conflictos, porque en muchos casos en las organizaciones determina la autonomía y autorrealización de la personal y puede moldear o homogeneizar el comportamiento del individuo.

Y, por último, Pace (1968) coinciden según el contexto investigativo, señalando que el clima laboral “es ante todo una cualidad del medio ambiente de una organización, experimenta e influye en su conducta. Es decir, aquellos valores, intercambios sociales y culturas pueden inferir en el comportamiento y acciones del individuo” (Lewin, 1951, pág. 5).

Estrés.

La relación que se establece entre el estrés y el trabajo y el impacto psicosocial se refiere a los conceptos de factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgo psicosocial. Por otro lado, Sauter, Hurrell, Murphy y Levi (1998) afirman que los factores psicosociales son aquellas condiciones laborales internas y externas, así como las condiciones personales que afectan el desempeño laboral, cuando el estrés se convierte en un factor de riesgo psicosocial. En síntesis, el estrés es el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo o como riesgo psicosocial.

Existen tres tipos de teorías que se aproximan a la descripción del estrés: Basadas en el estímulo, en la respuesta y las interrelaciones. Por las teorías basadas en el estímulo, el estrés es explicado por referencia a estímulos ambientales externos. al sujeto o estresor, se explica que estos interfieren o alteran la función de un organismo. Hay dos tipos principales de factores estresantes:

Psicosociales: No causan respuesta directa al estrés, pero se convertirán en un estresor dependiendo el significado que los individuos le asignan.

Biológicos: Producen cambios bioquímicos dentro del organismo, facilitando la capacidad de afrontamiento de un individuo frente al estrés.

A la teoría basada en el estímulo, se la conoce como la teoría psicosocial, y no logra ser adoptada completamente por la comunidad científica debido a que el estrés aparece dependiendo de las concepciones de cada individuo.

La teoría basada en la respuesta enfatiza en la espiritualidad del ser humano, dentro de cada individuo existe un equilibrio, en la reacción extraordinaria a nivel fisiológico del organismo ante los estímulos para combatir el desequilibrio. Además, que las situaciones

estresantes intensas o por períodos largos se pueden somatizar en afecciones médicas o alteraciones en el cuerpo humano. Este enfoque categoriza al estrés como positivo y negativo, el estrés positivo o distrés se convierte en más que un estímulo en un motivador para la consecución de ideales.

Y, por último, se encuentran las teorías interaccionales, las cuales enfatizan en las fricciones entre las demandas del entorno y el individuo excediendo los recursos personológicos del individuo y ponen en peligro su bienestar. Dos elementos fundamentales para este enfoque son la evaluación (cognición) y el afrontamiento (conducta) dentro de una relación dinámica.

1.3.2.7. Condiciones laborales.

Con relación a las condiciones laborales, Toro (2010) señaló que son aquellas que constituyen una organización o empresa, que incluye aspectos tecnológicos, sociales, económicos, organizacionales y aspectos individuales. Es decir, que dentro de las organizaciones conforme a su desarrollo y crecimiento va a generar expectativas en los trabajadores, provocando cambios positivos o negativos y que podría generarse condiciones laborales favorables o no para el trabajador. Además, el trabajo es una parte esencial para el individuo, puesto que es parte de la vida del ser humano desde su existencia.

Por otra parte, Jiménez y Moyano (2008) mencionaron que las condiciones laborales generan un nivel de importancia para la vida de los colaboradores, por el mayor tiempo, dedicación a los requerimientos laborales, y estas condiciones deberá ser propia para el desarrollo del ser humano, su bienestar, su salud y su satisfacción en general.

De esta manera, al establecer el vínculo contractual, el trabajador se compromete a realizar sus actividades con un buen desempeño, si las condiciones laborales son aptas, sin dejar a un lado, los recursos que la empresa debe darle al empleador para que logre las perspectivas de desea alcanzar dicho labor, caso contrario, al no contar el trabajador con los recursos necesarios, herramientas y un ambiente adecuado, es probable la presencia de condiciones laborales inadecuadas que afecta el bienestar, salud y calidad de vida del trabajador; además, que el trabajo es beneficio para la salud, sin embargo, si el entorno laboral es negativo puede causar daños físicos y psíquicos (Rodríguez & Paola, 2020)

1.3.2.8. Dimensiones de factores psicosociales de riesgo.

Las dimensiones que usa el cuestionario del Ministerio de Trabajo en el Ecuador (2017) que pueden determinar la influencia en la salud del trabajador son los siguientes:

Desarrollo de Competencias: Oportunidad de aumentar las destrezas y conocimientos. Según Kobinger (1996) aquello se lo identifica como el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea. Las competencias pueden entenderse como las habilidades o recursos que tiene un individuo para afrontar situaciones particulares, en contextos específicos y sistemáticos (Colardyn, 1996).

Carga y Ritmo de Trabajo: Es el conjunto de requerimientos mentales y físicos que el trabajador pone a disposición durante su jornada laboral. En toda actividad laboral

coexisten los requerimientos dependiendo del área donde se desempeña (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2015).

Margen de acción y control: La capacidad que tiene una persona de tomar decisiones. La decisión es un proceso racional, parte del proceso para la resolución de un conflicto, donde se reconoce entre varias opciones una mayor efectividad ante el problema (Gallagher & y Watson, 2009). También es importante destacar que no se limita entre una buena y mala decisión, sino que se deben contemplar los riesgos que conllevan cada una de las opciones (Galindo, 2015). Respecto a ello, la toma de decisión es sinónimo de riesgo e incertidumbre, muchas veces es un acto de confianza o intuición, donde se debe decidir entre aceptar o rechazar una actitud, permitir o censurar una acción.

Liderazgo: Capacidad para influir en el accionar de otras personas. También definido como el “proceso de llevar a un grupo en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos. Un liderazgo efectivo lo definimos como aquel que produce un movimiento hacia el logro de lo que es mejor, a largo plazo para el grupo” (Kotter, J.P., 1998, pág. 70).

La aproximación más cercana es “Proceso influyente y transformador que es capaz de modificar las concepciones de los sometidos, los objetivos de la organización o grupo, el ímpetu que muestren los trabajadores en sus labores, mantener la confraternidad, y las relaciones con el mundo exterior” (Yukl & Van, 1992).

Recuperación: Capacidad de volver a tener energía para desarrollar otra tarea. Mediante el proceso de recuperación, el equilibrio subjetivo de las personas, que se ha

mantenido en situaciones laborales estresantes, regresa a la normalidad (Meijman & Mulder, 1998). La recuperación es proceso interno del ser humano contrario a la alerta o activación, depende de varias circunstancias, como las pausas activas, el tiempo de descanso, las actividades positivas que el trabajador realice fuera del área laboral (Sonnetag & Natter, 2004).

Es un elemento fundamental para evitar el deterioro de la salud, y de gran beneficio para la organización debido a que permite al individuo estar preparado frente a las demandas laborales.

Soporte y apoyo: Recursos que la dirigencia otorga a los trabajadores. Recursos materiales, afectivos, tecnológicos y de oficina. Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.

Organización del trabajo: Maneras de comunicarse, uso de tecnología y designación del trabajo. Una de las funciones principales de los encargados de los Departamentos de Talento Humano es organizar las estructuras organizacionales de tal manera que se alcance mayor productividad, eficiencia y eficacia, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

Otros puntos Importantes: En esta dimensión se obtiene el conocimiento de acoso discriminatorio, laboral y sexual, así también, sobre la doble presencia y la estabilidad laboral.

1.3.3. Referencia Normativa Internacional

1.3.3.1. Declaración de los derechos humanos.

En la declaración de los derechos humanos se hace un reconocimiento a nivel internacional sobre las garantías universales que posee el ser humano, pueblos y nacionalidades por el hecho de pertenecer a una nación, en el cuál mencionaremos algunos de los principales artículos acorde a la investigación.

Artículo 1: Todo hombre o mujer que nace vivo posee el derecho a la libertad, a la igualdad en dignidad, por lo cual deberá gozar de los derechos en su pleno desarrollo armónico y respeto mutuo.

Artículo 3: Todo sujeto por el hecho de ser humano tiene derecho a la vida, a tener libertad y a sentirse seguro de permanecer en una sociedad.

Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23: Todo ser humano que goza de sus derechos, tendrá libertad de elección de su trabajo, a tener condiciones equitativas laborales de igual y satisfacción y contar con la protección de su empleo (Naciones Unidas, 1948).

1.3.3.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desde 1991, la Organización Internacional del Trabajo ha creado un instrumento normativo internacional del trabajo que tiene como objetivo promover la oportunidad para el

hombre y la mujer, con el fin de que cuenten con trabajos decentes y productivos, en condiciones de igualdad, libertad, seguridad y dignidad. En la economía a nivel global y los diferentes desafíos que ha representado para todos los países, este nuevo componente esencial del normativo internacional del trabajo ha representado un gran impulso, desarrollo y crecimiento para evaluar los beneficios para todos (as).

Las normativas laborales internacionales son instrumentos legales establecidos por la OIT para los gobiernos, empleadores y trabajadores, con el propósito de establecer principios y derechos en beneficio de los trabajadores. En Ecuador, estas normas internacionales ya han sido implementadas para asegurar el bienestar de los trabajadores y se consideran una base de protección para ellos. Desde el año 2005, se ratificó su carácter como un instrumento internacional y se adaptaron las normas internas para garantizar los derechos laborales reconocidos a nivel internacional. Además, se destaca que Ecuador, en consonancia con las directrices mundiales de protección del trabajador, se encuentra en un proceso de transición y consolidación de sus leyes en materia de seguridad y salud laboral (Arias-Mendoza, 2017).

En sustitución de la Decisión 547, del CAMRE, instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, aprobado en Guayaquil, Ecuador, el 7 de mayo del 2004, en el Art. 4, menciona que los países miembros “deberán propiciar mejores condiciones de seguridad y salud, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores durante el trabajo (Moya & Indacochea, 2020).

1.3.3.3. C155- Convenio sobre la seguridad y salud, 1981(núm.155).

El convenio sobre la seguridad y salud del trabajador fue creado en 1981 en Ginebra por el Consejo de Administración de las Oficinas Internacionales del Trabajo. Este convenio

responde a la solución y prevención de los factores de riesgos psicosociales en el área laboral. En los Principios de Políticas Nacionales en el Art. 4 numeral 2, menciona que “Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

1.3.3.4. Gestión de Seguridad y Salud.

Artículo 11: En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Es decir, que toda empresa u organización deberá contar con un sistema de prevención de riesgos a fin de garantizar la seguridad y salud del trabajador y que a través del sistema de gestión de seguridad social y salud las empresas cumplan con las responsabilidades sociales y empresariales. Además, en el Art.11 literal (k) menciona “Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, considerando su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.” (Moya & Indacochea, 2020).

De acuerdo, con la OIT en el Convenio sobre el trabajo forzoso, (núm. 29), mencionado en el Art. 15 numeral 1, que hace referencia a la indemnización de los accidentes del trabajo por actividades forzoso, deberá el empleador garantizar sus derechos, por lo que menciona que:

“Cualquier legislación referente a la indemnización de los accidentes del trabajo y cualquier legislación que prevea una indemnización para las personas a cargo de los

trabajadores fallecidos o inválidos, que estén o vayan a entrar en vigor en el territorio interesado, deberán aplicarse a las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio en las mismas condiciones que a los trabajadores libres (Organización Internacional del Trabajo, 1930).

Por otro lado, en el mismo artículo numeral 2, que indica que todos trabajo forzoso u obligatorio, deberá ser asegurado, para garantizar su vida a consecuencia de accidentes o enfermedades provocadas dentro del trabajo, por lo que menciona lo siguiente:

En todo caso, cualquier autoridad competente que recurra al trabajo forzoso u obligatorio deberá estar obligada a asegurar la subsistencia de dichos trabajadores cuando, a consecuencia de un accidente o de una enfermedad que resulte de su trabajo, se encuentren total o parcialmente incapacitados para subvenir a sus necesidades. Esta autoridad también deberá estar obligada a tomar las medidas necesarias para asegurar la subsistencia de cualquier persona a cargo del trabajador, en caso de incapacidad o de fallecimiento resultante del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1930).

1.3.3.5. C-100- Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951(núm.100).

En el convenio sobre la igualdad de remuneración, el Art. 1 indica que: igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, sin discriminación alguna, en este caso al sexo (Organización Internacional del Trabajo, 1951).

1.3.3.6. C-111- Convenio sobre discriminación de empleo y ocupación, 1958(núm.111).

En el convenio sobre la discriminación de empleo y ocupación en este caso sin importar su condición, raza, etnia y color, tendrá derecho, según el Art. 1 menciona que: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto la desigualdad de oportunidad y/o de trato en el empleado basado en el sexo, es acto de discriminación laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En cuanto al Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Ecuador hace el uso del Pacto, que establece las obligaciones del Estado en relación con el cumplimiento, a fin de garantizar a hombres y mujeres la igualdad de gozo de los derechos civiles y políticos. Por lo que de conformidad en el Art. 6, numeral 1 lo siguiente:

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho (Naciones Unidas, 1976).

Además, en el Art. 7, el Estado parte del presente pacto reconoce el derecho de todas las personas al goce de mejores condiciones laborales equitativas y satisfactorias en su lugar de trabajo. En el mismo artículo en el literal (c), menciona que: Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad (Naciones Unidas, 1976).

1.3.4. Referencia Normativa Nacional

La normativa nacional, cuenta con la creación de la Constitución del Ecuador del 2008, que fue aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente que se instaló en Montecristi, en el cual citaremos el Art. 33 de la Sección 8 del trabajo y seguridad social que dice:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008).

Desde el enfoque integral del derecho del trabajo, el estado garantiza a los trabajadores (as), que su dignidad será respetada en todo momento, respecto a su entorno laboral, tendrá una vida decorosa, remuneración justa y una fuente de trabajo con un ambiente saludable que se ha escogido de manera libre y aceptada. Por lo que, al analizar este contexto, nos permite comprender que muchos de los derechos que se indica en el artículo no se cumplen con responsabilidad social dentro de la Organización, debido a los factores de riesgos psicosocial que nos encontramos investigando, probablemente se encontrarán presenten.

De igual manera, el Estado garantiza el derecho al trabajo, estipulado en el Art. 326 de la sección tercera “Formas de trabajo y su retribución”, en el cual reconoce en el literal cuatro que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus “labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. También, en el literal diez menciona que se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos” (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008, pág. 162).

Según en el Artículo 332 de la Constitución del Ecuador “garantiza el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras y eliminar los riesgos laborales que afecte la salud, el acceso y estabilidad del empleo” (La Constitución del Ecuador, 2021, pág. 165).

1.3.4.1. Código del trabajo.

El Código del Trabajo es un cuerpo normativo que regula las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, es un instrumento para legislar las actividades del territorio ecuatoriano y es aprobado por el Congreso Nacional, en el 2012 tuvo una nueva modificación. Para ello, se indica en las Disposiciones Fundamentales en el Art. 2: La obligatoriedad del trabajo, menciona que el trabajo además de ser un derecho y un deber social. Por lo que indica que “El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Código del Trabajo, 2012, pág. 3).

En cuanto a los efectos del contrato de trabajo que protege al empleado es el Art. 38, Riesgos provenientes del trabajo, indica que “el empleador es responsable de los riesgos derivados del trabajo, y si como resultado de esos riesgos, el trabajador sufre daños personales, el empleador está obligado a indemnizar según lo establecido en este Código, a menos que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ya haya otorgado dicho beneficio” (Código del Trabajo, 2012, pág. 17).

Este artículo anteriormente mencionado está relacionado con el régimen jurídico de los derechos de la salud laboral. Y que el IESS, está en la obligación de indemnizar los acuerdos con el Código del trabajo.

Otro artículo que protege al empleado son las comisiones calificadoras de riesgos, en el Art. 410, Obligaciones respecto de la prevención de riesgos: “Los empleadores están

obligados a asegurar a sus trabajadores y que no presenten peligro para su salud o su vida durante la realización de sus labores. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo” (Código del Trabajo, 2012, pág. 104).

Por su parte, en el Código del Trabajo, (2012) en la sección de los Riesgos del trabajo, en su art. 347 en el cual determina los riesgos y la responsabilidad del empleador, en el cuál menciona que: “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.” (pág. 91).

Y considera como riesgos del trabajo a las enfermedades profesionales y accidentes, en donde el empleador deberá asumir la responsabilidad laboral al empleado.

En el art. 348, de los riesgos laborales hace mención sobre los accidentes laborales ocasionados en el trabajo, representa para el empleado riesgos para su salud; la ley menciona en el artículo que: “Los accidentes de trabajo son los sucesos imprevistos y repentinos que ocasionan leves y graves lesiones al trabajador, ya sea lesión corporal o funcional que sea ejecutada por cuenta ajena.” (Código del Trabajo, 2012, pág. 91).

De igual manera el Art. 349 que guarda relación con el anterior, sobre las enfermedades profesionales dice que: “Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa en el labor que realiza el trabajador, provocando la incapacidad de desarrollar normalmente sus actividades” (Código del Trabajo, 2012, pág. 91).

También, en el párrafo 4to, de la Comisiones Calificadoras de riesgos señala en el artículo 412 numeral 5, que “Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud” (Código del Trabajo, 2012, pág. 105).

1.3.4.2. Acuerdo Ministerial-MDT-2017-0135.

En el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017- 0135 del Ministerio de Trabajo, en las “Obligaciones en Materia de Seguridad, Salud del Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, menciona en el Art. 10.- El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación respecto a:

c.) Identificación y evaluación de los factores de riesgos.

m.) Brigadas al personal.

p.) Formación, capacitación del personal en prevención de riesgos laborales.

Ley de Seguridad Social:

De acuerdo con la Ley de Seguridad Social, de la conformidad con los que dispone la Constitución de la República del Ecuador, remite el Registro Oficial de Ley de Seguridad Social que tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, con las prestaciones económica y asistencias a sus asegurados y que no afecten su capacidad de trabajo y la obtención de ingresos acorde a sus actividades habitual en casos de riesgos laborales, que es el principal fenómeno que nos encontramos investigado.

En este caso, el Seguro General de Riesgo Laboral, en el Art. 155, menciona que “protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral” (Ley de Seguridad Social, 2011, pág. 35)

1.3.4.3. Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral.

En la Normativa para la Erradicación de Discriminación en el Ámbito Laboral, son acuerdos que debe cumplir el sector público y privado para prevenir la discriminación en el área laboral, en este caso se inclina hacia los programas preventivos a los riesgos psicosociales, para los cuál dispone en el acuerdo del presente Artículo lo siguiente:

1.3.4.4. Art. 9, DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

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

1.4. Diseño metodológico

En el siguiente capítulo se puntualiza las técnicas y herramientas que se van a utilizar para obtener la información del estudio de: Analizar los factores psicosociales de riesgo que afectan a los trabajadores de la ONG del cantón Durán.

Tomando como instrumento el Cuestionario De Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo y un grupo focal

Ahora bien, el paradigma que utilizará la investigación es el enfoque Histórico hermenéutico, el cual busca la comprensión, orientación y los fines de la acción humana. Según Gómez (2012) menciona que efecto a la mención de los resultados, este enfoque nos permitirá comprender y tener claro las expectativas, en los factores psicosociales de riesgos de los trabajadores vinculados a una ONG del cantón Durán.

1.4.1. Enfoque de la investigación

En concordancia con el paradigma histórico hermenéutico descrito anteriormente, se utilizará el enfoque mixto representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Es necesario recalcar que la información se obtendrá mediante la utilización de un Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales y además de un Grupo Focal, los mismos que se caracterizan por medir y estimar el problema de investigación a profundidad. En la cual se describirán los factores psicosociales de riesgo vinculados a los trabajadores de la ONG.

Para recolectar la información se utilizará el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo, que arrojará datos numéricos mediante el cuestionario de evaluación, y porcentajes estadísticos que permitan analizar los factores psicosociales de riesgo en la ONG en el cantón Durán. Además, se realizará un Grupo Focal

para profundizar los resultados obtenidos del levantamiento de información del cuestionario de riesgo laboral, de donde se obtendrán discursos valiosos para el acercamiento hacia el fenómeno.

1.4.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, debido a que se trata de la búsqueda e indagación del fenómeno de estudio dentro de la ONG, y le servirá para una futura investigación del tema o el reconocimiento que el investigador le brinda a la organización.

1.4.3. Nivel de estudio de la investigación.

El nivel de estudio es interpretativo, que nos va a permitir describir, analizar y comprender los fenómenos asociados a la investigación, permitiendo analizar los factores psicosociales de riesgo de los trabajadores de la ONG. Este paradigma, buscará profundizar en los temas a investigar, planteando diseños flexibles, adaptables de acuerdo con el contexto y estará ligada estrechamente a comprender, conocer y actuar ante nuevos desafíos y situaciones (Ricoy, 2005). Según Karr y Kemmis (Carr & Kemmis, 1988) “Este enfoque se limita a brindar los significados subjetivos de los sujetos interrogados para explicar sus acciones sometidas a interpretación y revisar las razones de los sujetos que las realizan. El enfoque interpretativo influye en la práctica permitiendo al sujeto percibir de mejor manera sus características subjetivas” (Carr & Kemmis, 1988, pág. 243).

Permitiendo explicar los fenómenos vinculados a los factores asociados al desempeño de los trabajadores, en relación con el entorno y a los factores de riesgos presentes.

1.4.4. Técnicas de la recopilación de la información

En relación con los factores psicosociales de riesgo se va a utilizar la Ficha de Evaluación de Riesgos Psicosociales de la plataforma del Ministerio de trabajo de Ecuador, con la finalidad de obtener resultados que respondan al planteamiento del problema, además se pretende profundizar con el grupo focal con los mismos participantes.

1.4.5. Población

El Universo serán los miembros de los equipos técnicos de la Modalidad de Protección Especial de la ONG del cantón Durán. La población total está compuesta de 20 profesionales, mientras que la muestra de la investigación será de 10 participantes entre hombres y mujeres, considerando que el tiempo dentro de la organización sea mayor a seis meses.

El muestreo se realizó considerando los objetivos del proyecto de investigación, y la conveniencia del investigador basadas en su juicio, ya que considera que no todos los integrantes de la Organización pueden participar en la toma de información ya sea por el tiempo que tienen laborando, o por la localidad donde realizan la intervención.

Cuestionario de evaluación de los Riesgos Psicosocial, Ministerio de Trabajo (2017)

Para la presente investigación se utilizará el cuestionario de evaluación de los riesgos psicosociales es una técnica directa que permitió analizar los factores psicosociales de riesgo que afectan a los participantes que se encuentran laborando en la Organización más de seis meses.

Dentro del proceso investigativo se implementará la técnica de la recopilación de datos a través de la utilización del Cuestionario de evaluación de factores psicosociales de riesgo en espacio laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador en el 2017, año en donde implementó el instrumento mediante el acuerdo Ministerial 82, que busca evaluar los factores de riesgos que afecten la salud del trabajador generando acciones de prevención y disminuir los riesgos psicosociales.

Este cuestionario de evaluación está diseñado para implementar y hacer uso en las empresas u organizaciones públicas o privadas. Es por esto, que se toma como primera prueba piloto al personal técnico de protección especial, con la finalidad de identificar y analizar los factores psicosociales de riesgo que afectan su salud.

De acuerdo, con el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, mostrará los factores que pueden afectar la salud de los trabajadores, en este caso asociados al clima laboral en el que se encuentran relacionados. Para ello, se pretende brindar a la Organización lineamientos para elaborar Lineamientos para la elaboración de y un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, además de estrategias para mejorar las condiciones laborales mediante el conocimiento de sus derechos y bienestar laboral.

El instrumento se basa en una escala de Likert, con una puntuación del 1 al 4, escritas en un lenguaje sencillo, preciso y basado en cada uno de los elementos a considerar. (Ver Anexo 2)

Tabla 1.*Definición de las dimensiones.*

Dimensiones	Definiciones
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)
Organización del 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.
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.
Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es

	y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tareas que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.
Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.
Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar
Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
Salud auto percibida	La apreciación en relación con la salud física y mental de una persona en relación con su empleo.

Nota: Datos tomado del cuestionario de evaluación de los Riesgos Psicosocial, Ministerio de Trabajo (2021)

Grupo focal

Para conocer el criterio de los trabajadores sobre los factores psicosociales de riesgo en una ONG del cantón Durán, se realizará un grupo focal con 10 participantes, con el objetivo de evaluar cómo los técnicos interpretarán los riesgos dentro de su lugar de trabajo. Los grupos focales, se consideran un tipo de entrevista en el que se busca que los participantes hablen libremente sobre el estudio, es necesario que lo lidere un moderador que debe tener

muy claro los objetivos de la investigación para siempre guiar las participaciones hacia ellos. Será de tipo No directiva, ya que se elaborarán preguntas abiertas y no se delimitará la cantidad de respuestas, ya que muchas veces se realizan preguntas generadoras entre ellos, que van reforzando la información que se quiere recabar. (Ver Anexo 2)

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) afirmaron que grupo focal es una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información” (pág. 245).

Análisis de la información:

Para el análisis de la información del Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales se utilizará la Guía socializada por el Ministerio del Trabajo que se basa en una sumatoria simple que empieza por la Evaluación de Riesgos Psicosociales por dimensiones hasta llegar a una Evaluación de Riesgos Psicosociales de manera General, los resultados se medirán con tablas que contienen rangos para su evaluación.

Por otro lado, para el análisis de la información del grupo focal, se utilizará una bitácora donde se plasmará la información relevante para la investigación. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “sirve para asegurar la aplicación coherente de las reglas emergentes que guían la generación de categorías y sus definiciones, así como la asignación de unidades posteriores a las categorías que ya surgieron” (pág. 431).

Asimismo, recordarles a los participantes, que esta sesión grupal nos lleva a reflexionar, dar su punto de vista, analizar y finalmente dar una conclusión acerca de los riesgos laborales que se presentan en la Organización.

Una vez recopilada y analizada los dos instrumentos de estudio, se triangula la información, para obtener un solo resultado y así evaluar, analizar y concluir con el fenómeno estudiado.

Capítulo II

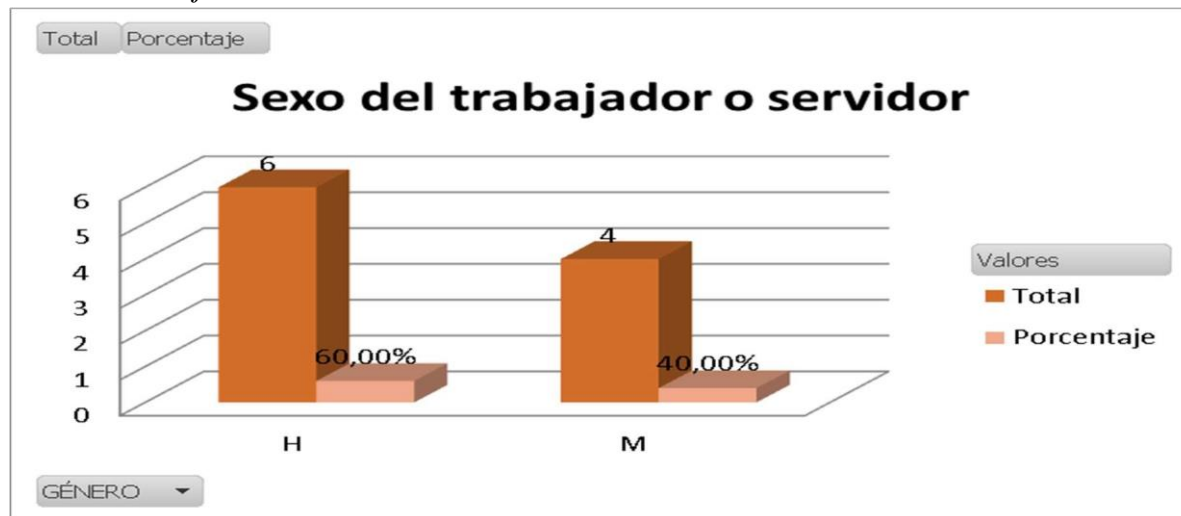
Hallazgos de la investigación

2.1 OBJETIVO 1: Caracterizar los factores psicosociales de riesgo que afecten a los trabajadores de una ONG del Cantón Durán

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de los colaboradores de la ONG, que trabajan en la Modalidad de Protección Especial. Con este propósito, se ofrecen los datos generales del personal encuestado mediante el uso del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en entornos laborales del Ministerio de Trabajo, seguido de la presentación de los resultados obtenidos por cada dimensión.

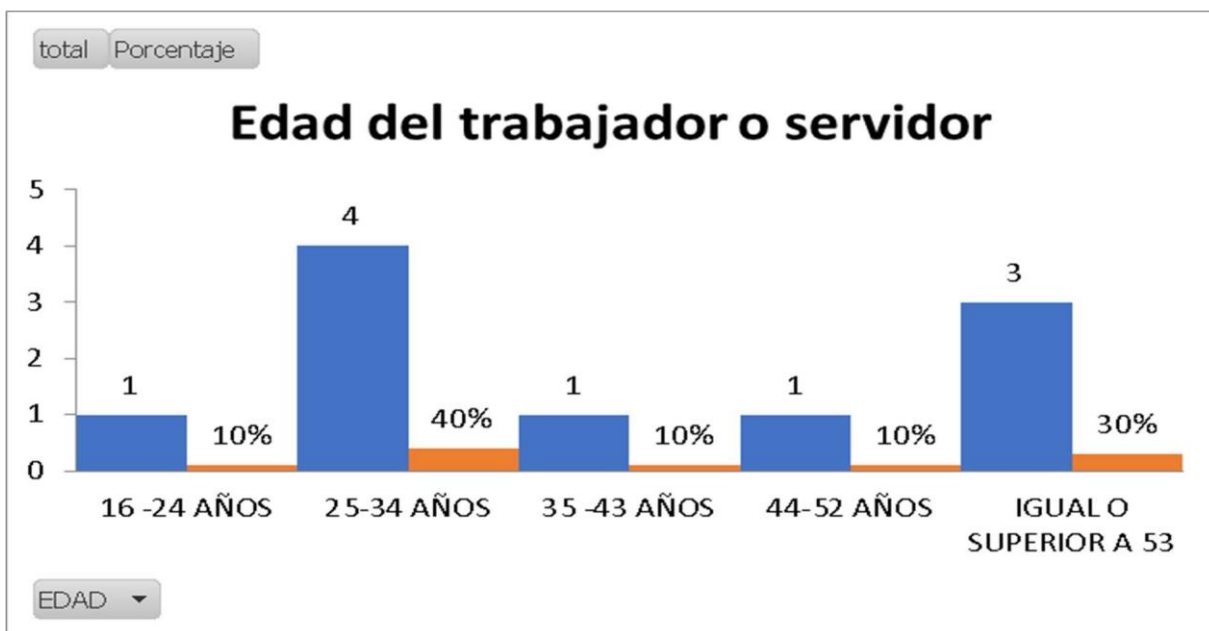
Figura 1.

Sexo del trabajador o servidor



Nota: La figura muestra el sexo de los trabajadores o servidores. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017)

Se aprecia que el género masculino muestra un porcentaje superior al femenino con el 60%. En cuanto a términos de igualdad y equidad de género, se sugiere que el personal dentro de las organizaciones sea heterogéneo.

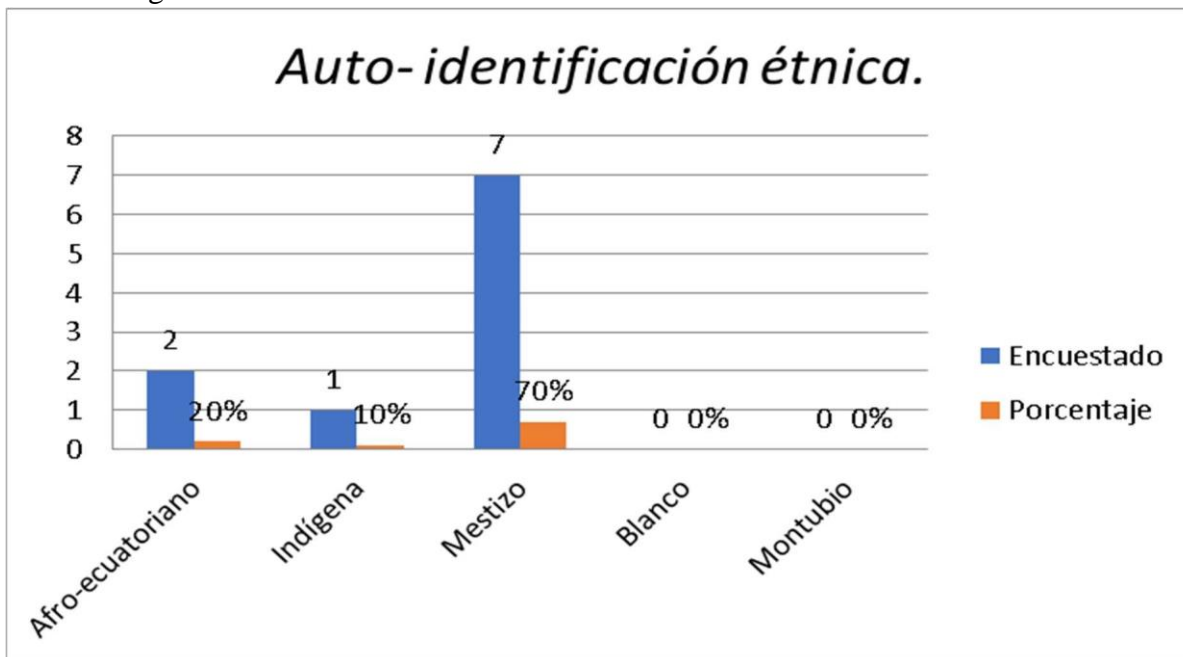
Figura 2.*Edad del trabajador o servidor.*

Nota: La figura muestra la edad de los trabajadores o servidores. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

Las edades de la población investigada se encuentran con mayor prevalencia, en el 40% el rango de 25 a 34 años, el 30% al rango igual o superior a 53 años y el 10% representa los rangos de 16 a 24 años, 35 a 43 años y 44 a 52 años. Existe una mezcla de trabajadores con experiencia en proyectos sociales que asisten y acompañan al personal más joven, presentando así una muestra heterogénea.

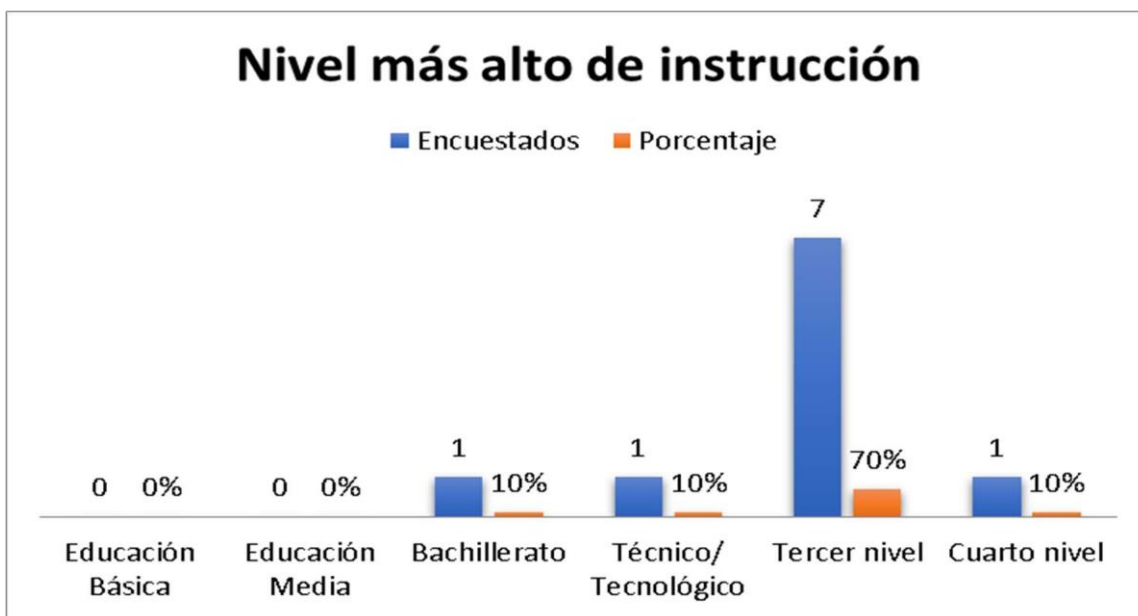
Figura 3.*Auto- identificación étnica.*

Nota: La figura muestra autoidentificación étnica. Tomado de Cuestionario de evaluación



psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

De un total de evaluados, el 70% de las personas se auto identifica como mestizo(a), seguidas por el 20% de las personas que se consideran afroecuatorianos y el 10% se auto identifica como indígena. Coincidiendo con una de las características principales del país, pluricultural y multiétnico.

Figura 4.*Nivel más alto de instrucción.*

Nota: La figura muestra el nivel más alto de instrucción. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

Referente al nivel educativo de la población investigada el 70% corresponde al tercer nivel, siendo la de mayor rango con 7 personas encuestadas, el 10% formación de cuarto nivel, técnico tecnológico y bachillerato siendo 1 persona en cada nivel educativo de la población investigada. Los niveles de instrucción dependen al cargo y a las funciones de los técnicos dentro de cada Proyecto de la Modalidad de Protección Especial.

Figura 5.

Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución.



Nota: La figura muestra antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017)..

En los años de experiencia de la empresa o institución, podemos observar que 50% tiene entre 3 - 10 años de experiencia siendo el rango más alto y 40 % tiene del 0 - 2 años de experiencia en la organización. Se debe considerar que la organización inició sus labores en el año 2018, los trabajadores del rango de 3-10 años son considerados como fundadores y los trabajadores del rango de 0-2 años se han incorporado a la organización por la apertura de nuevos proyectos o por la renuncia de colaboradores.

Figura 6.*Área de trabajo.*

Nota: La figura muestra área de trabajo. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

De los datos obtenidos el 100% de los trabajadores se encuentran en el área operativa, siendo 10 las personas encuestadas de la población investigada.

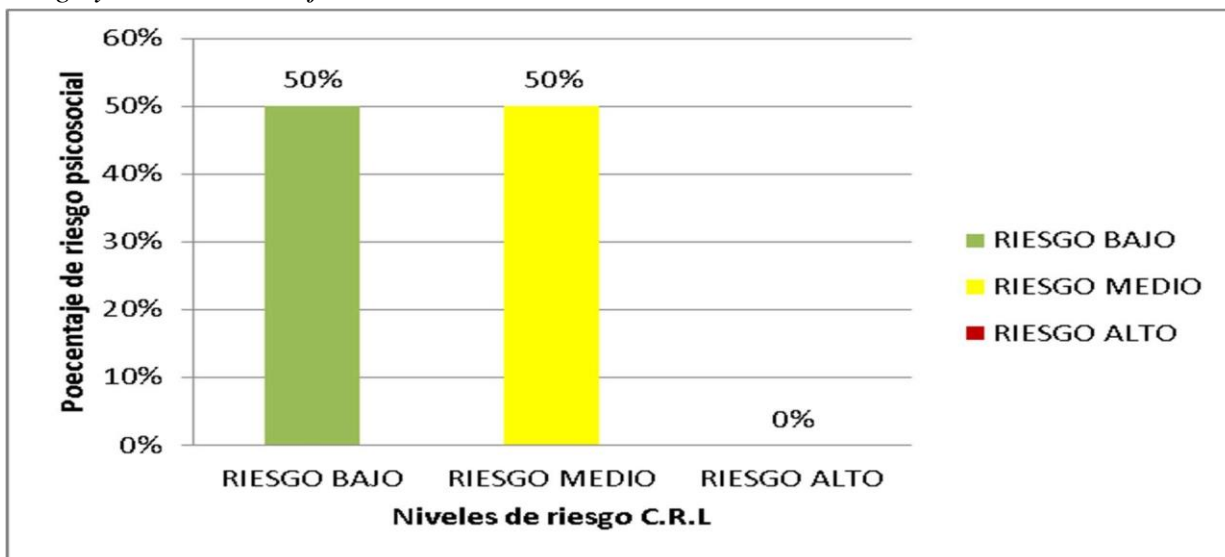
Considerando los resultados informativos generales se percibe desigualdad en cuanto a género dentro de los evaluados, existe mayor cantidad de hombres que mujeres. En cuanto a las edades existe una muestra heterogénea que contempla la mitad de los trabajadores dentro de las etapas de juventud y adultez joven, complementada por personas adultas y adultas mayores, estos resultados coinciden con los años dentro de la organización, ya que más de la mitad de los trabajadores tienen más de tres años de experiencia. La formación de los técnicos depende de los perfiles que solicite el Ministerio de Inclusión Económica y Social, en esta variable existe formación secundaria, superior, y cuarto nivel.

Dentro de la autoidentificación étnica, la mayoría de los encuestados se percibe como mestizo, sin embargo, existen dos participantes, que se categorizan como afroecuatoriano e indígena, respectivamente.

2.1.1. Resultados por dimensión

Figura 7.

Carga y ritmo del trabajo



Nota: La figura muestra la carga y ritmo de trabajo. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

En la primera dimensión, la carga y ritmo de trabajo se define como el conjunto de requerimientos mentales y físicos de una persona y que tiene que pasar o exponerse a las actividades del trabajo (Ministerio del Trabajo, 2017). Para analizar los resultados nos fijamos en los 4 ítems que presenta sobre; Si los trabajadores consideran que son aceptables las solicitudes y requisitos, Si decide el ritmo de trabajo, Si las actividades que desarrollan no generan estrés, y Si manejamos suficiente tiempo para realizar las actividades encomendadas.

Destacando las preguntas “¿Considera qué son aceptables las solicitudes y requisitos que me piden otras personas?” y “¿Decidir el ritmo de trabajo en mis actividades?”, interrogantes que fueron respondidas de manera afirmativa por la mayoría de los participantes, dando como resultados bajos niveles de tensión y estrés. Sin embargo, al momento de consultarles sobre el

tiempo para realizar todas las actividades encomendadas en su jornada laboral, la tendencia marca hacia la aceptación “Completamente de Acuerdo”.

Como se puede apreciar en la figura de carga y ritmo laboral representa un riesgo bajo con el 50% y riesgo medio con 50 %. También se evidencia que no existe alto riesgo y determina que los resultados no se ven afectados en función a su jornada laboral, sus capacidades y espacios que representen riesgo y estrés para el trabajador.

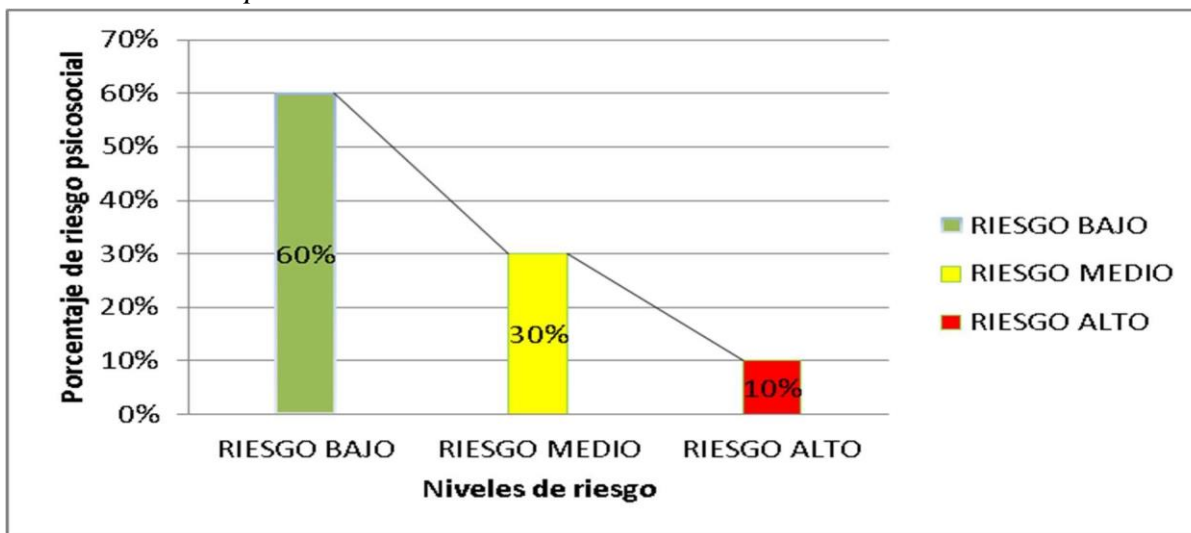
Analizando los resultados obtenidos mediante el grupo focal, considerando que representa un factor emergente (Riesgo medio), se obtiene la percepción del participante, indicando lo siguiente: “Si nos apegamos a la planificación si podemos manejarlo, aunque existen actividades que nos cambian la tarea asignada por lo cual necesitamos una planificación” (GF/SC. Participante 08,2023). Por lo que se interpreta para los trabajadores aplazar actividades para desarrollar otras que le generan más esfuerzo y desgaste físico provocando una leve dificultad en el desempeño del trabajador, también nos menciona “En un equipo técnico tenemos tareas distintas debido a las diferentes profesiones y depende de los días de trabajo” (GF/AB.Participante01,2023), representando las diferencias y estrategias que cada equipo técnico ha implementado para la consecución de objetivos, sin embargo, se observan técnicos que perciben mayor actividad y sobrecarga de trabajo frecuentemente, considerando la dimensión como prioritaria a intervenir para que los riesgos medios no se conviertan en altos.

De acuerdo con la teoría de estrés de Guerrero (1997), las personas no sienten episodio de estrés, debido a que satisface adecuadamente el tiempo para desarrollar sus actividades, para satisfacer las demandas manteniendo equilibrio entre los recursos y el ambiente.

Por otra parte, en la evaluación primaria los trabajadores descartan situaciones de estrés producto de su jornada laboral, sin embargo; en la evaluación secundaria, ha considerado como estrategia la utilización de sus propios recursos para el alcance de sus objetivos y de la ONG.

Figura 8.

Desarrollo de competencias



Nota: La figura muestra desarrollo de competencias. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

En la segunda dimensión, el desarrollo de competencias son aquellas oportunidades de desarrollar habilidades conforme a la demanda actual del trabajo y puede ser aplicada en su ambiente, en la guía del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales (2017). Se enfoca si el trabajador dispone de todos los conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar su trabajo, o si el trabajo le brinda nuevos conocimientos, si cuenta con capacitaciones y entrenamiento para desarrollar sus habilidades, o si las actividades que realizan son evaluadas periódicamente.

Las competencias pueden entenderse como las habilidades o recursos que tiene un individuo para afrontar situaciones particulares, en contextos específicos y sistemáticos (Colardyn, 1996).

En cuanto al desarrollo de competencias, es importante que se haga énfasis en el autoconcepto y la autoeficacia, la mayoría de los trabajadores han respondido afirmativamente (Completamente de acuerdo) la pregunta que tiene que ver con la suficiencia teórica, práctica y destrezas, y el aprendizaje continuo en el puesto de trabajo en el que se encuentran.

Se destaca la inexistencia de un plan de carrera, es decir no existen los ascensos, teniendo el papel de técnico se mantendrá allí hasta la finalización del convenio de cooperación, disminuyendo hasta cierto punto los niveles de motivación, debido a la no satisfacción de necesidades de pertenencia de acuerdo con lo postulado por Maslow, de acuerdo con Gómez (2023), lo que produce estancamiento en la realización de las actividades.

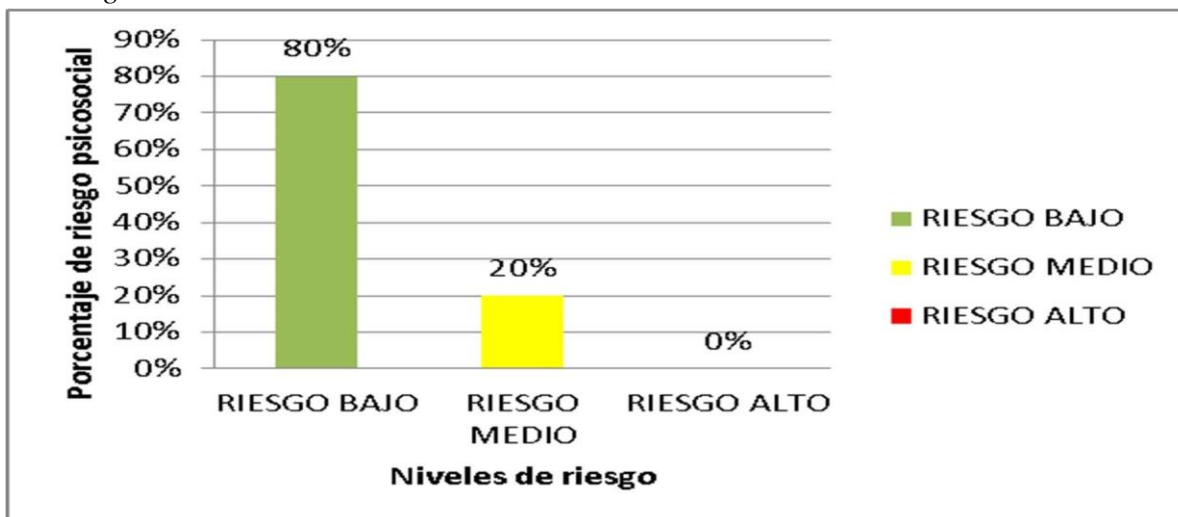
Otro factor importante es el proceso de evaluación, que se realiza anualmente, lo que produce mucha tensión y estrés al momento que se anuncia y se realiza.

Por lo que, se evidencia que el 60% muestra un riesgo bajo y un 30% riesgo medio, y el 10% representa un riesgo alto. Lo que demuestran estos resultados, es que existe un mayor porcentaje que logra desarrollar ciertas habilidades y conocimientos dentro de su ambiente laboral, pero también existen limitantes para disminuir este factor de riesgo.

De acuerdo con esta dimensión, un análisis superficial nos muestra que el 40% de los/as colaboradoras/es, consideran la existencia de riesgo dentro de la ONG del cantón Durán, convirtiéndolo en un factor esencial en la elaboración de lineamientos para precautelar la salud de los trabajadores mediante la disminución de los niveles de factores psicosociales de riesgo.

Tras la realización del grupo focal, existieron opiniones y percepciones que se transformaron en datos importantes para la presente investigación: “El Mies tiene un programa llamado formación continua. Depende del área que estás trabajando y del proyecto. Cada dos meses envían enlaces para formaciones continuas según roles al proyecto. De esta manera se fomenta la educación del área a trabajar” (GF/TS. Participante03,2023), Se considera la existencia de un plan de capacitaciones virtuales sobre diversas áreas, organizado por la entidad gubernamental con quien la ONG tiene convenio de cooperación, frecuentemente son formaciones que tienen como objetivo las réplicas dentro de las zonas de intervención.

Tomando en cuenta otra de las preguntas, que refiere a los conocimientos y habilidades que tiene cada trabajador y a partir de eso, que capacitaciones podría ofrecer, se obtuvo una respuesta de mucha importancia: “Prevención de los riesgos laborales y actualizar los conocimientos, 50% conocimiento propio y 50% de la organización. Anteriormente nos dieron capacitaciones mediante convenios para actualizar conocimientos” (GF/PS. Participante 04,2023), las capacitaciones realizadas por el Ministerio de Inclusión Económica y Social son referentes a temas teóricos y temáticos, fenómenos dentro de las comunidades, el participante hace énfasis a un taller de Modalidades Alternativas de Cuidado. Dentro de la organización no existe un plan de formación institucional formal ni tampoco informal utilizando el material humano, habilidades y fortalezas que posee cada miembro de la ONG del cantón Durán.

Figura 9.*Liderazgo*

Nota: La figura muestra liderazgo. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

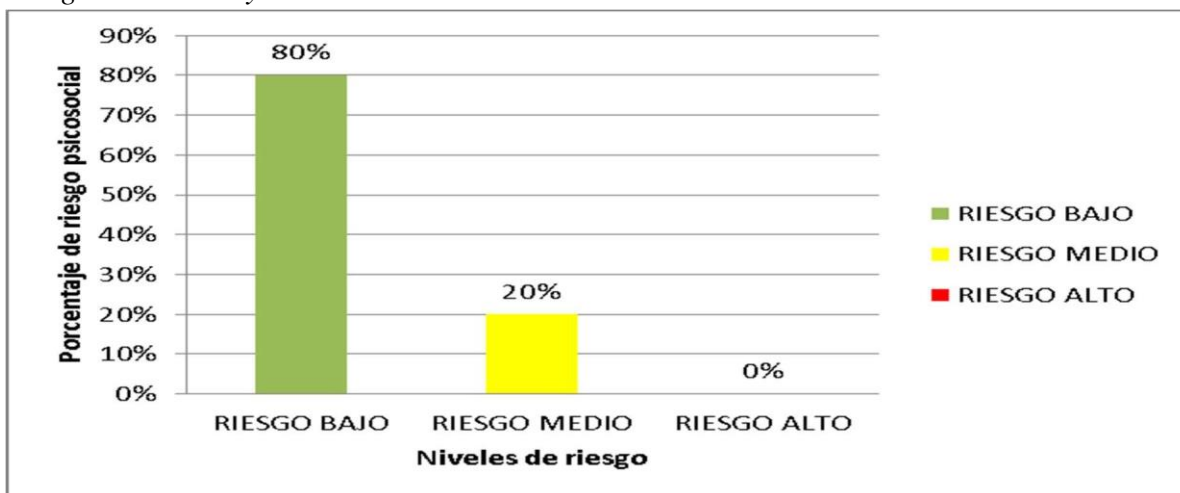
En esta dimensión, según el Ministerio de trabajo en cuestionario psicosocial en espacios laborales (2017) el liderazgo son aquellas características personales y habilidades para dirigir, motivar a las conductas del equipo, reconocimiento de logros y más. Para lo cual presenta 6 ítems; Si su jefe escucha las propuestas de cambio e iniciativas de trabajo, Si trabaja bajo metas factibles para el cumplimiento con su trabajo, Si recibe apoyo y soporte de sus superiores, y la debida retroalimentación al cargo que desempeñó, y si se considera las decisiones del trabajador. De acuerdo con Kotter (1998) podemos entender que un liderazgo efectivo como aquel que impulsa a un grupo a alcanzar lo que es beneficioso para todos a largo plazo.

Para ello, se observa que la dimensión del liderazgo presenta un riesgo bajo del 80%, un riesgo medio del 20%, mostrando la falta de reconocimiento a la persona que realiza un buen trabajo, la mayoría de los reconocimientos se dan por soluciones a problemas emergentes, no por consecución de objetivos, lo que despierta emociones negativas en los

demás trabajadores, en cuanto a oportunidades de considerar al equipo de trabajo, en la toma de decisiones. Además, se aprecia que los participantes en su gran mayoría destacan que el jefe está dispuesto a escuchar propuestas de cambios y que las metas establecidas se cumplen acorde a las funciones o actividades.

Figura 10.

Margen de acción y control



Nota: La figura muestra margen de acción y control. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

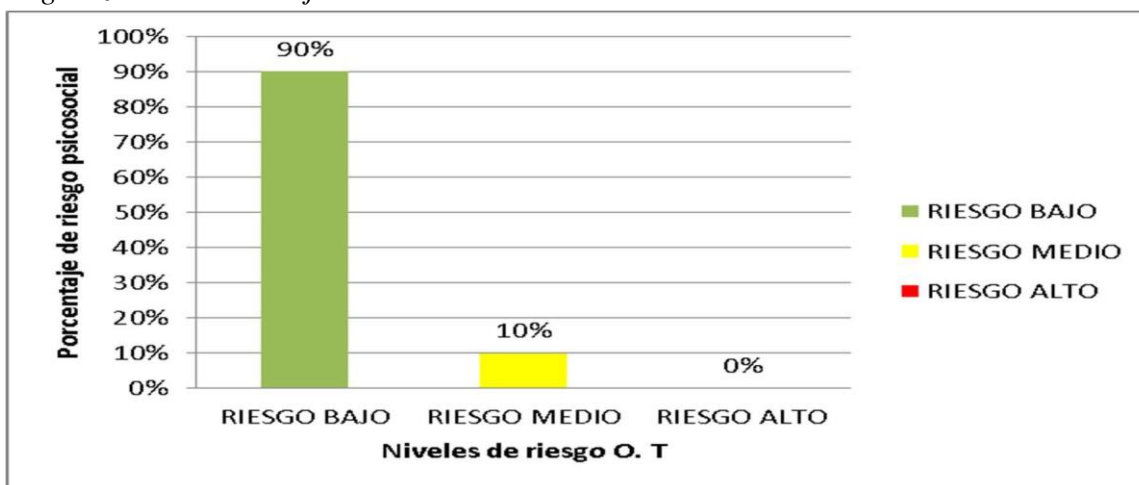
En esta cuarta dimensión, margen de acción y control se relaciona con aquellas medidas en que una persona se involucra en la toma de decisiones, en función a su puesto de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2017). En el cual se analiza si el trabajador cuenta con espacios de discusión para debatir los problemas con los equipo o situaciones particulares en los externos de sus funciones, si desarrollan las actividades con la colaboración de sus compañeros de sus equipos, si su opinión es tomada en cuenta y si le permite aportar ideas para mejorar su trabajo. También es importante destacar que no se limita entre una buena y mala decisión, sino que se deben contemplar los riesgos que conllevan cada una de las opciones (Galindo, 2015).

Se puede observar que el mayor riesgo se enfoca en un nivel bajo, con el 80% y un riesgo medio con el 20% de la muestra, interpretando que los trabajadores están de acuerdo que dentro de los espacios laborales hay departamentos que son utilizados para debatir abiertamente los problemas comunes y dar opinión, además se encuentran completamente de acuerdo con respecto a realizar trabajo con la colaboración de sus compañeros.

Sin embargo, también se observa un nivel de riesgo medio en el que los participantes muestran una falta de acuerdo en cuanto a la contribución de ideas para mejorar las actividades. Además, en algunas ocasiones, los trabajadores esperan que se tome en cuenta su opinión en relación con las fechas límite para la finalización de tareas o cuando se producen cambios en las actividades programadas durante su jornada laboral. Esto pone de manifiesto la diversidad de percepciones entre los individuos.

Figura 11.

Organización del trabajo



Nota: La figura muestra margen de acción y control. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

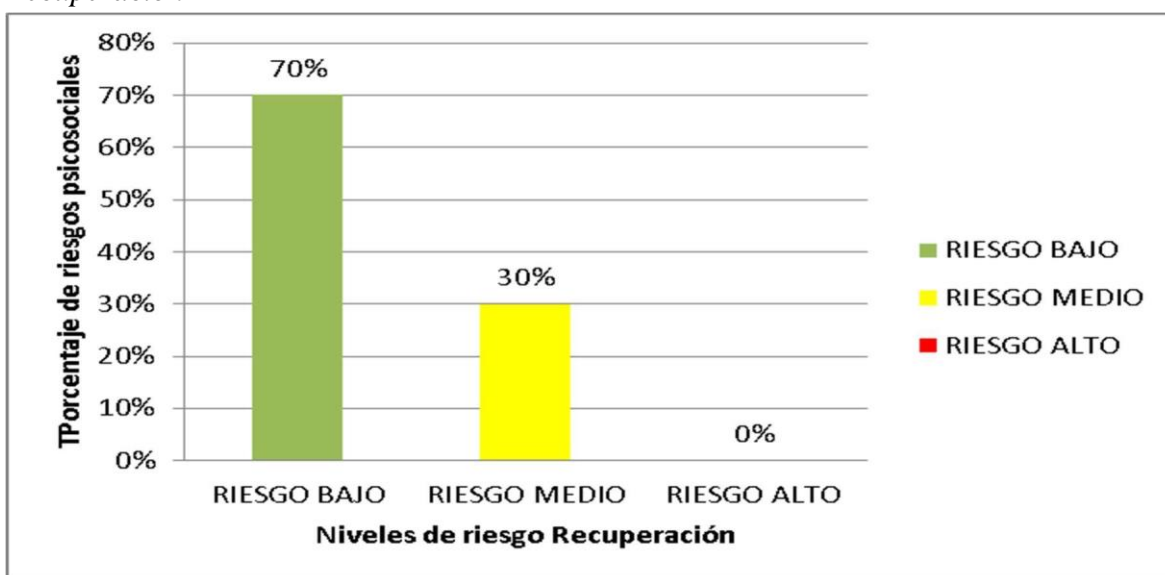
En la dimensión de la organización de trabajo es aquella que contempla las formas de comunicación, distribución y designación del trabajo (Ministerio del Trabajo, 2017). Para el

análisis de los resultados se toma en cuenta 6 ítems; se consideran las formas de comunicación, si se informa los logros y gestiones de todos los trabajadores, si se respeta las limitaciones de las personas con discapacidad, si se cuenta con reuniones para el cumplimiento de los objetivos, si los objetivos son claros y alcanzables y si las personas siempre disponen de actividades en su lugar de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2017).

Se presenta que el riesgo bajo es del 90% y riesgo medio con el 10%, se interpreta que los participantes están de acuerdo que se informa regularmente de la gestiones y logros de la organización y completamente de acuerdo que siempre dispone de actividades a realizar dentro del lugar del trabajo, sin embargo, nos llama la atención es un porcentaje mínimo que indica que está poco de acuerdo con las formas de comunicación, y que puede afectar a largo plazo al ambiente laboral.

Figura 12.

Recuperación

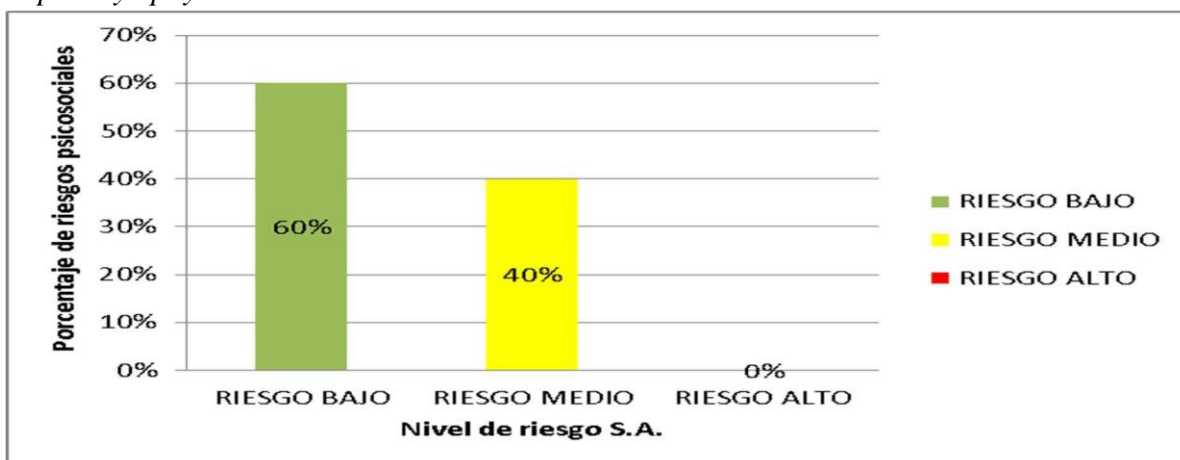


Nota: La figura muestra recuperación. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

Con relación a la dimensión de recuperación, se establece como el período dedicado al descanso y revitalización de las energías físicas y mentales del trabajador, lo cual incluye el tiempo destinado para el disfrute personal, la vida familiar y social (Ministerio del Trabajo, 2017) . Según los ítems de enfoque, se evalúa si las personas tienen suficiente energía después de su jornada laboral para realizar otras actividades, si pueden tomar pausas entre tareas, si tienen la capacidad de reflexionar sobre su rendimiento, si su horario y jornada laboral se ajustan a sus expectativas y demandas, y si comienzan cada día con la energía necesaria.

Para lo cual, se representa un riesgo bajo con el 70% y un riesgo medio del 30%, Por lo que se aprecia que los trabajadores después de sus labores no cuentan con las mismas energías suficientes para desarrollar otras actividades y que existen motivo personales o problemas que no le permite empezar con las mismas energías.

Desde el análisis del grupo focal a los trabajadores, en donde se evidencia un riesgo medio, el cual nos permite obtener un dato importante en relación con la dimensión, para el cuál se cita lo siguiente: “Depende del día. Generalmente llego cansado, me quedo dormido y no termino mi trabajo” (GF/PS. Participante 02,2023) y otro de los participantes indica que “Participante 6: Si, en mi caso si me siento con energías para realizar otras actividades y no complica mucho” (GF/TS. Participante 06,2023). Además de acuerdo con lo anteriormente presentado, se considera que la percepción de uno de los participantes es distinta al momento de recuperar sus energías luego del trabajo.

Figura 13.*Soporte y apoyo*

Nota: La figura muestra soporte y apoyo. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

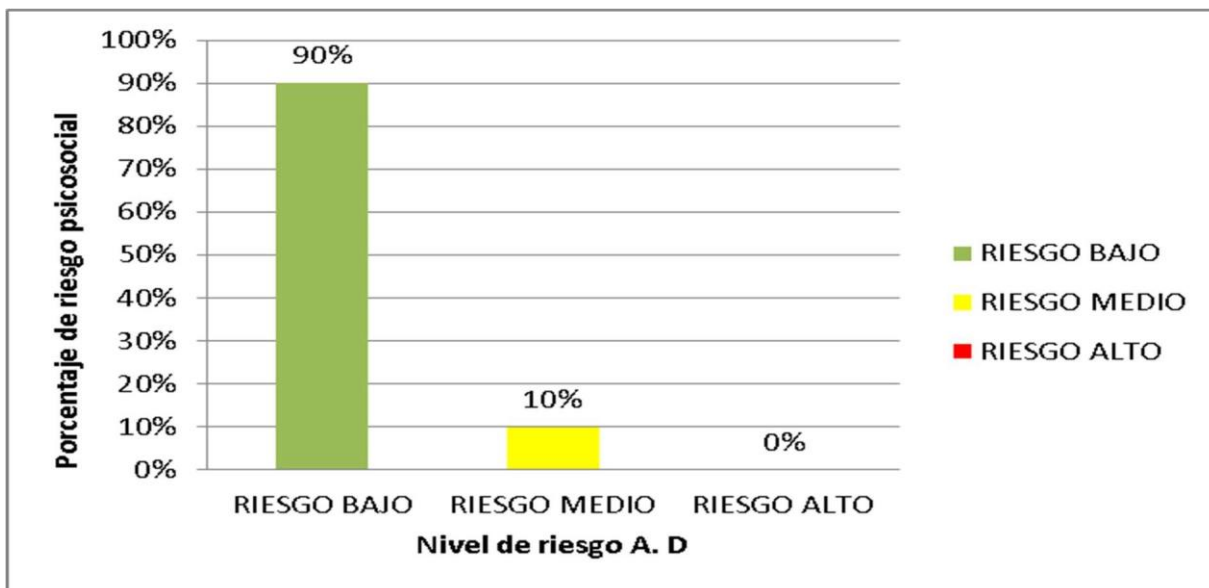
El soporte y apoyo son todos los mandos superiores para facilitar la solución a los problemas. Según el Ministerio del Trabajo (2017), en esta penúltima dimensión, se basa en la importancia del trabajo en equipo y diálogo entre personas, si se puede percibir los sentimientos de los compañeros, si es un espacio donde se puede brindar el apoyo necesario, si se recibe ayuda técnica y administrativa, y si se tiene acceso a las atenciones médicas, psicológicas o de trabajo social para sus crisis.

Se observa riesgo bajo del 60% y un riesgo medio del 40%, por lo que se interpreta que no existe el apoyo necesario a los trabajadores en aspectos de salud y en el caso que un trabajador tenga alguna crisis emocional producto de su ambiente de trabajo, no recibe atención o acompañamiento con especialista para mejorar la estabilidad y bienestar personal del colaborador. Por otra parte, nos muestra que los trabajadores perciben el sentido de compañerismo y bienestar de los profesionales, además siente el apoyo necesario para aquellos trabajadores sustitutos.

Dentro de esta dimensión, mediante el grupo focal se obtuvo información acerca de la ayuda y el apoyo entre los miembros de los equipos técnicos de la ONG del cantón Durán, se destacan las siguientes percepciones y opiniones: “El trabajo muchas veces en el tema laboral si necesitas apoyo con el compañero, necesario para los diferentes casos. Si, si ha existido ese compañerismo” (GF/AB. Participante 01,2023) y “Si, si he recibido apoyo de mis compañeros” (GF/TS. Participante 03,2023) Demostrando el nivel de confianza, y la apertura para la asesoría y el acompañamiento de los demás miembros del equipo.

A momento de la interrogante sobre la valoración por las labores que realiza dentro de la organización, la respuesta más importante para la realización de esta investigación fue: “Yo no tengo mucho tiempo en la fundación, pero no he recibido ningún reconocimiento en cuanto al trabajo desempeñado. La dinámica del trabajo es complicada. El formato de cada informe puede ser confuso y complicado. (GF/TS. Participante 05,2023). En la respuesta anterior, se pueden afirmar dos cosas, primero la inexistencia de valoración material o emocional al momento de realizar correctamente una tarea y la diferencia de estilo de cada uno de los profesionales.

Por último, también se consideró importante, tomar en cuenta: “Los objetivos son altos y debemos exigirnos para recibir una valoración positiva y sentirme valorado (GF/PS. Participante 04,2023), el/la participante considera el esfuerzo como una estrategia para sentirse valorado dentro de la ONG del Cantón Durán, con el riesgo de poder desarrollar situaciones de estrés y llegar hasta el burnout.

Figura 14.*Acoso discriminatorio*

Nota: La figura muestra acoso discriminatorio. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

En esta dimensión de acoso discriminatorio, se considera los tratos desiguales, exclusión o preferencia hacia unas personas basadas en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, ideología, opinión política, estereotipos entre otros aspectos que impidan el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la relación laboral (Ministerio del Trabajo, 2017)

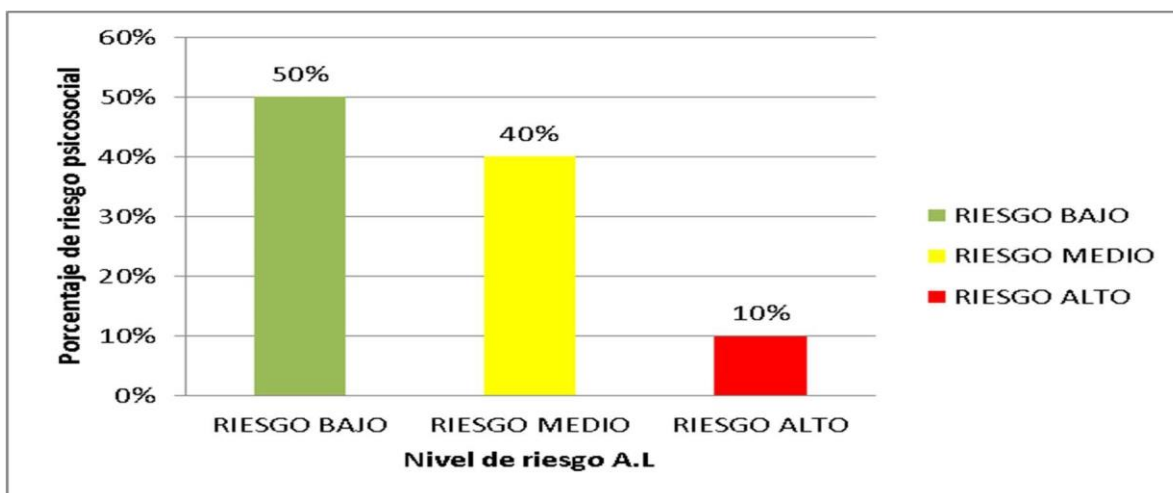
Dentro de los ítems se contemplan el trato igualitario sin importar condiciones particulares de los trabajadores, promoción de la equidad de género, respeto a las diferencias políticas, religiosas y de orientación sexual, existencia de lugares privilegiados para uno o varios grupos exclusivos.

Para los cuales se obtuvo como resultado que, dentro de la muestra, existe un riesgo bajo con el 90% y un 10% de riesgo medio, por lo que se analiza que hay un mínimo de colaboradores que perciben actitudes y acciones que pueden hacerle daño. La tendencia en

cuanto a equidad de género refiere a que se mantiene un trato equitativo entre hombres y mujeres. Dentro de la organización prevalece la diversidad, respetando las diferencias ideológicas de cada uno de los trabajadores, además se refleja la inexistencia de lugares privilegiados para grupos exclusivos, lo que permite el bienestar de los trabajadores.

Figura 15.

Acoso laboral



Nota: La figura muestra acoso laboral. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

Respecto a la dimensión de acoso laboral, básicamente son las formas de asedio psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas para humillar a un individuo o grupo de trabajadores, de carácter instrumental o finalista (Ministerio del Trabajo, 2017). Dentro del ámbito laboral, es relevante examinar los aspectos relacionados con los siguientes ítems: ¿Siento que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias y difamaciones repetidas con la intención de causar daño? y ¿Disfruto de un ambiente de trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumnias dirigidas hacia mi persona?

Se percibe que el 50% de los resultados representan riesgo bajo, un 40% riesgo medio y un 10% se encuentran en riesgo alto. Por lo que interpreta que los trabajadores en algún momento se sintieron en situación de amenazas, calumnias o difamaciones reiterados con el fin de causarle daño en aspectos psicológicos, mostrando un resultado equitativo.

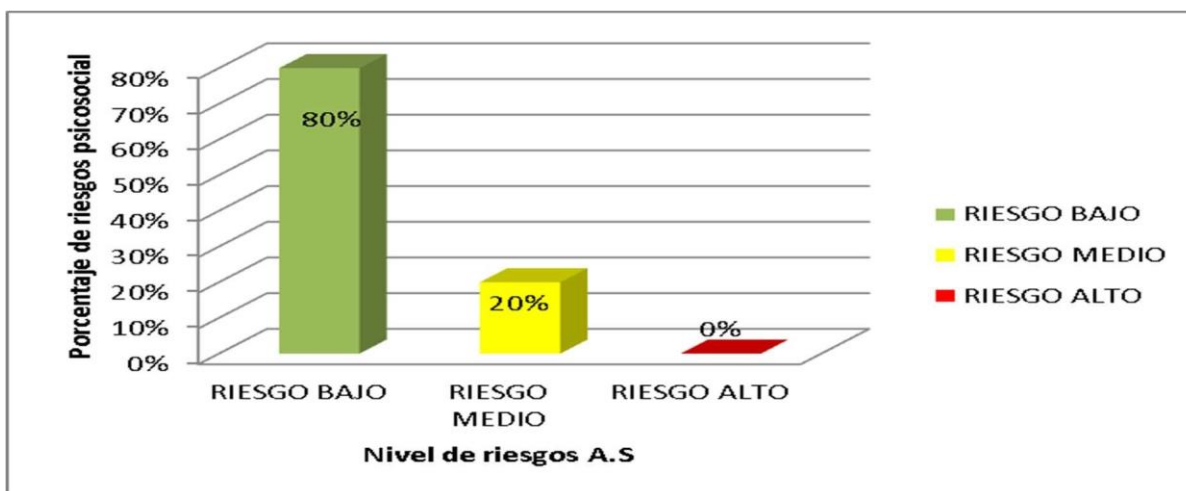
Analizando los resultados obtenidos en el grupo focal, se han considerado valiosas las siguientes opiniones y percepciones de los participantes: “A veces naturalizamos los comentarios, pero debemos darnos cuenta la recepción de los comentarios dados. No hay comentarios agresivos ni en son de burla. La amistad dentro del grupo puede tomarlo de diferente manera” (GF/TS. Participante03,2023), considerando la diversidad de los seres humanos no solo en la reacción, sino también en el procesamiento y valor otorgado por el receptor de la información. Otra opinión enfatiza en la existencia de bromas, la influencia de la cantidad de personas de acuerdo con el género dentro de un equipo y al freno que muchas veces se debe colocar ante las bromas: “A veces las dinámicas entre grupos pueden ser dadas como chistes, pero pueden mal interpretarse. Mientras más amistad, más cortesía.

En mi equipo soy la única mujer y en ocasiones les comento a ellos que no son bromas.” (GF/TS. Participante 05,2023). Para finalizar otra opinión que se considera de importancia es: “Soy seria, pero también bromeo. No he tenido problemas con eso. A veces los comentarios son hirientes de acuerdo con nuestro estado de ánimo y en ocasiones recurrimos a las disculpas. La oficina es pequeña y no puede dar la debida distancia. Se debe dialogar y resolver el inconveniente. No he sentido acoso ni comentarios hirientes. Yo no lo tomo personal” (GF/TS. Participante 06,2023). confirmando la presencia de bromas que llegan a ser hirientes y además nos presenta una estrategia de afrontamiento utilizada por el colaborador

Es importante destacar que los trabajadores evalúan y responden al estrés de manera diferente, de acuerdo con su evaluación y del proceso cognitivo que hace el sujeto frente al estrés, además de los requerimientos dentro de la jornada de trabajo que, según Lazarus y Folkman, influyen en el afrontamiento de las actividades a realizar diariamente.

Figura 16.

Acoso sexual



Nota: La figura muestra acoso sexual. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

La Organización Internacional del Trabajo (Organizacion Internacional del Trabajo, 2013), el acoso sexual se define como un comportamiento desagradable y ofensivo basado en el sexo, que causa malestar a la persona afectada; en ese sentido, para ser acoso sexual, es necesario que se reúnan dos aspectos negativos: ser no deseado y ofensivo, además de tener un impacto directo en la salud, como el estrés y trastornos físicos; así también, como dolores de cabeza o trastornos del sueño, entre otros.

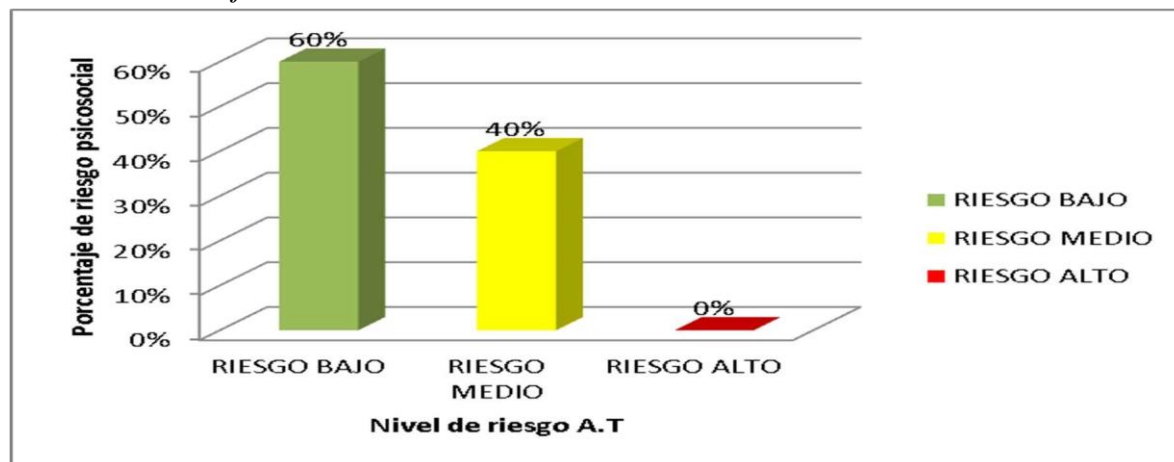
El acoso sexual, suele presentarse en lugares donde existen relaciones de poder, en Ecuador, el Código Orgánico Integral Penal (Código Orgánico Integral Penal, 2021), afirma

en su artículo 166 “, quienes cometan un acoso sexual serán sancionados con pena privativa de la libertad de uno a tres años” (pág. 63).

En la siguiente dimensión, se consideran los ítems relacionados con la temática: ¿Me siento protegido/a de conductas sexuales que puedan afectar mi integridad física, psicológica y moral? y ¿Me siento libre de sufrir acoso sexual? Es fundamental tener en cuenta que el acoso sexual puede manifestarse en cualquier entorno, por lo que su abordaje es de suma importancia al desarrollar pautas para mitigar los factores psicosociales de riesgo.

Dentro de otros puntos importantes, se encuentra el acoso sexual, el 80% los participantes consideran que el riesgo existente es bajo y el 20% consideran encontrarse en un riesgo medio. Por lo que se observa no existe riesgo alto respecto a la dimensión analizada. donde existen respuestas homogéneas, generando una alarma sobre la integridad de los trabajadores dentro de la organización; como respuesta específica al acoso sexual, todos los participantes desconocen sobre la presencia de este fenómeno dentro de su lugar de trabajo.

Figura 17.
Adicción al trabajo



Nota: La figura muestra adicción al trabajo. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

Esta dimensión es de suma importancia, ya que tiene que ver con el deseo que tienen actualmente las empresas de alcanzar objetivos, por lo que buscan trabajadores con un tipo de perfil: Dedicación al máximo a sus labores y fuerte compromiso con la organización, motivando la aparición de la adicción del trabajo Del Libano et al. (2006), es considerada una patología que cada vez afecta a más trabajadores a nivel mundial. Dentro de la ONG del cantón Durán, existen valores a tomar en cuenta, ya que según la OMS (2021), si trabajas 55 horas a la semana o incluso más, tienes un 35% más de probabilidad de sufrir un accidente cerebrovascular y un 17% más de probabilidad de morir debido a enfermedades cardíacas.

En el contexto de la dimensión de adicción al trabajo, se evalúan los siguientes aspectos: ¿Soy capaz de alcanzar las metas y directrices que me he establecido durante mi tiempo de trabajo?, ¿Puedo relajarme sin dificultad cuando no estoy desempeñando mis labores?, ¿Consigo mantener un equilibrio y una separación adecuada entre mi vida profesional y personal?, ¿No experimento sentimientos de culpa cuando no estoy trabajando?, y ¿Soy capaz de desconectar del trabajo durante mis momentos de descanso?.

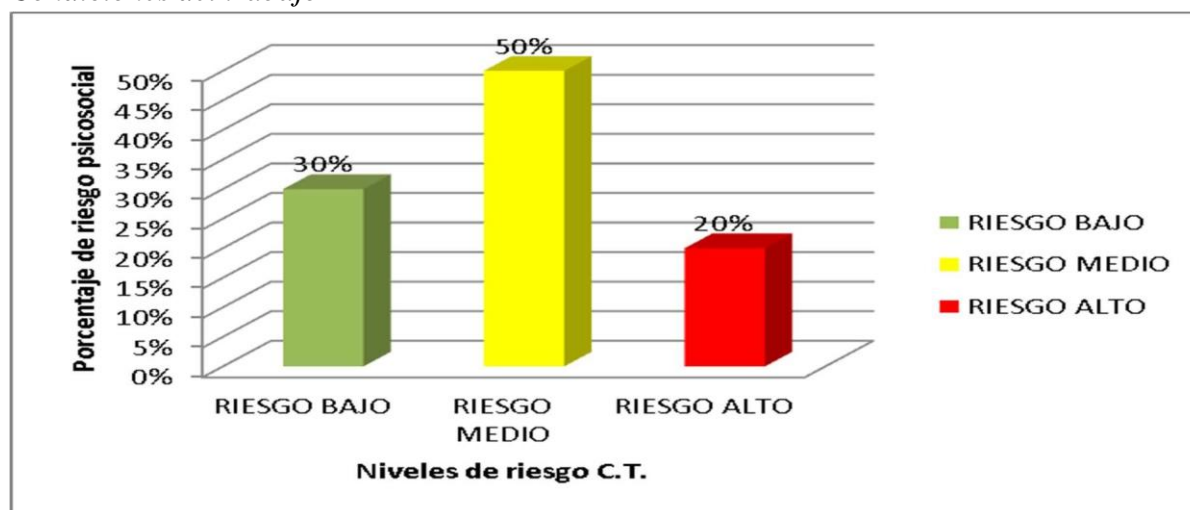
Se puede observar con respecto a las adicciones al trabajo, los resultados reflejan que el 60% de la muestra considera un riesgo bajo y el 40% riesgo medio, no existen niveles de riesgos altos. Destacando que dos participantes consideran que las actividades que se autoimpone no las cumplen dentro de la jornada laboral, también existe riesgo debido a la relajación de los trabajadores dentro de otras esferas de su vida cotidiana, la tendencia marca que los trabajadores separan el trabajo de la vida personal, sin embargo, existe un trabajador o trabajadora que se conflictúa al intentar separarlos, en cuanto a libertad dentro de la organización al momento de no estar trabajando, existen tres trabajadores que afirman este

enunciado, posiblemente en riesgo de ser adicto al trabajo. Además, hay tres trabajadores que afirman no poder despegarse de los temas laborales en su tiempo libre.

Acogiendo desde la percepción de los participantes del grupo focal en relación con la adicción al trabajo y obteniendo como base el porcentaje del riesgo medio, se analiza la asignación de las tareas y horas extra indicando lo siguiente “Últimamente nos envían casos aparte. Uno ya tiene una planificación, pero debe cumplir con los casos emergentes que se suscitan, siento presión porque anualmente validan el perfil y pienso que podría influir aquello” (GF/PS. Participante 04, 2023). Según la percepción del participante, su trabajo demanda atención a actividades y tareas extras, sin considerar la planificación que mantienen, por lo que generar aspectos negativos y presión hacia el trabajador. Concluyendo que existe una diversidad de percepciones dentro de los trabajadores, destacando la diversidad del pensamiento del ser humano.

Figura 18.

Condiciones del trabajo



Nota: La figura muestra condiciones del trabajo. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

La Constitución de la (Organización Internacional del Trabajo, 2010) establece que hay condiciones laborales que son extremadamente injustas y generan miseria y privaciones para muchas personas, lo cual provoca un descontento que pone en peligro la paz y la armonía en el mundo; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, es necesario que los empleadores y dueños de organizaciones se den cuenta de que la creación de condiciones laborales adecuadas es fundamental para promover la paz y la sostenibilidad en las naciones.

Dentro de las condiciones laborales, se toman en cuenta los siguientes ítems: ¿Hay accesibilidad para las personas con discapacidad en los espacios de trabajo? y ¿Las instalaciones cuentan con equipos, maquinarias y herramientas adecuadas para prevenir accidentes laborales o enfermedades ocupacionales?

Este es un punto a destacar para la elaboración de lineamientos, debido a los resultados de los evaluados y a la importancia de la dimensión en la productividad de la organización, ya que las buenas condiciones laborales influyen directamente en la felicidad del trabajador, trayendo grandes beneficios a la empresa, como por ejemplo: Producción y motivación, disminución del estrés y el ausentismo laboral, mejores relaciones laborales y el mantenimiento del talento humano dentro de la organización.

En las condiciones laborales se presenta una prevalencia del 50% en riesgo medio, seguido de la consideración de riesgo bajo un 30% y finalmente 20% de los evaluados consideran un riesgo alto dentro de esta dimensión. Aquí se hace énfasis en los accesos a personas con discapacidad al lugar donde se encuentran las oficinas de la ONG, la tendencia marcada es la inexistencia de espacios inclusivos. En cuanto a los riesgos para no sufrir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, seis integrantes de la muestra consideran estar expuestos a sufrir accidentes o enfermedades profesionales.

Es importante mencionar que en la dimensión de condiciones del trabajo sumando la dimensión media y alto riesgo que representa un 70%, se obtienen las siguientes percepciones de los participantes, mediante grupo focal: “Necesita computadoras e impresoras para el desarrollo del trabajo. En lo referente al agua es restringido” (GF/PS. Participante 02, 2023).

Según el comentario del participante durante el grupo focal notamos que la ONG carece de suficientes equipos y servicios básicos, que dificultan el desarrollo adecuado de los participantes.

Entendiendo que las condiciones laborales son aquellos espacios adecuados en el lugar de trabajo y que garanticen mejores condiciones para el empleado, se expresa lo siguiente: “No existe privacidad en cada proyecto para obtener expedientes individuales. Espacio compartido” (GF/TS. Participante03, 2023).

Dentro de las condiciones de trabajo en relación con la flexibilidad laboral los participantes mencionan lo siguiente: “Nos adaptamos a los usuarios. Horario normal de 8 a 5 pero depende del horario de las familias dentro del proyecto. Sectores peligrosos y horario no rígido” (GF/PS. Participante 04,2023) y otro de los participantes indica “Flexibilidad en horarios. Si se tiene trabajo acumulado pues llega más tarde” (GF/TS. Participante 05, 2023). Ambos coinciden que el horario es flexible dentro de su lugar de trabajo, el cual le permite realizar otras actividades adicionales con relación al trabajo, sin embargo; hay aspectos negativos como la inseguridad de los sectores en el cual se encuentran expuestos.

Otro punto importante que se dialogó en el grupo focal es el tema de los beneficios, remuneraciones y otorgación de vacaciones el cuál mencionaron lo siguiente: “Dentro de la fundación si contamos con tiempos de vacaciones, seguro social de acuerdo con nuestra necesidad. Podemos comunicarnos con nuestro jefe inmediato o coordinadora encargada”

(GF/TS. Participante 05,2023). En el cual se evidencia que los trabajadores cuentan con los beneficios que le corresponde según lo estipulado en el Código del Trabajo del Ecuador.

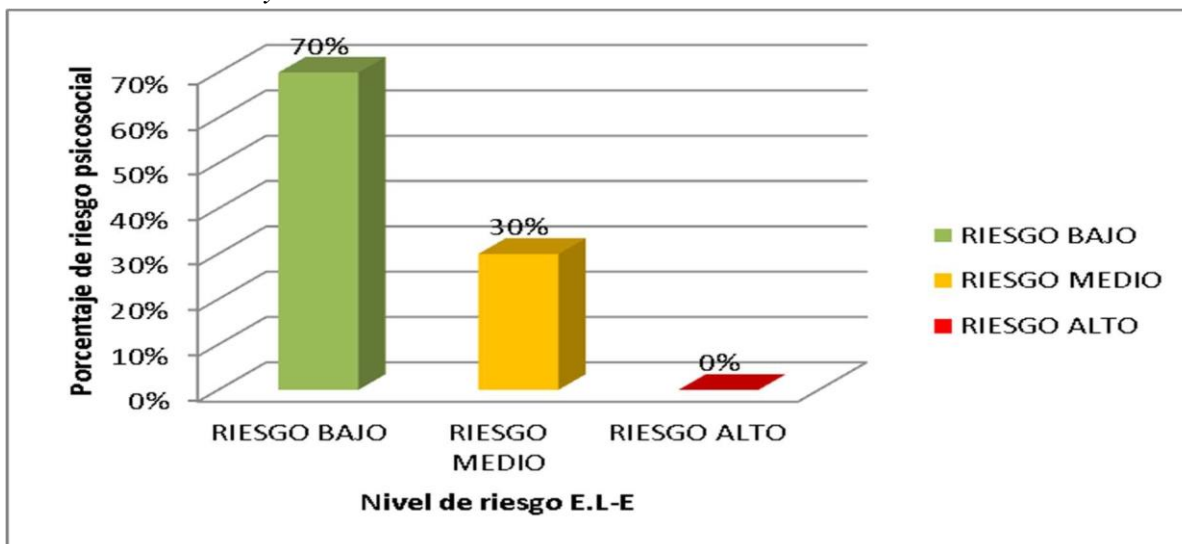
Además, en cuanto a la salud y bienestar de los trabajadores menciona lo siguiente: “Si, sí se preocupa por todos nosotros. Más nos enfocamos en dar resultados laborales que en la propia salud” (GF/TS. Participante 06, 2023). En este caso, se puede apreciar que los trabajadores priorizan el trabajo por encima del cuidado y salud, lo que implicaría un riesgo para las condiciones de salud del trabajador frente a la demanda que requiere del trabajo.

En cuanto al aspecto de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, uno de los participantes respondió que: “Sí, es un punto conversado desde anterioridad. No puedes acceder a coordinación o secretarías. Sistema de ascenso no tenemos como tal” Según el comentario del participante dentro del espacio conversatorio se notó que, dentro de la ONG, no existe oportunidad de ascenso a otros cargos superiores, provocando que el trabajador continúe en la misma área sin ser removido para un crecimiento y oportunidad profesional dentro de la ONG.

De esta manera podemos apreciar que, dentro de la ONG, hay factores que implican ser atendidos para una mejora en el bienestar de los trabajadores. Y se hace en énfasis en las propuestas de los participantes que indica lo siguiente:

“Si tuviera implementos necesarios (agua, espacios laborales) podríamos hacer mejor trabajo. Pagos impuntuales influyen en el rendimiento laboral” (GF/PS. Participante 02,2023).

Considerando que los trabajadores manifiestan no contar con los recursos necesarios para la realización óptima de su trabajo. Se considerará esta dimensión para introducirla dentro de las dimensiones del Lineamiento para la Prevención de Riesgos Psicosociales.

Figura 19.*Estabilidad laboral y emocional*

Nota: La figura muestra estabilidad laboral y emocional. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

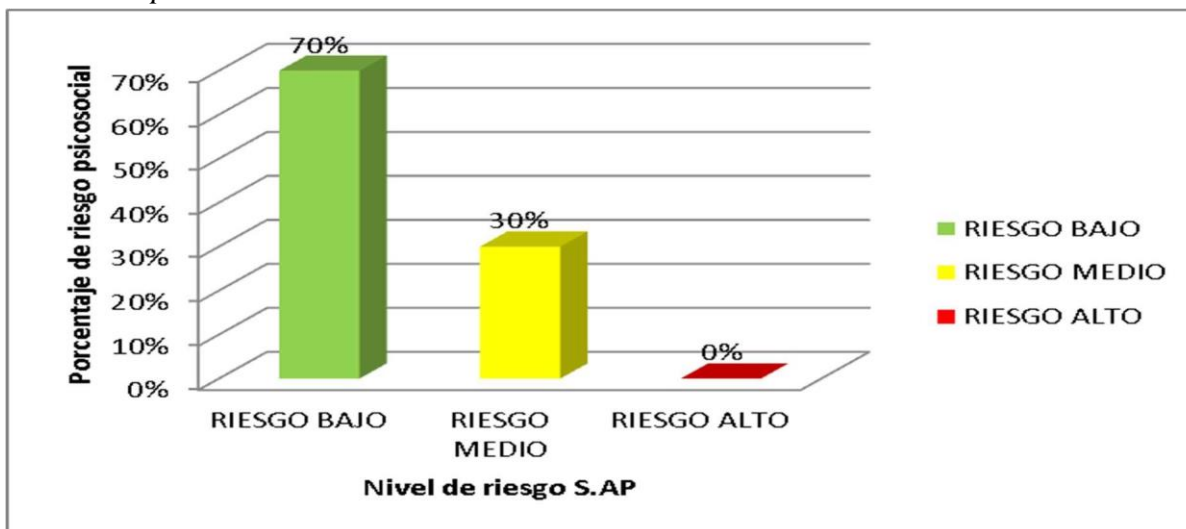
En la dimensión de estabilidad laboral y emocional, otro de los puntos importantes de analizar según las dimensiones de factores psicosociales, la estabilidad laboral y emocional son las condiciones de precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento laboral (Ministerio del Trabajo, 2017). Para ello, se toman en cuenta los ítems relacionados a la seguridad en el trabajo y equilibrio emocional que incluyen los siguientes: ¿Existe un entorno laboral favorable en mi trabajo?, ¿Me siento reconocido y valorado en mi trabajo?, ¿Mantengo mi estabilidad a pesar de los cambios laborales?, ¿Siento orgullo por la empresa en la que trabajo? y ¿Mis esfuerzos y contribuciones son valorados y me generan motivación?

Obteniendo que los riesgos presentados representan un 70% riesgo bajo y 30% riesgo medio, por lo que se observa que tres participantes están en desacuerdo que el ambiente laboral es apropiado. Así mismo tres trabajadores consideran sentirse aceptados y valorados. La mayoría de los miembros se encuentran estables para afrontar los cambios que se presentan

en el trabajo y tres trabajadores consideran estar poco preparados a los cambios en el trabajo. En cuanto al orgullo de trabajar dentro de la ONG, la mayoría de los participantes sienten satisfacción. Existe casi la mitad de los trabajadores que consideran que su trabajo y aportes no son valorados, se sienten desmotivados.

Figura 20.

Salud auto percibida



Nota: La figura muestra salud auto percibida. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

Según el Ministerio de trabajo (2017) señalan que la salud perdida se refiere a las percepciones que tiene una persona acerca de su estado físico y mental en relación con su trabajo. Por lo tanto, para evaluarla se consideran los siguientes aspectos relacionados con la salud percibida: ¿Considero que mi trabajo no tiene efectos negativos en mi salud física y mental? y ¿Me siento física y mentalmente saludable?

La salud auto percibida es la estrategia más utilizada por los médicos generales, ya que esperan que el consultante brinde información de su estado de salud, individualizados, siendo muy importante ya que puede ser un detonante para la aparición de enfermedades crónicas e

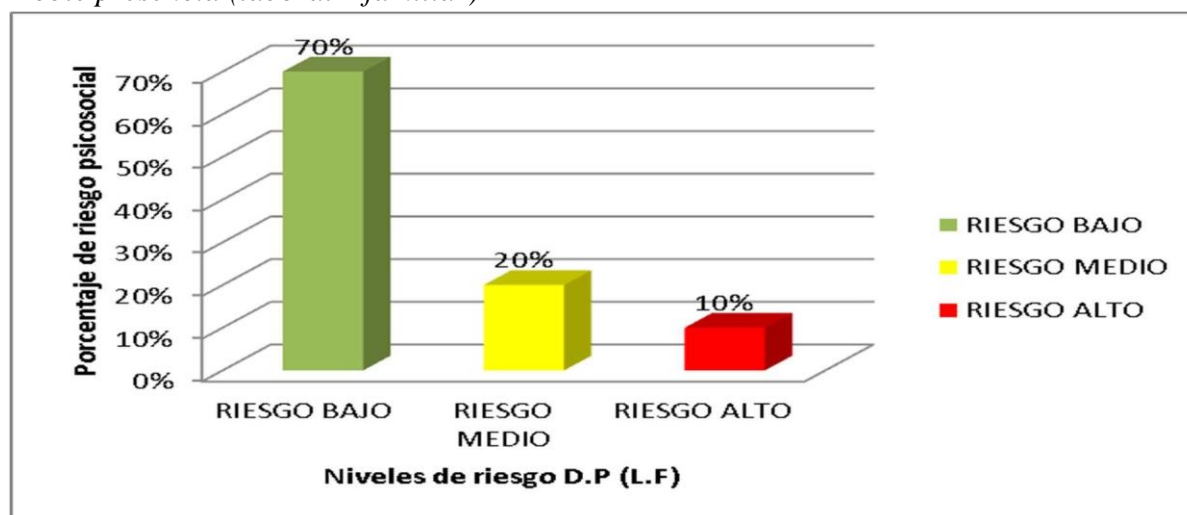
inconvenientes en el desarrollo de actividades cotidianas, ya que afecta el estado del ánimo, el desempeño físico, psicológico del trabajador.

Y se obtiene como resultado que el 70% de la muestra refleja riesgo bajo y un 30% de la muestra refleja riesgo medio. Por lo que se interpreta en el análisis de las preguntas, que la mitad de los trabajadores consideran que no afecta a su salud, cuando se encuentran frente a las actividades laborales. Además, la mayoría de los participantes consideran que se encuentran bien física y mentalmente dentro de su entorno laboral.

2.2. OBJETIVO 2: Indagar entre los participantes el género que presenta mayor nivel de afectación de la doble presencia en la ONG del Cantón Durán, durante el año 2023

Figura 21.

Doble presencia (laboral – familiar)



Nota: La figura muestra doble presencial laboral y familiar. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

En relación con la dimensión de doble presencia, se refiere a las demandas contradictorias que surgen entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar. (Ministerio del Trabajo, 2017). Con este propósito, se examinan los ítems relacionados con la

doble presencia laboral, tales como: ¿Siento que mis asuntos familiares o personales no afectan mi rendimiento laboral? y ¿Mi trabajo me brinda la oportunidad de resolver mis problemas familiares y personales?

Aunque existen autores como Ramos (2008) que indica que el feminismo surge como una respuesta a la larga batalla por la igualdad de género, con el objetivo de reducir las disparidades entre hombres y mujeres tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Estudios revelan que alrededor del 90% de las mujeres experimentan las consecuencias negativas del desequilibrio, como el estrés, la ansiedad, la depresión y problemas relacionados con los huesos y los músculos.

Se puede apreciar que la tendencia marca un 70% de riesgo bajo, el 20% riesgo medio y por último en situación de riesgo alto es del 10%. Como respuesta a esta condición existen tres trabajadoras que se perciben afectadas por la doble presencia, influencia entre sus actividades familiares y personales en el desempeño laboral, y al interrogar a la muestra en torno a la flexibilidad laboral al momento de solucionar problemas familiares y personales, existe una marcada aprobación.

Dentro de esta dimensión, se debe considerar parte de la información recopilada en el grupo focal, considerando el cumplimiento de responsabilidades en dos ámbitos de la vida cotidiana, el riesgo medio y el riesgo bajo se aproximan a la mitad del total de los encuestados, 30%, se obtienen las siguientes percepciones y opiniones durante el grupo focal: “Soy padre soltero. Hijo de 5 años. Trabajo en Durán, pero mi hijo estudia en otro cantón. Pendiente al niño influye en el trabajo. El sueldo no es puntual y complica en la parte familiar.” (GF/TS. Participante 03,2023), se enfatiza en este comentario debido a que la

remuneración salarial es fundamental para la satisfacción de las necesidades de la familia de los trabajadores y podría transformarse en una preocupación constante para el personal.

Otro participante indica: “Tengo un hijo aquí y otro fuera de la ciudad. Me preocupa más el hijo que se encuentra lejos” (GF/TS. Participante 07,2023), se percibe la manera en la que el/la colaborador/a suele sentir tensión por el miembro de la familia que se encuentra en el exterior.

Otro participante considera que la jefa cumple un rol muy importante dentro de esta dimensión: “El tiempo de trabajo con lo personal, accede. La jefa es flexible en cuanto a emergencias familiares, permite permisos” (GF/SC. Participante 08,2023) y “Comunicación directa con la jefa acerca de emergencias familiares para otorgar permisos. Comprende y da toda la predisposición sobre emergencias familiares” (GF/PS. Participante 04,2023). Se percibe que los trabajadores tienen flexibilidad en el trabajo, sin embargo, esto no es una norma o política dentro de la ONG, sino de común acuerdo con la representante legal o jefa.

A continuación, se menciona que el ser humano se encuentra relacionado con el entorno influyendo el uno con el otro. El objetivo del departamento de talento humano es precautelar por el bienestar de los trabajadores, sin embargo, el entorno en el que se encuentra el trabajador es la familia y laboral, afectado la calidad del servicio que brinda, por los conflictos que tiene el trabajador dentro del núcleo familiar. Por otra parte, indicando que la ONG no cuenta con el departamento de Recursos Humanos.

Tras el análisis de la información recabada, se refleja que la dimensión doble presencia afecta en mayor nivel a las mujeres, reforzada por patrones históricos y roles de crianza, sin embargo, existe un participante hombre que se percibe como “padre soltero” quien comenta que es un desafío cumplir las demandas laborales, familiares y personales, inclusive teniendo

a su primogénito al cuidado de un familiar fuera de la ciudad. Los participantes conciben que los problemas dentro de sus familias influyen en las actividades que deben realizar diariamente dentro de la jornada laboral.

Finalmente, analizando los resultados obtenidos y aportaciones de los trabajadores, se observa una relación en cuanto a las actividades que realizan la población femenina en diversos ámbitos y las exigencias psicológicas, se considera que las mujeres son las más afectadas ante los conflictos domésticos y laborales. La interrogante surgió a partir de varias modificaciones de la sociedad, específicamente en la igualdad de género, distribución de roles dentro de los hogares y lugares de trabajo, sin embargo, se confirma que la disparidad entre géneros se mantiene históricamente, pudiendo somatizarse en trastornos y enfermedades que podrían afectar la salud y afectar el servicio que brindan los técnicos.

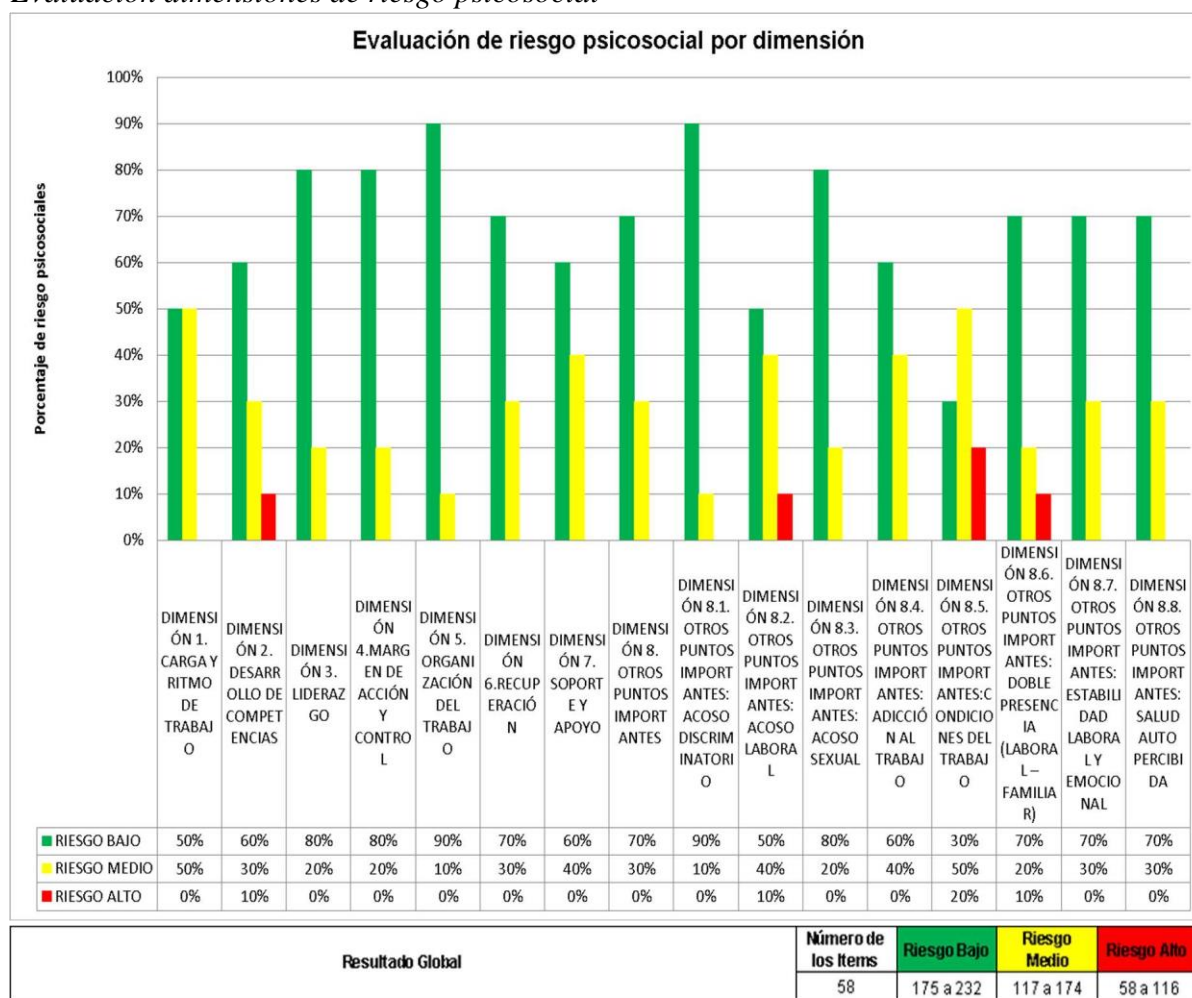
Para realizar un análisis global de esta dimensión, se considera necesario profundizar en cuanto a la vida familiar y a las condiciones laborales de cada uno de los trabajadores, la presente investigación fue enfocada en el ámbito laboral, existieron limitaciones temporales para la obtención de información, exigencias y problemáticas familiares. La ausencia de un departamento de talento humano visibiliza las problemáticas del trabajador, e incluso del personal se auto percibe con salud óptima, pero en las actividades laborales se ha observado presencia de estrés.

2.2.1. Resultados globales

En esta sección, se presentan los resultados generales de una ONG ubicada en el cantón de Durán, considerando los tres niveles de riesgo previamente analizados. Para el Riesgo Bajo, se refiere a un nivel de riesgo mínimo que no genera efectos perjudiciales a corto

plazo en la seguridad y salud de las personas. En cuanto al Riesgo Medio, se trata de un impacto potencial moderado que puede manifestarse a mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, integridad física y enfermedades ocupacionales. Por último, el Riesgo Alto representa un nivel de riesgo alto y significativo en cuanto a la seguridad y salud de las personas. En este caso, los niveles de peligro son considerados intolerables, generando efectos nocivos directos e inmediatos en la salud y la integridad física de las personas (Ministerio del Trabajo, 2017).

Figura 22.
Evaluación dimensiones de riesgo psicosocial



Nota: La figura muestra los datos generales de la evaluación de riesgos psicosociales por dimensiones. Tomado de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo (2017).

Además, en los resultados obtenidos de manera global se aprecia que en el riesgo bajo corresponde un 50% que corresponde a la carga - ritmo y acoso laborales, en el riesgo medio representa el 30% en el desarrollo de competencias y recuperación y el riesgo alto se encuentra en la dimensión de otros puntos importantes muestra que las dimensiones de condiciones laborales del 20%, el desarrollo de competencias, acoso laboral y doble presencia laboral representa el 10% entre el riesgo alto.

Finalmente, se observa que dentro de la organización existen pocas dimensiones con un nivel alto de riesgo, estas fundamentales para el desarrollo de los lineamientos de intervención, sin embargo, se debe considerar las dimensiones que presentan riesgo medio, con el objetivo de evitar que se conviertan en riesgo alto.

2.3. OBJETIVO 3: Explorar las acciones institucionales que se implementan para disminuir los factores psicosociales de riesgo que afectan a los trabajadores en una ONG del Cantón Durán, durante el año 2023

A continuación, se analiza cada dimensión junto a las acciones que realiza la ONG, para disminuir los factores psicosociales de riesgo. Para ello, se describen las estrategias que la organización ha implementado, una vez socializado de los resultados obtenidos del grupo focal presente en el estudio.

Dimensión de carga y ritmo de trabajo: La ONG, actualmente verifica el cumplimiento de las tareas plasmadas en la planificación de cada uno de los colaboradores, y se lo realiza mediante la contratación de un supervisor que también se encarga de la realización de ciertas labores extra que anteriormente obstaculizaron las actividades cotidianas de los colaboradores.

Dimensión de competencias: Mediante un convenio con la Facultad de Psicología de la Universidad de Guayaquil, los equipos técnicos han sido capacitados sobre: “Diagnóstico e intervención familiar” con la finalidad de brindarles nuevas herramientas y estrategias para fortalecer el trabajo que realizan en los sectores donde intervienen, fortaleciendo el talento humano y garantizando la calidad del servicio que brindan.

Dimensión de liderazgo: Los equipos técnicos reciben el apoyo e iniciativa de su representante legal para el cumplimiento de sus actividades laborales a través del salario emocional a fin de valorar el esfuerzo de cada trabajador. Por otro lado, la organización no ha implementado capacitaciones para formar nuevos líderes dentro de los grupos de trabajo.

Dimensión de margen de acción y control: La ONG, fomenta el compañerismo entre los equipos de trabajo, se mantiene el acuerdo con los colaboradores para los horarios flexibles, y se coordina mesa de resolución de conflictos, que se basa principalmente en tomar en cuenta la opinión de los colaboradores y representante legal de la organización para mejorar la relación entre los trabajadores. Con el objetivo de fortalecer la comunicación asertiva en beneficio de los colaboradores dentro de la organización.

Dimensión de la organización del trabajo: Dentro de cada equipo existe una persona encargada de distribuir la información del representante legal hacia los demás integrantes, para mantener una comunicación efectiva. Por otro lado, la organización recibió un reconocimiento por parte de la Universidad de Guayaquil por su labor comunitaria, el mismo que fue transmitido hacia el personal, como resultado de su esfuerzo y compromiso. Además, realizan reuniones mensuales para dar a conocer propuestas de actividades a realizar para el cumplimiento de los objetivos, donde se destaca la participación de cada uno de los integrantes hacia objetivos claros y alcanzables.

Dimensión de recuperación: Los trabajadores no cuentan con espacios para recrearse y de autocuidado dentro de la organización lo que podría producir manifestaciones de estrés como primera respuesta ante la amenaza de riesgo, además; cuenta con un supervisor flexible que brinda permisos para recuperar las energías, cuando los colaboradores han realizado trabajos fuera de su jornada laboral.

Dimensiones de soporte y apoyo: Dentro de la ONG, se fomentan habilidades blandas: Trabajo en equipo, compañerismo y se promueve una cultura social. Adicionalmente, dentro de la organización no cuentan con médicos, psicólogos. trabajadores sociales que brindan atención a los colaboradores, sin embargo, la representante legal ha priorizado las atenciones médicas de los trabajadores otorgando pausa para sus citas médicas externas, convirtiéndose en red de apoyo, y también garantizándoles así su estado de salud.

Dimensión de acoso discriminatorio: No se ha realizado acciones, debido a que no existe un nivel de riesgo considerable, existe dificultad para su identificación dentro de los entornos laborales porque los colaboradores lo invisibilizan o naturalizan. Para evaluar esta dimensión es recomendable la segmentación de géneros al momento del desarrollo del grupo focal, la que por limitación temporal no fue posible su realización.

Dimensión de acoso laboral: No se han implementado acciones para prevenir el acoso laboral en los espacios de trabajo dentro de la ONG, cabe destacar que existieron alertas al momento de la realización de la investigación, sin embargo, mediante la observación minuciosa se evidencia que los trabajadores se sienten presionados ante exigencias o acciones que no les competen o van en contra de su voluntad.

Dimensión de acoso sexual: La ONG, no ha generado acciones respecto a esta dimensión, debido a que no le ha brindado la importancia necesaria, su presencia podría generar malestar en los colaboradores.

Dimensión adición al trabajo: La ONG, no garantiza el autocuidado a los trabajadores por falta de recursos económicos. Además, la organización no ha desarrollado estrategias para disminuir la dependencia al trabajo.

Dimensión de condiciones de trabajo: La ONG ha adquirido nuevos equipos electrónicos para los trabajadores, con el objetivo de garantizar la calidad del servicio que brindan. Adicional, se implementó días exclusivos para la asistencia de cada equipo, con el objetivo de evitar el congestionamiento en la utilización de recursos. Aún no se implementan accesos para personas de movilidad reducida dentro de la organización.

Dimensión doble presencia: La representante legal otorga permiso al personal, para atender situaciones emergentes, cuando se presentan problemas personales y familiares. Sin embargo, se hace necesaria la profundización en las diferentes dimensiones, principalmente en la doble presencia., por lo que será necesaria la intervención en grupos diferenciados por género. Además del establecimiento de un departamento de talento humano que evalúe a los trabajadores en todas sus esferas de la vida cotidiana.

Dimensión de estabilidad laboral y emocional: Existen valoraciones positivas hacia los trabajadores por parte del representante legal y coordinador, al momento de cumplir con las responsabilidades dentro de la jornada laboral. Por otra parte, no cuentan con Departamento de Recursos Humanos que garantice el equilibrio y bienestar de los colaboradores. Por otro lado, no se han realizado acciones para mejorar el ambiente laboral.

Dimensión de salud auto percibida: La ONG no ha implementado programas o actividades preventivas en beneficio a la salud de los trabajadores, sin embargo, existe una tendencia generalizada de bienestar al momento de autoanalizarse.

Una vez caracterizadas las dimensiones, podemos deducir que gran parte de los resultados obtenidos le han permitido a la ONG identificar y tomar acciones que garantizan el bienestar de los trabajadores, como una medida momentánea y no una solución definitiva.

Finalmente, se hace mención que las acciones anteriormente expuestas han sido producto de los resultados de la evaluación de los colaboradores y que la ONG ha considerado su importancia para el bienestar de los trabajadores.

Conclusiones

La presente investigación, basada en el paradigma histórico hermenéutico y nivel de estudio interpretativo, se realizó mediante la aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral del Ministerio de Trabajo, con una muestra de 10 colaboradores de una ONG del cantón Durán. Con el fin de analizar los factores psicosociales de los trabajadores dentro de sus espacios y jornada laboral, caracterizar las dimensiones, indagar sobre la dimensión doble presencia y presentar las acciones que ha implementado la ONG con el objetivo de disminuir los riesgos psicosociales de los trabajadores. Los resultados que será transferidos a la Organización a fin de que cuente con insumo para la implementación de las recomendaciones planteadas.

Respondiendo al Objetivo 1:

Al llegar a este punto, el instrumento aplicado nos permitió la caracterización de cada una de las dimensiones, destacando que existen cuatro dimensiones que necesitan una intervención emergente: Desarrollo de competencias, condiciones del trabajo, doble presencia y acoso laboral. Para lo cual, contrastando con la Teoría de la motivación de Maslow, no se han producido situaciones de ansiedad y estrés en los técnicos dentro de la ONG, ya que de manera individual han adoptado estrategias para disminuir la presencia de factores psicosociales de riesgos laborales, aquí también cabe aclarar que se valora la diversidad de opiniones que existen dentro del grupo de colaboradores. En cuanto a mantener los altos niveles de la dimensión de desarrollo de competencias puede provocar falta de motivación y bajo desempeño en el trabajador.

Si se observa las cuatro dimensiones que presentan mayor riesgo, se determina que se interrelacionan dentro de los espacios laborales y que son producto de los pocos recursos económicos que se destinan para precautelar el bienestar de los trabajadores en la ONG.

Existen lineamientos a nivel nacional e internacional, que regentan al Ministerio de Inclusión Económica y Social, como ente gubernamental, pero excluye a las organizaciones del tercer sector de la economía, sin considerar la importancia del bienestar de los trabajadores y las labores complementarias que realizan para alcanzar los objetivos macro.

Respondiendo al Objetivo 2:

Además, la investigación es de tipo aplicado y de enfoque mixto, otra técnica utilizada dentro del presente trabajo es el grupo focal que a más de verificar la información previamente recolectada sirvió también para indagar en los participantes el género que presenta mayor nivel de afectación de la doble presencia, se observó que las mujeres presentan un mayor grado de afectación en el manejo de conflictos personales, familiares y laborales, la presente investigación se enfocó en el ámbito laboral de los trabajadores, dejando de lado las condiciones y actividades familiares de los colaboradores, sin embargo, es importante disminuir riesgos en el ambiente laboral para contribuir a la disminución de esta dimensión.

Los resultados coinciden con investigaciones realizadas en América Latina, ya que el machismo se encuentra instaurado históricamente, aunque en la actualidad las mujeres ocupan los ámbitos laborales, se la sobrecarga con las actividades del hogar.

Respondiendo al Objetivo 3:

Adicionalmente, se analizaron las acciones que realiza la ONG por cada dimensión a fin de puntualizar los beneficios que busca la institución, para garantizar el bienestar de los trabajadores, tomando en cuenta los resultados de los instrumentos aplicados y la observación, cada una de las acciones han surgido de las necesidades de los colaboradores. A pesar de los cambios presentes, aún existen muchas acciones por desarrollar limitadas, por la carencia de un departamento de talento humano y la escasez de recursos económicos.

Las acciones tomada por la ONG, son sencillas y aplicables para la mayoría de las organizaciones del tercer sector de la economía, sin embargo, se debe considerar la naturaleza, la estructura, e inclusive el contexto donde se vayan a implementar, lo que se convierte en una estrategia eficaz para la disminución de factores psicosociales de riesgo.

Para la sociedad, trabajadores de una ONG que no invierte en capacitaciones sobre riesgos laborales, o no realizan acciones para disminuir las amenazas son proclives a afectar su productividad y rendimiento, ya que su estado de salud no será el óptimo para el correcto desenvolvimiento.

Finalmente, la presente investigación ha cumplido con los objetivos propuestos de una manera efectiva y perdurable.

Recomendaciones

Que, la ONG considere la elaboración de un plan de acción para la prevención de riesgos laborales, la creación de Departamento de Talento Humano a fin de garantizar a los trabajadores bienestar y seguridad. Además, adecúe espacios de confidencialidad, equipos y mobiliarios completos dentro del área laboral, mediante la asignación de recursos. Al mismo tiempo, se considera necesario implementar plan de capacitaciones acerca de diversos temas, con la dirección del abogado de la ONG sobre: Derechos laborales, obligaciones del trabajador en base al Código de Trabajo y la normativa actual, políticas internas, salario, carga laboral, estructura organizacional, con el objetivo de proporcionar estabilidad laboral al trabajador. Además de una campaña informativa audiovisual que permita a los colaboradores conocer sobre la prevención de factores psicosociales de riesgo laborales.

Que, en relación con la dimensión Doble presencia se recomienda que se implementen el diseño de un Plan de Prevención Institucional para fomentar el bienestar de los trabajadores, además de la realización de charlas que promuevan la distribución equilibrada de los roles dentro de la familia, ejecutadas por psicólogo y trabajador social de la organización, además de evitar acciones, actitudes y actividades que produzcan malestar o estrés.

Que, los trabajadores de la ONG inicien un proceso de atenciones psicológicas, médicas, mentales que les permitan mantener equilibrio y puedan brindar la mejor calidad del servicio.

Que, existen normativas legales nacionales e internacionales para la prevención de riesgos laborales, pero éstas no se cumplen a cabalidad debido a las limitaciones que tienen algunas organizaciones, en especial las ONG.

Que, el Ministerio de Trabajo garantice la salud de los trabajadores, sin importar la naturaleza, tamaño, o actividad económica que realice la organización.

Bibliografía

- Arango, M., & Ramírez, D. (2007). Análisis desde la teoría motivacional de las causas de ingreso y deserción del estudiante universitario. *Scientia Et Technica*, 389-394.
doi:<https://doi.org/10.22517/23447214.4085>
- Arias-Mendoza, C. (2017). Implantación de un sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo basado en el modelo Ecuador. *Salud ocupacional*, pp. 264-283. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6174484.pdf>
- Avello , M. (2011). Fitoaromaterapia como complemento para mejorar la salud laboral. *Revista Cubana de Plantas Medicinales*, 16(3), 279-295. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1028-47962011000300008&script=sci_abstract#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20se%20conceptualiza,y%20el%20rendimiento%20del%20trabajador.
- Caicedo , P., Gutiérrez, C., Caicedo, R., & Cintra, A. (2022). Riesgos psicosociales y clima laboral en docentes de unidades educativas. *Maestro y Sociedad*, 1018-1029. Obtenido de <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5650>
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales, perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40).
doi:<https://doi.org/10.18359/prole.3047>

- Cantón , B. (2009). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el personal docente no universitario de Castilla y León. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157663>
- Carr, W., & Kemmis, S. (1988). *Teoría Crítica de la Enseñanza. La Investigación Acción en la Formación del Profesorado*. Barcelona: Martínez Roca. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/581120325/Carr-W-y-KEMMIS-S-1988-Teoria-Critica-de-la-Ensenanza-La-Investigacion-Accion-en-la-Formacion-del-Profesorado-Barcelona-Martinez-Roca-Cap#>
- Castillo , G., & Ojeda , J. (2022). Prevalencia de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de un Hospital. *UEES*, 1-17.
doi:<http://201.159.223.2/handle/123456789/3472>
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 380-391. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Código del Trabajo. (2012). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código Orgánico Integral Penal. (2021). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Colardyn, D. (1996). *La gestion des compétences. Perspectives internationales*. Paris: Presses Université de Paris.

- Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008). Obtenido de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Normas_constitucionales.pdf
- Del Libano , M., Llorens, S., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Adiccion al trabajo: concepto y evaluacion. *Gestion practica de riesgo laboral*. Obtenido de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006_Del-L%C3%ADbano-Llorens-Schaufeli-Salanova-I.pdf
- Flores , J., & León , R. (2022). *Factores de riesgos psicosocial en las organizaciones de la costa y sierra del Ecuador. Revisión documental de los trabajos de titulación de grado y postgrado de las carreras en un período del 2017-2021*. Obtenido de Factores de riesgos psicosocial en las organizaciones de la costa y sierra del Ecuador. Revisión documental de los trabajos de titulación de grado y postgrado de las carreras en un período del 2017-2021.
- Floría, M. (2013). *Control del estrés laboral*. Madrid. España: FC Editorial. Fundación Confemetal. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/control-del-estres-laboral/9788415683988/>
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2015). *Convocatorias de asignación de recursos de acciones de la estrategia correspondientes a los ejercicios 2015-2016: Sectoriales e Intersectoriales*. Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2015/11/06/pdfs/BOE-B-2015-33299.pdf>
- Galindo, G. (2015). El concepto de riesgo en las teorías de Ulrich Beck y Niklas Luhmann. *Acta Sociológica*, pp. 141-164.

- Gallagher, A., & y Watson, J. (2009). *Métodos cuantitativos para la toma de decisiones en administración*. México: McGraw Hill.
- Gómez, P., Hernández , J., & Méndez , M. (2014). Psychosocial Risk Factors and Job Satisfaction in a Chilean Company Mining Area. *Ciencia & trabajo*, 16(49). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8721849.pdf>
- Gonzáles, J., Ramirez , R., Terán , N., & Palomino , G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Guerrero , E. (1997). Salud, estres y factores psicologicos. *Campo abierto*, 51-69. Obtenido de <https://mascvuex.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/2764/1848>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ibarra , C., & Sinchitullo, M. (2017). *Factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo - 2016*. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/3583>
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo . (2004). *Decisión del Acuerdo de Cartagena 584*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE->

SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-

TRABAJO.pdf?x42051,%20e1%2011%20de%20agosto%20del%202022.

Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para Mejorar la Calidad de Vida. *Revista Universum*, pp. 116-133.
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>

Juárez, A. (2019). *Factores psicosociales del trabajo en México: historia, conceptos y perspectivas*. Obtenido de
https://www.researchgate.net/publication/337473553_Factores_psicosociales_del_trabajo_en_Mexico_historia_conceptos_y_perspectivas

Kalimo, R., Batawi, M., & Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Printed in Belgium .

Kobinger, N. (1996). *El sistema de formación profesional y técnica por competencias desarrollado en Quebec*. México: Limusa.

Kotter, J.P.; (1998). *El liderazgo de Matsushita, lecciones del empresario más destacado del siglo XX*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

La Constitución del Ecuador. (2021). *Asamblea Constituyente*. Obtenido de
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Estres y procesos cognitivos*. Obtenido de
<http://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm>

Lewin, K. (1951). *Teoría de campo en ciencias sociales: artículos teóricos seleccionados (Editado por Dorwin Cartwright)*. New York: Central Library. Obtenido de

<https://ia802905.us.archive.org/4/items/in.ernet.dli.2015.138989/2015.138989.Field-Theory-In-Social-Science-Selected-Theoretical-Oaoers.pdf>

Ley de Seguridad Social. (2011). *Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov-2001*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. *Harvard Business School*.

Mansilla, F. (2022). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y prácticas*.

Obtenido de

https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica,%20el%2003%20de%20abril%20del%202023

Martínez, S., & Hernández, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista Cubana de Salud Pública*, 31(4), 338-44. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662005000400012

Meijman, F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P. J. D. Drenth y H. Thierry (Eds.) *Handbook of work and organizational psychology. Work psychology*, pp.5-33.

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Secretaría Jurídica Distrital*. Obtenido de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio del Trabajo. (2017). *Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>

- Ministerio del Trabajo. (2017). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Ministerio del trabajo. (2021). *Rankings de medición de clima laboral en el sector público*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/Clima-Laboral-Ranking-2021-1.pdf?x42051>
- Moreira, J. (2017). Study of psychosocial factors that affect the working environment in the foundation of older adults in the city of Manta. *Pol. Con.*, 2(9), 167-191 .
doi:10.23857/pc.v2i9.538
- Moreno , B. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19.
doi:<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno , B., & Gorrassa, E. (2013). *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Piramide. Obtenido de <https://www.edicionespiramide.es/libro.php?id=3281873>
- Moreno, L., Vaca, S., Martínez, D., Suasnavas, P., Cárdenas, I., & Gómez, A. (2018). Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 160-168.
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300160>

- Moya, & Indacochea. (2020). *El marco legal nacional e internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://ius360.com/el-marco-legal-nacional-e-internacional-en-materia-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. 7-583. Obtenido de <https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Neuman, J., & Barón, R. (1998). Violencia en el lugar de trabajo y agresión en el lugar de trabajo: evidencia sobre formas específicas, causas potenciales y objetivos preferidos. *Revista de Gestión*, 391- 419. doi:<https://doi.org/10.1177/014920639802400305>
- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestion. Revision bibliografica - descriptiva y aproximacion a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 1-35. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Organiazacion Mundial de la Salud. (2021). Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who->

- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_717516.pdf
- Pace, R. (1968). *The Measurement of College Environments*. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED033668.pdf>
- Polanco, A., & García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111–131. doi:<https://doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105>
- Ramos, E. (2008). Doble presencia: salud y prevención. *Clave Sindical*, 16-18.
- Revista Lideres. (2016). *Las empresas miran en la felicidad un nuevo indicador*. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/empresas-miran-felicidad-nuevo-indicador.html>
- Ricoy, M. (2005). La prensa como recurso educativo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 125-163.
- Rodríguez, & Paola. (2020). *El impacto que causa la alta rotación de personal en las organizaciones*. Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36209/Rodr%C3%ADguezGrisalesPaolaViviana2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodriguez, C., & Conté Grand, A. (1999). Cobertura de los riesgos del trabajo, Manual con experiencias actuales y alternativas. *Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra*.
- Ruiz , L. (2021). *Factores psicosociales en la salud de los colaboradores de la fundación Save The Children sede Maicao – la Guajira*. Obtenido de <https://repositorio.iberu.edu.co/entities/publication/5ff191f9-994a-418d-8040-0bee23957047>
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2), 55-63. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Santana, P., & Cabrera , J. (2007). Clima y cultura organizacional: Dos constructos para explicar un mismo fenomeno? 296-324. Obtenido de <https://documat.unirioja.es/descarga/articulo/2486886.pdf>
- Sauter, S., Hurrell, J., Murphy, L., & Levi, L. (1998). Factores psicosociales y de organización. *En O. I. Trabajo, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, pp. 2-34.
- Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management*, pp. 366-391.
- Toro. (2005). Clima organizacional. Perfil de empresas colombianas.
- Toro, Londoño, Sanín, & Valencia. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, pp. 95-137. Obtenido de <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/106/105>

- Ucrós, M., & Gamboa, T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencia*, 179-190. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883013>
- Vezina, M., & Girard, J. (2003). Colaboración público-cooperativa: La subcontratación de servicios públicos bajo la forma cooperativa. *Revista de Estudios Cooperativos*, 111-128. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/367/36707905.pdf>
- Yépez, D. (2015). *Revista Lideres*. Obtenido de Estudio indica que un 56% de trabajadores, en Ecuador, es feliz laboralmente: <https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>
- Yukl, G., & Van, D. (1992). *Handbook of industrial and organizational psychology*. California: Consulting Psychologists Press.
- Zambrano, E. (2022). *Factores de riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal administrativo de una comercializadora ferretera en Quito*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27202>

Anexos

Anexo A. Referencias teóricas

<u>N.-</u>	Título	Autor	Año	Problema de investigación	Objetivo	Método	Instrumentos de recolección de la información	Referentes teóricos	Hallazgos o conclusiones del estudio	Fuente o enlace consultado
<u>1</u>	Riesgos laborales psicosociales , perspectiva Organizacional Jurídica y Social.	Moreno	2011	Factores Psicosociales que afectan a los trabajadores.	Identificar los factores psicosociales en el área laboral.	Descriptivo	Ficha de evaluación de factores de riesgos psicosociales.	En la definición de los factores psicosociales el autor Moreno, 2011 se refieren a situaciones laborales que presentan un alto riesgo de causar daño a la salud de los trabajadores, ya sea a nivel físico, social o mental.	Los riesgos psicosociales, es un término derivado a la salud, que afecta a la persona en su estado físico, social y mental, como menciona el autor. Los riesgos físicos son los que afecta directamente al cuerpo provocando afectaciones a la salud, los riesgos sociales están relacionado a las relaciones e interacciones entre las personas, como los conflictos y el mal clima laboral y mental a las afectaciones directa con las emociones, estrés entre otros indicadores.	http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf .

2	Requerimiento de investigación y normativa acerca de los elementos de peligro en el ámbito laboral.	Susana Martínez y Araceli Hernández	2005	Los factores Psicosociales y su persecución en la salud de los trabajadores.	Relacionar los factores de riesgos con la salud de los trabajadores, Revista Cubana	Analítico	Recolección de información de artículos, OIT que analiza la salud con respecto a los factores de riesgos de los trabajadores.	Contextualiza las condiciones laborales y el daño a la salud.	El estrés y la fatiga actúan como intermediarios psicofisiológicos entre las condiciones laborales y los posibles daños a la salud, sin necesariamente constituir una patología. Los signos de malas condiciones laborales, como los cambios en las relaciones interpersonales (relaciones hostiles y agresivas hacia el grupo más cercano) y el ausentismo laboral, también son frecuentes entre la población trabajadora.	https://www.redalyc.org/pdf/214/21418845012.pdf
3	"RELACIÓN ENTRE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DE COMERCIALIZACIÓN	MARÍA AUGUSTA CARRILLO LEÓN	2015	El objetivo de este estudio es determinar la frecuencia con la que se presenta la relación entre el	El propósito de este estudio es evaluar los factores de riesgo psicosocial y su vínculo con el rendimiento laboral	Descriptivo	El instrumento o herramienta para utilizarse es el manual de riesgos psicosociales ISTAS 21 (versión corta)	En esta investigación, se brindará una definición detallada de cada uno de los elementos teóricos relacionados con las dos variables de estudio: el riesgo psicosocial y el desempeño laboral.	Los factores de riesgo psicosocial, especialmente el estrés laboral, están teniendo un impacto directo en los trabajadores, lo que a su vez afecta su rendimiento en el trabajo.	https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1271/1/75874.pdf

	AUTOMOTRIZ.”			riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los empleados de la organización.	en los empleados de la empresa VEHYS A.					
<u>4</u>	Análisis de la relación entre los factores de riesgo laboral con el desempeño profesional de los docentes del Instituto Superior Tecnológicos Tsáchilas.	Washington Javier Astudillo Martínez	2022	Los factores de riesgo laboral inciden en el desempeño laboral de los servidores públicos.	El estudio busca analizar la conexión entre los factores de riesgo laboral y el rendimiento profesional en el Instituto Superior Tecnológico	Hipotético	La investigación es de tipo correlacional; no experimental.	El fundamento teórico, se basa en el estudio y la identificación de los problemas de riesgo laboral para la relación con el desempeño del personal que fue medido a través de una evaluación del desempeño	Existe una relación directa entre los factores de riesgo laboral y el desempeño de los trabajadores o empleados	https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2231/3249

					Tsáchilas					
<u>5</u>	“Efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali 2019”	Adler Reategui Borbor	2020	¿En qué medida se relaciona el efecto del clima organizacional con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali	Determinar si se relaciona el efecto del clima organizacional con la satisfacción laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral. Ucayali	descriptivo - Correlacional	El diseño de estudio está desarrollado bajo un modelo no experimental porque no se manipularon las variables de estudio durante la investigación	El clima organizacional influye en la motivación y el rendimiento individual. Al respecto Salcedo y Lozano (2016) afirman que “la influencia que el clima ejerce sobre el comportamiento de las personas que trabajan en una empresa es uno de los aspectos que lo torna importante.	Mantener un buen clima laboral en la organización contribuirá en un mayor nivel de satisfacción laboral en los colaboradores. La participación se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción Laboral en la ONG Asociación para la Investigación y Desarrollo Integral; por lo que la organización debe seguir promoviendo la participación equitativa e igualitaria de sus colaboradores con el fin de contribuir para un mayor nivel de satisfacción laboral en los colaboradores.	https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3080/Alder_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

				Desarro llo Integral ?	2019.						
--	--	--	--	---------------------------------	-------	--	--	--	--	--	--

6	Factores de riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal administrativo de una comercializadora ferretera en Quito.	Zambrano Quicio, Evelyn Tatiana	2022	¿De qué manera los elementos de riesgo psicosocial afectan el ambiente laboral en el equipo administrativo de una empresa de venta de herramientas en Quito?	Determinar cuáles son los factores de riesgo psicosociales que influyen en el clima organizacional en el personal administrativo del área financiera contable de la empresa TRECX S.A. PINTULAC ubicada en Quito en el sector de Cotocolla		Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales, realizado por el Ministerio del trabajo en Ecuador y la Escala de Clima Organizacional diseñada en la Fundación Universitaria de Konrad Lorenz, en la ciudad de Bogotá.	“Los factores psicosociales son condiciones organizacionales del trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas” (Calimo, El-Batawi, & Cooper, 1988). “Los factores psicosociales son atributos presentes en las condiciones de trabajo, especialmente en su organización, que tienen la capacidad de impactar la salud de las personas mediante mecanismos tanto psicológicos como fisiológicos, comúnmente conocidos como estrés.” (Vieco & Abello, 2014).	El factor de riesgo psicosocial que ha demostrado ser estadísticamente significativo con un valor de 0,43 y, por lo tanto, tiene influencia en el nivel de clima organizacional, es la doble presencia. En TRECX S.A, los colaboradores del área financiera contable perciben que la carga de trabajo les exige responder a tareas laborales durante sus actividades domésticas y tiempo personal, mientras que sus responsabilidades personales y domésticas generan preocupaciones y la necesidad de responder en su lugar de trabajo. Esto, en última instancia, resulta en una disminución del nivel de clima organizacional. Los factores de riesgo psicosocial a los que el personal está expuesto predominantemente, con un alto riesgo y que afectan el bienestar de los colaboradores, son los siguientes: acoso laboral (11%), recuperación (9%) y liderazgo (8%). Los	http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27202
---	--	---------------------------------	------	--	--	--	---	---	---	---

7	Prevalencia de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de un Hospital.	Geovany Andrés CASTILLO COS, Johanna Katiuca OJEDA LUZURIAGA	2022	¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de un Hospital?	Determinar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de un Hospital	Descriptivo	Cuestionario de Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas”, misma que se puede encontrar como alternativa en el programa de "Implementación de prevención de riesgos psicosociales" del Ministerio del Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).	La Organización Internacional del Trabajo (1986, p.3 citada por Moreno & Báez, 2010) define las interacciones que ocurren entre el trabajo realizado, su entorno laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado, y las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador fuera del ámbito laboral por otro lado. Estas interacciones, a través de las percepciones y experiencias, tienen la capacidad de influir en la salud, rendimiento y satisfacción laboral de la persona.	De acuerdo con los resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial en el personal de salud en el Hospital Vilcabamba, estos presentan generalmente un riesgo medio, y que es necesario profundizar en las dimensiones que denotan porcentajes de riesgo bajo y medio. Debido a la falta de información preliminar referente a los factores de riesgo psicosocial, este estudio servirá como precedente para futuros estudios.	http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/3472
---	--	--	------	---	--	-------------	--	---	--	---

8	FACTORES PSICOSOCIALES EN LA SALUD DE LOS COLABORADORES DE LA FUNDACIÓN SAVE THE CHILDREN SEDE MAICAO – LA GUAJIRA.	LEIDY NATALY RUIZ CRUZ	2021	¿Cuáles son las consecuencias de los factores psicosociales en la salud de los colaboradores de la Fundación Save The Children en el primer semestre del año 2021?	Establecer los factores de Riesgo Psicosocial, buscando fortalecer los factores protectores	DESCRIP TIVO-OBSERVACIONAL	Conjunto de herramientas utilizadas para evaluar los factores de riesgo psicosocial, desarrolladas por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana en 2010. Incluye el Cuestionario para la evaluación de estrés.	N/N	La incidencia de los factores psicosociales en la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo nos permite realizar una evaluación integral de la condición biopsicosocial de los colaboradores y cómo estos factores determinan la productividad, gestión y calidad en la atención que los colaboradores pueden tener en una intervención humanitaria. Cuando se parte del cuidado de los colaboradores a nivel físico y emocional se puede garantizar la consecución de los objetivos del proyecto humanitario.	https://repositorio.iberoduce.co/handle/001/4583
---	---	------------------------	------	--	---	-----------------------------------	--	-----	---	---

<p><u>9</u></p>	<p>Factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la sociedad de Beneficencia de Huancayo-2016</p>	<p>Robert o Oswaldo Ibarra Carlos , Mirko Marvín Sinchitullo Véliz</p>	<p>2016</p>	<p>¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial, específicamente en términos de "Exigencias Psicológicas", ¿que experimentan los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Huancayo?</p>	<p>Identificar el nivel del factor de riesgo psicosocial al tipo "Exigencias Psicológicas" en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.</p>	<p>CIENTÍFICO</p>	<p>En este estudio, se empleó la técnica de encuesta para recopilar datos, utilizando el instrumento ISTAS21, con el objetivo de evaluar a los trabajadores de la Beneficencia de Huancayo. Dado que estos trabajadores tienen un contacto constante con otras personas debido a la naturaleza de su trabajo, se encuentran expuestos a condiciones de riesgo psicosocial.</p>	<p>“Los factores psicosociales hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador(a) y sus condiciones de trabajo”. (Poblete, 2013)</p>	<p>Se verificó que, de los 06 factores de riesgo analizados en la presente investigación llevada a cabo en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, 02 de ellos se encuentran en un nivel alto. Esto significa que estas condiciones son desfavorables para la salud laboral de los trabajadores. Los factores identificados son las exigencias psicológicas y el trabajo activo con pocas posibilidades de desarrollo.</p>	<p>https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3583/4/INV_FHU_501_TE_Ibarra_Carlos_2017.pdf</p>
-----------------	---	--	-------------	---	--	--------------------------	--	---	---	--

10	Factores de riesgos psicosociales en las organizaciones de la costa y sierra del Ecuador. Revisión documental de los trabajos de titulación de grado y postgrado de las carreras en un período del 2017-2021.	Flores Martínez, Julia Etelvina	2022	¿Cuál es la producción investigativa sobre el riesgo psicosocial en empresas e industrias, realizadas a través de trabajos de titulación de grado y posgrado en las carreras afines en las universidades ecuatorianas, en	Analizar la producción investigativa sobre el riesgo psicosocial en empresas e industrias, realizadas a través de trabajos de titulación de grado en las universidades ecuatorianas, en el periodo 2017-2021.	Documental	Para fortalecer la presente investigación se desarrolló una matriz de antecedentes en donde se analizó 15 tesis, cuya temática principal son los riesgos psicosociales, enfocándose en aspectos como problemática de estudio, referentes teóricos, normativos y conceptuales así mismo los principales resultados; esta revisión abarcó a los repositorios de instituciones de educación superior privadas y públicas del Ecuador, con investigaciones y	Dentro del art. 326, numeral 5 establece que todas las personas tienen el derecho de desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, en el cual se garantice su salud, integridad, seguridad, higiene. Mientras que en el numeral 6 estipula que toda persona después de un accidente de trabajo o enfermedad, después de cumplir con su rehabilitación, tendrá derecho a ser reintegrado a sus labores y mantener una relación laboral, según la ley. Por último, en el art 389, estipula la obligación de las instituciones el implementar una gestión de riesgo, por medio de fortalecer las medidas de seguridad y las capacitaciones para	Las principales problemáticas que se visualizaron durante el análisis de las tesis fueron la doble presencia, inseguridad, estrés laboral, burnout “síndrome del trabajador quemado”, mobbing “acoso laboral”, desempeño laboral, entre otros. Ciertas problemáticas ya existían en el ambiente laboral presencial, durante la pandemia otros factores tuvieron más presencia dentro de los riesgos psicosociales, debido a que el trabajador permanecía en su hogar 24 horas, esto facilitó que el empleador exigiera más de las 8 horas laborales diarias. Todas estas condiciones laborales desencadenaron problemas psicosociales, lo que provocaron afectaciones físicas, mentales y familiares, debido a que los trabajadores no solo tienen que cumplir un rol, sino varios, y en un solo	http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18384
----	---	---------------------------------	------	---	---	-------------------	--	--	--	---

				el periodo 2017-2021?			proyectos de titulación publicados durante el período 2017-2021	identificar los tipos de riesgos y poder intervenir de la manera correcta para así poder evitar todo tipo de problemas relacionados con riesgos psicosociales (Constitución del Ecuador, 2018).	ambiente.	
--	--	--	--	-----------------------	--	--	---	---	-----------	--

**Anexo B. Análisis de Cuestionario de evaluación de los Riesgos Psicosocial,
Ministerio de Trabajo (2018)**

El instrumento se basa en una escala de Likert, con una puntuación del 1 al 4, escritas en un lenguaje sencillo, preciso y basado en cada uno de los elementos a considerar.

Las valoraciones son: completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, representadas así:

Tabla A.

Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

OPCIÓN	PUNTUACIÓN
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Nota: La tabla muestra las opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo, 2017.

Instrumentos:

El cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial en los espacios, se encuentran elaborados y validado por el Ministerio de Trabajo, y están formados por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

Tabla B.*Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.*

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

Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

Nota: La tabla muestra Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo, 2017.

La evaluación contiene también secciones indispensables para que el análisis de la información contenga más importancia:

- a) Instrucción para realizar cuestionario: Aquí se destaca el anonimato de los interrogados y la confidencialidad de los resultados obtenidos, produciendo un ambiente idóneo para la realización del Cuestionario. Además, contiene elementos como grado de instrucción, antigüedad, edad, autoidentificación étnica.
- b) Observaciones y Comentarios: Los encuestados pueden comentar, opinar acerca del cuestionario, para retroalimentar varios aspectos alrededor de la planificación y ejecución del proceso de evaluación.
- c) El resumen general, los resultados desglosados por áreas y el examen e interpretación de los resultados: Permiten conocer el nivel de riesgo de los encuestados: Alto, Medio, Bajo en cuanto a riesgos psicosociales.

Para analizar el riesgo por dimensión, se realizará una sumatoria simple y se debe considerar la siguiente tabla:

Tabla 3.
Dimensiones, del Cuestionario de Riesgos Psicosocial.

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 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
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo.	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota: La tabla muestra Dimensiones, del Cuestionario de Riesgos Psicosocial. Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo, 2017.

Para calcular el nivel de riesgo general, se realizará una suma simple de las puntuaciones obtenidas en cada dimensión, considerando la siguiente tabla como referencia:

Tabla C.

Nivel de riesgo psicosocial.

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo presenta un impacto potencial significativo en la seguridad y salud de las personas, ya que los niveles de peligro son inaceptables y pueden generar efectos perjudiciales inmediatos para la salud y la integridad física de las personas. Es crucial aplicar medidas de seguridad y prevención de forma continua y adaptada a las necesidades específicas identificadas, con el objetivo de evitar un aumento en la probabilidad y frecuencia de los riesgos.
Medio	117 a 174	El riesgo tiene un impacto potencial moderado en la seguridad y salud, pudiendo comprometerlas a mediano plazo y ocasionar efectos negativos para la salud, lesiones físicas y enfermedades laborales. Si no se aplican de manera continua y acorde a las necesidades específicas identificadas, las medidas de seguridad y prevención, es más probable que se produzcan impactos con mayor frecuencia y probabilidad.

Bajo	175 a 232	El riesgo presenta un impacto potencial mínimo en la seguridad y salud, no generando efectos perjudiciales a corto plazo. Para evitar estos efectos, se recomienda realizar un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de ocurrencia de enfermedades ocupacionales, y tomar acciones encaminadas a garantizar que el nivel de riesgo se mantenga bajo control.
------	-----------	--

Nota: La tabla muestra Nivel de riesgo psicosocial. Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo, 2017.

Anexo C. Interrogantes para el grupo focal

Tabla D

Preguntas para grupo focal.

Dimensión para fortalecer	Pregunta	Intención
Carga y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Sientes que la carga y ritmo de trabajo que tienes es razonable y manejable? • ¿Cómo describirías el ritmo de trabajo en tu equipo? • ¿Has recibido algún tipo de asesoramiento o apoyo para manejar el estrés y la carga de trabajo? • ¿Cómo manejas el estrés y la fatiga relacionados con el trabajo? 	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de solicitudes y requisitos. • Definición interna o externa del ritmo de trabajo.

Desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Ha recibido algún tipo de capacitación o formación en su trabajo durante su tiempo en la organización? • ¿Has recibido retroalimentación de las acciones que realizas, para fortalecer tus conocimientos? 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la percepción sobre la inexistencia de un plan de carrera.
Recuperación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Crees que tienes suficiente tiempo para recuperarte después del trabajo? • ¿Crees que tienes un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal? • ¿Qué cambios crees que podrían implementarse en la empresa para fomentar la recuperación después del trabajo? 	<ul style="list-style-type: none"> • Explorar actividades y energías dentro del hogar y después del trabajo. • Pausas y tiempos de reflexión en el trabajo. • Energías al despertar.
Soporte y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Te sientes cómodo al solicitar ayuda o apoyo cuando tienes dudas o problemas en el trabajo? • ¿Crees que la organización te brinda los recursos necesarios para realizar tu trabajo de manera efectiva? • ¿Te sientes valorado en tu empresa y te brindan reconocimiento por tu trabajo? 	<ul style="list-style-type: none"> • La organización ofrece un plan de atenciones médicas, psicológicas, trabajo social y consejero. • Asistencia técnica por parte de coordinador.
Acoso Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Has notado alguna vez conductas repetitivas que te han incomodado o te han hecho sentir humillado o menospreciado? • ¿Has sufrido alguna vez una asignación de tareas imposibles de cumplir o que no estaban dentro de tus responsabilidades? • ¿Has hablado con alguien en tu organización sobre tus preocupaciones con respecto a la situación en tu lugar de trabajo? 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la percepción de seguridad dentro de la ONG. • Situaciones y conflictos estresantes dentro de los espacios laborales.
Adicción al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Sueles trabajar durante los fines de semana o feriados? ¿Por qué? • ¿Sueles llevarte trabajo a casa o trabajar en horas no laborables? • ¿Te sientes presionado para trabajar más de lo que deberías? ¿Por quién? 	<ul style="list-style-type: none"> • Es suficiente la jornada laboral para realizar todas las actividades. • Comprobar si los técnicos se relajan al momento de trabajar. • Verificar el estado del trabajador cuando se libera de sus responsabilidades.

Condiciones del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tienes acceso a los recursos y herramientas necesarios para realizar tu trabajo de manera efectiva? • ¿Tu organización ofrece beneficios para empleados, como seguros médicos, permisos pagados, vacaciones, etc.? • ¿Sientes que tu organización te brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional? • ¿Sientes que la empresa se preocupa por tu salud y bienestar? • ¿Crees que se podrían implementar cambios para mejorar las condiciones de trabajo? 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfatizar si el acceso a la organización es inclusivo. • Los espacios son adecuados para personas con discapacidad. • Reconocer riesgos en el uso de herramientas, máquinas, equipos.
Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Sientes que tienes suficiente tiempo para atender tus obligaciones personales y laborales? • ¿Te sientes cómodo hablando con tus supervisores sobre tus responsabilidades familiares y cómo te afecta? • ¿Tu organización ofrece algún tipo de flexibilidad laboral para ayudar a manejar la doble presencia? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Sientes que los problemas personales influyen en tus actividades laborales? • ¿Reconocer si la ONG es flexible al momento que un empleado tiene algún problema?

Nota: Anexos de las preguntas para el grupo focal. Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo, 2017.

Anexo D. Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

Tabla E

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	60%	30%	10%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	50%	40%	10%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	30%	50%	20%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	70%	20%	10%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	70%	30%	0%

Nota: La figura muestra los resultados por dimensión de la evaluación de riesgos psicosociales. Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo, 2017.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **MARIA VERÓNICA VIERA UCA**, con C.C: # **0951971746** autor(a) del trabajo de titulación: **Factores psicosociales de riesgo de los trabajadores de la modalidad de Protección Especial en una ONG del cantón Durán en el año 2023**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de agosto de 2023



Firmado electrónicamente por:
MARIA VERONICA
VIERA UCA

f. _____
Nombre: **MARÍA VERÓNICA VIERA UCA**
C.C: **0951971746**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Factores psicosociales de riesgo de los trabajadores de la modalidad de Protección Especial en una ONG del cantón Durán en el año 2023.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Viera Uca María Verónica		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Ramírez Rave Carlos Mario, MGS Mendieta Lucas Lourdes Monserrate, Mgtr.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de agosto del 2023	No. DE PÁGINAS:	130
ÁREAS TEMÁTICAS:	Bienestar laboral, Riesgos psicosociales		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgos psicosociales, ONG, estrés, dimensiones, desarrollo de competencias, doble presencia, condiciones de trabajo, acoso laboral		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>La presente investigación tiene como objetivo analizar los factores psicosociales de riesgo de los trabajadores de la modalidad de Protección Especial en una ONG del cantón Durán en el año 2023. De esta manera, la investigación se realizó dentro del paradigma histórico hermenéutico, además bajo el enfoque mixto, de tipo aplicada y un nivel de estudio interpretativo. Se utilizaron dos técnicas para la recolección y análisis de datos: Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral del Ministerio del Trabajo, acompañado del grupo focal, la información recolectada fue triangulada para su mayor comprensión; en función a la línea de investigación utilizada. La muestra fue compuesta por 10 técnicos de una ONG del cantón Durán que llevan más de seis meses laborando dentro de la organización, además integren el Proyecto de Protección Especial y su localización sea dentro del cantón. El análisis se basó en cada una de las dimensiones utilizando herramientas suministradas por el Ministerio de Trabajo y el análisis reflexivo de la bitácora en el caso del Grupo Focal.133 Obteniendo como resultado cuatro dimensiones que presentan riesgo alto y deben ser atendidos de manera emergente: Condiciones del trabajo, Doble presencia, Desarrollo de Competencias y Acoso Laboral que fueron analizadas e interpretadas, además se profundizó en la Dimensión de Doble Presencia dando como resultado que el género femenino presenta mayor afectación, debido a que en la actualidad la mujer ocupa los ámbitos laborales, se la sobrecarga con las actividades del hogar. Finalmente, se exploraron las acciones preventivas que realiza la ONG para cada una de las dimensiones en beneficio de los trabajadores. De acuerdo con los resultados obtenidos y transferidos, permite a la ONG contar con insumos para la implementación de un Plan institucional de prevención.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 99 746 5684	E-mail: veronica94viera@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			