

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

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.

AUTORA:

Flores Martínez, Julia Etelvina

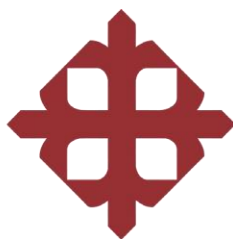
**Trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Lic. León Nevárez, Roxana del Rocío, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

25 de febrero del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de integración curricular, **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**, fue realizado en su totalidad por **Flores Martínez Julia Etelvina**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

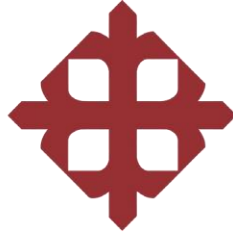
TUTORA

f. _____
León Nevárez, Roxana del Rocío, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 25 días del mes de febrero de año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Flores Martínez, Julia Etelvina**

DECLARO QUE:

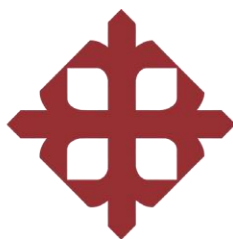
El Trabajo de Integración Curricular, **Factores de Riesgos Psicosocial en las Organizaciones de la Costa y Sierra del Ecuador. Revisión documental de los trabajos de titulación de grado y postgrado de las carreras en un período del 2017-2021**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 25 días del mes de febrero del 2022

LA AUTORA

f. _____
Flores Martínez, Julia Etelvina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Flores Martínez, Julia Etelvina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular, **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**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de febrero del año 2022

LA AUTORA

f. _____
Flores Martínez Julia Etelvina

REPORTE DE URKUND



Document Information

Analyzed document	UTE - FLORES MARTINEZ JULIA.docx (D131066854)
Submitted	2022-03-21T19:55:00.0000000
Submitted by	Roxana Leon
Submitter email	roxana.leon@cu.ucsg.edu.ec
Similarity	2%
Analysis address	roxana.leon.ucsg@analysis.orkund.com

Flores Martínez, Julia Etelvina

Estudiante UTE B2021

León Nevárez, Roxana del Rocio

Tutora Semestre B2021

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando

Coordinador UTE B 2021

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primera instancia a Dios por permitirme culminar mi etapa Universitaria.

Agradezco el apoyo brindado por mis padres Martha Martínez y Marcelo Flores, durante mi formación, a mis hermanos y cuñada, por sus consejos y palabras de aliento en momentos difíciles.

A tres mujeres importantes en mí vida que me brindaron su apoyo y acompañamiento en momentos difíciles, Tía Silvia, Tía Jacqueline y a mi madrina Silvia María.

Flores Martínez, Julia Etelvina

DEDICATORIA

Dedico mí tesis a mis abuelos paternos César Flores y Leonor Toca

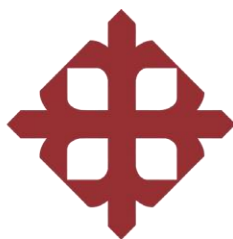
A mi abuela materna Julia Rodríguez.

En especial a mi abuelito Don Rigo, quien siempre estuvo pendiente de mis estudios y
anhelaba verme graduada

A mis amores Héctor y Dante, mis sobrinos.

A mi madre, mi Mochi pilar y guía fundamental en mi proceso en la Universidad.

Flores Martínez, Julia Etelvina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

León Nevárez, Roxana del Rocio, Mgs.

TUTORA

f.

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

DIRECTORA DE CARRERA

f.

Valenzuela Triviño, Gilda Valenzuela, Mgs.

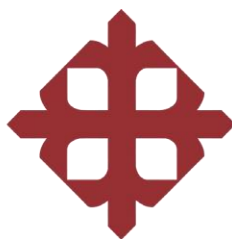
DOCENTE DE LA CARRERA

f.

Celi Andrade, Joselyn Dayan, Mgs.

DOCENTE DE LA CARRERA

Guayaquil, a los 25 días del mes de febrero del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CALIFICACIÓN

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R)
PERIODO PERIODO B-2021

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES DE LA COSTA Y SIERRA DEL ECUADOR. REVISIÓN DOCUMENTAL DE LOS TRABAJOS DE TITULACIÓN DE GRADO Y POSTGRADO EN EL PERÍODO 2017 AL 2021", elaborado por el/la estudiante JULIA ETELVINA FLORES MARTINEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10
	Total: 20 %	Total: 20 %	Total: 60 %
Parcial: 60 %	Parcial: 40 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.00 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

Contenido

AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN.....	VIII
CALIFICACIÓN	IX
ÍNDICE GENERAL	IX
ÍNDICE DE TABLAS	XII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIII
RESUMEN	XIV
ABSTRACT.....	XV
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Problematización.....	18
1.3 Preguntas de investigación	21
1.3.1 <i>Pregunta General</i>	21
1.3.2 <i>Sub-Preguntas</i>	21
1.4 Objetivos	22
1.4.1 <i>Objetivo General</i>	22
1.4.2 <i>Objetivos Específicos</i>	22
1.5 Justificación.....	22
Capitulo II.....	24
2. Marco Referencial.....	24
2.1 Referente Teórico.....	24
2.1.1 <i>Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg</i>	24
2.2 Referente Normativo	27
2.2.1 <i>Normativas Nacionales</i>	27
2.2.2 <i>Normativas Internacionales</i>	30

2.3	Referente conceptual	30
2.3.1	<i>Factores de riesgo psicosocial</i>	30
2.3.2	<i>Estrés laboral</i>	31
2.3.3	<i>Salud y seguridad laboral</i>	32
2.3.4	<i>Bienestar laboral</i>	32
2.3.5	<i>Satisfacción laboral</i>	33
2.4	Referente Estratégico	34
2.4.1	<i>Planes estratégicos nacionales</i>	34
Capítulo III.....		37
3. Metodología		37
Capítulo IV.....		41
4. Resultados de la investigación		41
4.1	Caracterización de los documentos investigativos.	41
4.2	Identificar las principales problemáticas, que han orientado las investigaciones en factores de riesgo psicosociales en empresas e industrias.	42
4.3	Conocer los referentes teóricos, conceptuales y normativos más utilizados en las investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial.....	49
4.3.1	Referentes teóricos.....	49
4.3.2	Referentes conceptuales.....	51
4.3.3	Referente Normativo.....	54
Capítulo V.....		60
Conclusiones y recomendaciones		60
Recomendaciones		62
Referencias.....		64
ANEXO 1.....		73
Matriz.....		73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Metodología de la investigación	38
Tabla 2. Porcentaje de referente teórico	50
Tabla 3. Porcentaje de referente conceptual	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Análisis 1	42
Figura 2. Análisis 2	43
Figura 3. Análisis 3	43
Figura 4. Análisis 4	44
Figura 5. Análisis 5	45
Figura 6. Análisis 6	46
Figura 7. Análisis 7	47
Figura 8. Análisis de resultados 1	55
Figura 9. Análisis de resultados 2	56
Figura 10. Análisis de resultados 3	56
Figura 11. Análisis de resultados 4	57
Figura 12. Análisis de resultados 5	57

RESUMEN

La presente investigación surge para conocer la problemática de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones, dicho factor podría afectar a la productividad de las personas dentro de sus actividades. A partir del análisis de la teoría de bifactorial se va a considerar si dentro de las tesis analizadas se estaría cumpliendo las recomendaciones que se establecieron y que instrumentos se utilizaron para poder obtener datos sobre esta problemática. Por medio de un enfoque cuantitativo, a nivel descriptivo, por medio de una revisión bibliográfica a tesis de grado y postgrado a nivel de Costa y Sierra del Ecuador. A pesar de que la problemática ha sido estudiada se sigue presentando factores que perjudican la estabilidad de la persona. Dentro de las recomendaciones que se planteó es la presencia del Trabajador Social dentro de esta problemática, debido a que son el mecanismo de intervención para reducir los niveles de riesgo psicosocial que se pueden presentar dentro de la organización.

Palabras claves: Riesgo Psicosocial, Factores de riesgo psicosocial, Estrés Laboral, Salud y Seguridad Laboral, Bienestar Laboral, Trabajo Social.

ABSTRACT

The present research arises to know the problem of psychosocial risk within organizations, this factor could affect the productivity of people in their activities. From the analysis of the bifactor theory, it will be considered whether the recommendations established in the theses analyzed would be fulfilled and which instruments were used to obtain data on this problem. Through a quantitative approach, at a descriptive level, by means of a bibliographic review of undergraduate and graduate theses at the level of the Coast and Highlands of Ecuador. Despite the fact that the problem has been studied, there are still factors that harm the stability of the person. One of the recommendations is the presence of the Social Worker in this problem, because they are the mechanism of intervention to reduce the levels of psychosocial risk that may occur within the organization.

Key words: Psychosocial Risk, Psychosocial Risk Factors, Occupational Stress, Occupational Health and Safety, Occupational Welfare, Social Work

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis, la misma que tiene como título: 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, está conformada por 5 capítulos.

Dentro del primer capítulo, se hace referencia a los antecedentes más relevantes para el estudio de la tesis, se da a conocer la problemática de estudio y la relevancia de la presencia del Trabajo Social dentro de las organizaciones.

Asimismo, en el segundo capítulo, se entabla el referente tanto teórico el cual ayuda a la sustentación de la problemática, se analiza el referente normativo y a su vez el referente conceptual.

El tercer capítulo, está conformado por la metodología, la cual nos ayuda a entender bajo que parámetros realiza el análisis de los resultados.

En el cuarto capítulo, se encuentra explicado y detallado el análisis de los resultados conseguidos a través de la matriz de antecedentes.

Finalmente, el quinto capítulo, está conformado por la conclusión y recomendaciones que se emiten en la presente tesis.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

En el contexto de las investigaciones de Ecuador se encuentra: Los Riesgos Psicosociales en el Ausentismo Laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, Provincia de Tungurahua, su autora es Caicedo Lizbeth y fue desarrollada en el año 2016 en Ambato, Ecuador. Esta autora se enfocó en estudiar el ausentismo desde la perspectiva del riesgo psicosocial, como una deficiencia dentro del diseño organizacional y cómo se gestiona el trabajo desde enfoques psicológicos y de bienestar (Caicedo, 2016). Con este diseño se busca actuar sobre todos los aspectos negativos y de estrés laboral que ocasionan enfermedades por la sobrecarga.

Como estudio de esta tesis se va a analizar la metodología implementada en dicho estudio, el capítulo III que se enmarca en el enfoque critico-propositivo, el cual está dirigido en analizar la información de la fuente por medio de estadísticas, tipos de niveles de la investigación, población y muestra, modalidad de la investigación, operacionalización de las variables y técnicas e instrumentos de recolección de información y

Realmente este estudio evidenció que existe gran conocimiento acerca de los riesgos psicosociales, lo que dificulta y limita las acciones de intervención a los mismos y por ende aumentando los índices de estabilidad laboral de los trabajadores, lo que ocasiona impactos en productividad y aspectos relacionados con clima, cultura y ambiente.

Así se llegan a identificar y establecer los efectos producidos por todos los riesgos psicosociales presentes en las organizaciones, como el estrés en entornos laborales, bajo desempeño y productividad, inseguridad o malestar en los espacios de trabajo, de esta forma

se comienzan a desencadenar múltiples enfermedades van a afectar directamente a la salud de los colaboradores, lo que pasará a manifestarse en el cumplimiento de responsabilidad (Aparicio, 2002).

Otra investigación nacional es: Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo Interdisciplinaria esta fue desarrollada en este año 2021 por los autores Pulido, Edgar; Lora, Lesby; Jiménez, Luz; aquí se pretendió evaluar todos los modelos explicativos acerca del ausentismo, pero basándose en factores de riesgo psicosocial, porque esto supone una perspectiva más amplia de la realidad que incluye también el componente de las relaciones sociales y el estrés que se puede generar a partir de este (Pulido et al., 2021).

Por otra parte, en la metodología de dicha tesis, se evaluó por un modelo explicativo del ausentismo laboral, con base en los factores de riesgo laboral, se trabajó con 252 trabajadores para analizar los resultados en base a los modelos teóricos de Demandas – Control, Desbalance Esfuerzo-Recompensas y Apoyo Social. Esta investigación logró demostrar que el modelo de estudio pudo incluir factores psicosociales de ajuste, empezando por indicadores como estrés, criterios de bondad, recompensa, motivación, relaciones sociales y liderazgo, sobre estos aspectos se evidenció que sobre todos estos elementos influyen criterios de control sobre el trabajo y que esta relación comienza a determinar las demandas del trabajo desde otras aristas. Asimismo, se evidenció que cuando existen problemáticas diferentes a las de apoyo social, como el mobbing, acoso, discriminación, etcétera, el ausentismo es siempre mayor, pues contribuye también con afectaciones a factores extralaborales como las situaciones familiares/personales. Así los factores psicosociales que se mencionan van a presentar efectos directos frente a las diferentes formas de ausentismo. Y de cierta forma, todo termina

relacionándose, pues en los casos de ausentismo por enfermedades laborales generalmente están determinadas por estrés o sobrecarga laboral (Pulido et al., 2021).

En cambio, estos factores en relación con el estrés y su influencia en la ausencia laboral son muy significativa, pues esta correlación responde a factores intralaborales que generan riesgo (CCP, 2015). Esta investigación concluye que la validez de estos resultados es muy alta en cuanto los factores psicosociales tienen que ver con cómo a partir de estos se logran evidenciar algunas consecuencias organizacionales negativas, cuando dichas condiciones son vulneradas. La importancia de esta investigación está en poder determinar nuevas rutas metodológicas para que las organizaciones afronten la problemática y generen más condiciones de bienestar.

Su interés está en que a través de la producción e investigación de los factores psicosociales que afectan a los colaboradores en casos intralaborales como el ausentismo se puedan desarrollar estrategias que al mismo tiempo que busquen mejoras de competitividad y productividad, se desarrollen también elementos de protección y bienestar para colaboradores.

Otra investigación a nivel nacional es: La Seguridad Industrial y los Accidentes Laborales de los Trabajadores de la Empresa “CAVIMAR”, de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, su autora es Sánchez Adriana y fue realizada en el 2017 en la ciudad de Ambato, Ecuador. Para la autora era importante enfocarse en implementar normas de seguridad en la empresa CAVIMAR, con el objetivo de prevenir accidentes con referencia de usos de instrumentos y materiales de trabajo, para establecer resultados en la productividad y servicios de la institución (Sánchez, 2017).

Asimismo, en esta investigación su metodología implementó un enfoque cualitativo y cuantitativo, teniendo como proceso la investigación bibliográfica documental, pero también

se establece la modalidad de campo debido a que el investigador tenía conocimiento sobre la realidad a investigación y como niveles de investigación se consideró descriptivo y explicativo.

En la investigación expuesta se enfoca en poder influir de manera positiva en la prevención de riesgo laboral y de salud de los trabajadores, para lo cual considera que es importante incorporar en la organización condiciones generales que prevalezcan la seguridad del estado físico, mental, social y emocional de los trabajadores y se su entorno inmediato.

En el contexto de las investigaciones internacionales tenemos: Riesgo Laboral en el Contexto de Pandemia COVID-19, en los Colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Huacho, 2021, sus autores Echenique Treisy y Moya Antonella, fue elaborada en el año 2021 en Huacho, Perú. Los autores se enfocaron en estudiar el nivel de riesgo laboral en el contexto de pandemia COVID 19, con el objetivo de disminuir la propagación del virus, por lo cual se busca poder contribuir con el bienestar de los individuos, concientizar sobre los riesgos dentro del entorno laboral, el impacto social que está causando la pandemia a nivel mundial (Echenique y Moya, 2021).

Por otra parte, en el capítulo de la metodología de esta investigación tuvo como método un diseño no experimental, básico y descriptivo, tuvo una población de 60 colaboradores del espacio de investigación, se le aplicó un cuestionario de riesgo laboral, con modificaciones que consideraron pertinentes los autores. Asimismo, se puede presentar como riesgo laboral el efecto de una pandemia en donde se la ve como una enfermedad que está haciendo que los trabajadores se encuentren en un constante malestar, ya sea de manera individual como de las familias de los colaboradores, lo que resulta para la empresa un tema de relevancia, por lo cual la intervención se ha hecho mucho más compleja y es primordial el apoyo durante todo el proceso de la enfermedad.

Otra investigación a nivel internacional es: Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de Candelaria-Valle en el año 2019, se la realizó en el año 2019 en Cali, Colombia. La autora Trochez Marcela (2019) se enfocó en la identificación y descripción de los factores psicosociales intralaboral, extralaboral, a parte síntomas de estrés dentro de la población a evaluar.

De igual importancia, la metodología que se implementó fue de tipo descriptivo con un corte transversal, debido a que en esta investigación se tenía establecido la toma de datos de la población que ya estaba definida con un tiempo determinado, la muestra de esta investigación fue de 72 trabajadores, las variables se analizaron por medio de forma a y b, por medio de un cuestionario estructurada por la Batería de Instrumento para Evaluación de Riesgo Psicosocial. También es importante resaltar en el tema de riesgo laboral en Colombia no es muy estudiado por lo cual es de sumo interés, debido se deben manejar por medio de un instrumento de la Batería que sirve para identificar los factores de riesgos psicosocial aprobado por Ministerio de la Protección Social, este aspecto se enmarca en la tesis antes analizada.

El tema del riesgo psicosocial es una cuestión que condiciona la integridad y salud de los trabajadores, generando accidentes y diversas enfermedades, es por eso por lo que en la actualidad se busca general un mayor monitoreo que garantiza el cumplimiento de un ambiente laboral adecuado, pero también es importante añadir una atención integral a la salud de los trabajadores para así evitar cualquier tipo de riesgo psicosocial.

A nivel nacional, el Análisis y propuesta de intervención de riesgos psicosociales de la empresa REPSOL Ecuador S.A. en el año 2020, desarrollado por Montalvo (2021), se encargó del análisis de los principales riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores del Bloque 16 de Repsol Ecuador S.A. durante el período 2020.

El análisis se desarrolló con base en tres fases fundamentales para su ejecución, en primera instancia, se utilizó la investigación teórica como facilitador del entendimiento de consecuencias y componentes de los riesgos psicosociales en las empresas. En segunda instancia, se realizó una evaluación de todos los riesgos psicosociales considerando el entorno, y que, mediante el uso de tal herramienta de recolección de datos, se dio paso a la elaboración de una propuesta con actividades de prevención considerando tales hallazgos.

Para la determinación del nivel de prevalencia de dimensiones psicosociales al interior de la organización, se empleó como instrumento el cuestionario COPSOQ – Ista 21, en su segunda versión para organizaciones que enrolan desde 25 o más empleados, aplicándose a 282 colaboradores del Bloque 16. Conforme se consiguieron los resultados, se continuó con la realización de un análisis informativo en conjunción con el Departamento Médico de REPSOL, concluyendo que había tres dimensiones fundamentales que se convertirían en problemas, teniendo mayor prevalencia, siendo estas:

- Inseguridad referente a las condiciones de trabajo
- Ritmo de Trabajo
- Inseguridad acerca del Trabajo

Con base a tal análisis, el autor desarrolló una propuesta intervencionista que otorgó a la empresa la toma de acciones propicias para la disminución de riesgos psicosociales con mayor presencia, reforzando aquellos que presentaban resultados favorables. Finalmente, los resultados, aunados a la propuesta, se presentaron formalmente al Departamento Médico de la organización REPSOL Ecuador S.A.

La Evaluación y elaboración de un programa de prevención de riesgo psicosocial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Señor de Girón”, investigación local desarrollada por

Garzón (2019), tuvo como enfoque la valoración de riesgos psicosociales y la elaboración de un programa de mitigación de tales riesgos, a los cuales se encontraban expuestos los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Señor de Girón”, quienes tenían el objetivo de alcanzar el cumplimiento del acuerdo ministerial Nro- MDT-2017-0082.

La identificación de los riesgos laborales fue la primera fase abordada dentro del plan investigativo, continuando con la utilización de un cuestionario F-PSICO del INSHT de España, lo que llevó a la adquisición de hallazgos importantes que dieron forma a una propuesta, la cual consistió en un plan de acción para mermar los riesgos psicosociales identificados, los cuales ocasionaban constante daño psicológico a los empleados de tal organismo.

El objetivo general del proyecto desarrollado por Garzón (2019) se enfocó en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales, como un instrumento esencial para el desarrollo de un programa preventivo ante tales riesgos. Estas dos etapas del proyecto permitieron brindar soluciones efectivas y preventivas a la problemática que aquejaba a la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Señor de Girón”.

El estudio de la salud psicológica fue uno de los principales fundamentos teóricos y contextuales de aquella investigación, abordando tal temática desde todas las perspectivas, especialmente desde el ámbito laboral; tal revisión permitió al autor cimentar su propuesta de estudio con estrategias contextualizadas a los hallazgos, apuntando a un ambiente sano en el lugar de trabajo.

La atención oportuna de los riesgos psicosociales fue otra de las premisas detalladas en la investigación, sugiriendo la participación de supervisores e involucramiento del personal de jefaturas en el impulso de tales mejoras organizacionales, y especialmente durante la

implementación en la Cooperativa, aportando así al alcance y mantenimiento de objetivos organizacionales y mejora de la calidad institucional.

Un estudio internacional destacado es aquel realizado por Cacivio (2016), en su análisis de Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina, en el cual la autora articuló distintas vertientes de experiencias profesionales, sujetas a la reflexión de la Extensión Agropecuaria en Argentina, con base en las labores intervencionistas en aquel territorio. En base a esto, uno de los objetivos fue la generación de diferentes espacios interactivos propicios para los extensionistas, siendo espacios en los cuales se pudo establecer la socialización de experiencias, de las cuales emergió la identificación de riesgos profesionales propios de tales labores, asentando el estudio bajo la exposición de los factores psicosociales que aquejaban a tal población de estudio establecida.

La hipótesis primaria de tal estudio se basó en la alta exposición a factores de riesgo psicosociales, explicada por el posicionamiento en el engranaje organizacional, ocupado por los extensionistas en perspectiva a la organización a la que pertenecían – los cuales, fueron identificados como un disparador organizacional; esto se identificó como una zona de división entre la convivencia organizacional y los territorios donde pueden intervenir.

Los individuos objeto de estudio se encontraban expuestos a situaciones de tensión, respondiendo a demandas – ocasionalmente contradictorias, dividiéndose entre situaciones jerárquicas a nivel institucional y las competencias necesarias para el desarrollo en el territorio. A través de la aplicación de una encuesta la autora pudo corroborar que los factores psicosociales fundamentales identificados como generadores de riesgo en el ambiente de trabajo fueron, en efecto, el posicionamiento de enlace en la empresa y la ambigüedad del puesto como situación conflictiva, la labor emocional y carga a nivel mental, la organización y separación de la labor y la autonomía en su ejecución.

En la investigación se recurrió a la herramienta CoPsoQ-ISTAS 21, respondida por 152 extensionistas agropecuarios de diversas empresas y zonas de Argentina, de los cuales 60 eran mujeres y 92 hombres. Para una comprensión más profunda, la autora realizó posteriormente un análisis de correspondencia múltiple con base en los resultados globales de la encuesta, lo cual se complementó con un debate de los hallazgos recopilados en 15 entrevistas a extensionistas que en aquel entonces estaban cursando la Maestría PLIDER.

La lectura general de los hallazgos de la encuesta evidenció que el trabajo resultaba como un factor de importancia, justificando la alta exposición a los riesgos de carácter psicosocial que ocasiona. Una gran parte de los extensionistas se encontraba expuesto con base al sostenimiento de una labor que tenía significancia para ellos, y para cuya ejecución contaban con un considerable margen de autonomía, empleando competencias preexistentes y utilizando nuevas, sintiendo así un desarrollo profesional.

El curso de Metodologías de Intervención Social se utilizó como una herramienta gracias a la cual los extensionistas que participaron en la Maestría PLIDER pudieron desarrollar una revisión de sus actividades, desde su práctica profesional, el trabajo en demandas ocasionadas por la exposición a riesgos laborales, e incluso como espacio de gestión de recursos propios en su actividad profesional.

Llanquecha y Marín (2018), en su estudio de Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, 2018, desarrollado para la Universidad Peruana Cayetano Heredia, presentaron un proyecto investigativo cuya meta fue la determinación de riesgos psicosociales para este tipo de actividad de servicio, en la empresa de transporte TAUANTINSUYO SAC. Asimismo, gracias al empleo de la investigación cuantitativa, de alcance descriptivo, corte transversal y naturaleza prospectiva, los autores pudieron recopilar

información esencial mediante la herramienta de recolección de datos como lo es la encuesta estructurada, aplicada a una muestra de 25 trabajadores dedicados a la transportación pública.

La encuesta aplicada, estructurada mediante el instrumento / cuestionario SUESO-ISTA21, en su versión corta, fue validada internacionalmente y disponible para su uso, el cual es comúnmente utilizado para la prevención y evaluación de riesgos psicosociales, cuyo desarrollo es originario de Dinamarca. Los autores basaron el desarrollo de su tesis con base a la aplicación de este método, cuyo uso se ha extendido de manera exitosa a nivel internacional, con validación en Alemania, Chile y España, entre otros países. En cuanto a la tabulación y análisis, los datos se clasificaron y posteriormente se ingresaron en una base de datos, empleando software utilitario como Microsoft Excel, utilizando criterios específicos para el análisis de resultados.

Llanquecha y Marín (2018) pusieron énfasis en la importancia de desarrollar actividades de prevención en el campo de enfermería ocupacional, lo que indicaron es necesario para la determinación y detección de factores de riesgo psicosociales, con la perspectiva de mejora de calidad de vida del empleado, aumentando su desempeño en el trabajo e incrementando la productividad de la organización.

Marcatoma (2021), en su estudio realizado para la Universidad de los Andes, titulado Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2020, puso especial énfasis en los riesgos psicosociales como condiciones propias del trabajo, por lo que su problemática se enmarcó en su afectación en el aspecto psíquico, físico y social.

El objetivo del estudio se basó en la determinación del nivel de asociación de los factores de riesgo psicosocial que propician el estrés laboral en los empleados del Hospital San

Marcos, ubicado en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante el período 2020. Para esto, el autor realizó una indagación básica, no experimental, con corte transversal y alcance descriptivo, a un universo comprendido por 70 empleados, de los cuales 60 fueron parte de la población de análisis.

La autora aplicó cuestionarios de discernimiento de riesgos psicosociales y de estrés laboral; empleando el índice de chi cuadrado para la determinación de distinciones estadísticas de significancia entre variables de estudio, la autora utilizó además la prueba de inferencia Gama y odd ratio.

Los hallazgos presentados por Marcatoma (2021) mostraron que el 35% de los empleados se encontraban expuestos a factores de riesgo psicosocial en doce de las dieciséis dimensiones analizadas; por otra parte, un 10% de los trabajadores que ya estaban expuestos a factores de riesgo manifestaban estrés laboral, mientras que el 3% no expuesto tenía estrés. En base a esto, tanto el soporte como el apoyo fueron factores psicosociales relacionados con los seis componentes de estrés laboral, tales como estructura, clima, territorio organizacional, influencia del líder, tecnología y falta de cohesión.

El componente estresante de clima organizacional estuvo relacionado con seis factores de riesgo psicosocial, aunado a que la influencia del líder fue relacionada con cinco factores psicosociales. Por lo tanto, Marcatoma (2021) concluyó que existían diecinueve relaciones con significancia estadística entre factores psicosociales y componentes estresantes. Además, la investigación permitió identificar la relación entre la carga y ritmo laboral con el género femenino, además de la relación entre el estado civil de soltería con la doble presencia familiar.

El estudio internacional titulado Prevalencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la unidad Minera Chungar, realizado por Rivera (2021), baso sus hallazgos en

la aplicación de un cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, encuestando a 600 empleados de la Unidad Minera Chungar, con la finalidad de identificar los factores de riesgo psicosocial tales como exigencias a nivel psicológico, el trabajo activo y probabilidades de desarrollo, la inseguridad, el apoyo a nivel social y la calidad de liderazgo, la estima y doble presencia, los cuales eran motivos de afectación a los trabajadores.

La investigación también se encargó de comparar las condiciones de los factores de riesgo a nivel psicosocial con mayor presencia en los empleados, acorde a las variables de intervención tales como la edad, el área de trabajo y el nivel de instrucción. Con un enfoque cuantitativo, y de tipo básico, la investigación tuvo un alcance descriptivo y un diseño no experimental, con una metodología de investigación inductiva.

Acorde a los resultados investigativos, se afirmó que había diferencias entre las condiciones de los factores de riesgo psicosocial prevalentes en los empleados de la Utilidad Minera Chungar, clasificados por edad en el caso de exigencias psicológicas, doble presencia, inseguridad y estima. De igual manera, no se identificaron distinciones entre factores de labor activa y probabilidades de crecimiento, calidad de liderazgo y apoyo social.

A nivel local, Jhayya (2015) desarrolló un análisis de Riesgos psicosociales y estrés laboral en los funcionarios de la Fiscalía General del Estado, de la Unidad de Delitos Flagrantes del Cantón Quito, cuyo objetivo fue determinar los riesgos psicosociales y existencia de estrés en la muestra de estudio, gracias a una metodología de investigación basada en un estudio descriptivo, y utilizando el cuestionario Ista 21, en su versión 1.5.

Para la identificación de riesgos psicosociales de los empleados de la Fiscalía General del Estado, sometidos a una labor de 24 horas diarias en períodos de 6 horas diarias, en específico en la Unidad de Delitos Flagrantes de Quito, se obtuvo como resultado que sí

existían riesgos persistentes como la violencia laboral, el estrés laboral, la inseguridad contractual, el acoso sexual y el síndrome de burnout.

Considerando tales hallazgos, la autora recomendó al Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Fiscalía General del Estado, ente rector del bienestar y seguridad de los empleados, la contemplación de programas preventivos enfocados en concientizar acerca de los peligros del estrés laboral y de los riesgos psicosociales ya existentes.

La propuesta planteada en tal proyecto se basó en planes intervencionistas como la vigilancia de salud mediante consultas médicas programadas periódicamente, apoyo y organización organizacional con programas de integración a nivel grupal, vacaciones anuales, seguridad en el trabajo con base en equipos de protección personal y policial conforme sea el caso, movilización eficaz y segura en turnos nocturnos, entre otras mejoras.

El Análisis y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa ECONOFARM S.A. de Guayaquil, propuesto por Zambrano (2014), comprendió un análisis sujeto a la aplicación de una encuesta, la cual permitió medir el impacto de riesgos psicosociales en la empresa motivo de estudio.

Para el alcance de estos objetivos el autor fundamentó su estudio en una metodología de estudio con alcance descriptivo, deductivo, inductivo y enfoque cuantitativo, empleando al cuestionario de encuesta, el cual se aplicó a 257 empleados que trabajan en locales farmacéuticos de ECONOFARM, y cuyos hallazgos presentaron que los trabajadores abordados no experimentan satisfacción alguna en relación a la distribución de labores en el área de trabajo, aunado a la carga laboral, lo que ocasiona un desgaste emocional.

Adicionalmente, Zambrano (2014) identificó que los empleados encuestados consideraron no ser importantes para los directivos, especialmente en referencia a sus

opiniones, de manera que no aprendían habilidades nuevas, ni experimentaban reconocimiento por su nivel de desempeño. Además el estudio expuso que en cuanto a la protección adecuada de sus empleados ante la exposición de factores de riesgo psicosocial, la empresa recibió una calificación de 2,18 puntos de 5 posibles, significando que no existía interés en velar por las condiciones de bienestar de sus empleados; esto implicó afectaciones en la salud mental de los trabajadores, por lo que el autor recomendó planes de incentivos con enfoque en la promoción del desarrollo creativo y de la motivación, apuntando a la maximización de su nivel de satisfacción laboral.

El estudio de Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito, propuesto por Pozo (2018), tuvo el objetivo de identificar la existencia de riesgos psicosociales en la empresa objeto de estudio, determinando así su relación con el desempeño laboral, considerando en específico a la rotación del personal.

Con una metodología de investigación descriptiva, y considerando un universo poblacional de 26 empleados, el autor empleó el cuestionario ISTAS 21 como instrumento de medición de riesgos a nivel psicosocial, además de utilizar un índice de rotación, de manera que fue clave para su posterior análisis de las condiciones empresariales. El cuestionario ISTAS 21 – para empresas pequeñas, se empleó considerando la existencia de seis dimensiones a nivel psicosocial, como la inseguridad, la doble presencia y estima, el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, las exigencias psicológicas, el apoyo social y calidad de liderazgo; para interpretar tales dimensiones, Pozo (2018) contó con tres intervalos, calificando a la muestra de estudio como desfavorable, intermedio y favorable.

Conforme se aplicó el cuestionario y se realizó el análisis e interpretación de resultados, el autor pudo determinar que la inseguridad, las exigencias psicológicas y la estima eran los

principales riesgos psicosociales a los que los empleados se encontraban expuestos, aseverando así la hipótesis de estudio, la cual afirmaba que estas dimensiones incidían en la rotación del personal y el desempeño de los trabajadores del área administrativa en Revestisa Cía. Ltda. Además, Pozo (2018) explicó que la propuesta de mitigación de presencia de tales riesgos responde a la mejora de las condiciones de salud mental, ya que aspectos como seguridad, exigencias psicológicas y estima, no pueden ser desfavorables para los empleados de cualquier organización. La presencia de tales riesgos generaba un decrecimiento de la productividad individual y global, al igual que desembocaban en rotación del personal, siendo un efecto de los fenómenos que acontecen en la empresa.

Finalmente, otro estudio destacado a considerar es aquel realizado por Paspuel (2014), en su proyecto titulado Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A., siendo una labor investigativa acerca de psicología industrial con enfoque en riesgos psicosociales. El objetivo del estudio propuesto por Paspuel (2014) fue la identificación la correlación de las variables de estudio, basándose en una hipótesis que postula que el discernimiento de estos factores podría mejorar el desempeño en el trabajo de los empleados de la empresa motivo de estudio. Teóricamente, el autor se basó en el modelo de Herzberg, considerando factores motivantes y de higiene, además de considerar lo postulado por Navarra en cuanto a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

La investigación de Paspuel (2014) empleó una metodología con enfoque cuantitativo, además de ser no experimental. El autor concluyó a nivel general que, si existía una relación de incidencia entre las variables estudiadas, por lo que sugirió tomar el control de aspectos esenciales en el trabajo como la implicación, la formación, participación, responsabilidad y comunicación. Además, el desempeño laboral que se identificó mantenía un buen nivel, con

base a la existencia de cinco niveles de desempeño, el cual se encontraba en un grado intermedio.

1.2 Problematización

De igual manera se analizará la producción investigativa sobre el riesgo psicosocial en empresas e industrias, enfocándose en las intencionalidades, los problemas y propósitos que han orientado las investigaciones, conjunto con los referentes teóricos, conceptuales y normativos desarrollados en los estudios y poder conocer los aportes científicos y vacíos de conocimiento que existen en las investigaciones en trabajo social laboral dentro de las empresas e industrias.

Los riesgos psicosociales son circunstancias que se presentan en las situaciones laborales que condiciona el bienestar de los trabajadores y se vinculan directamente en la relación con la organización, debido al inadecuado manejo del tema muchas veces el contenido del trabajo y de la planificación no se las realicen de manera favorable para la organización, por lo cual se considera que el tema tratado ha tenido poca relevancia dentro del ámbito empresarial y a consecuencia se ve afectado directa y de manera inmediata la salud y más que nada la integridad de los trabajadores.

Debido a todo lo expuesto anteriormente la profesión de trabajo social se adaptó a los cambios que ha habido dentro de los sistemas organizacionales, y las relaciones laborales, en el cual ejecutaban la función de asistencialista y con el pasar del tiempo tuvieron una reinención, para poder buscar un adecuado desarrollo de las personas dentro de la organización en conjunto con un bienestar ocupacional (Pilla, 2017).

Los factores de riesgo psicosocial, tal como se revisó en estudios de autores como Pozo (2018), Rivera (2021) y Marcatoma (2021), en conjunción con el fundamento teórico de autores clásicos como Herzberg y Navarro, son problemáticas trascendentales en la sociedad en general, y en específico, en el entorno laboral. Por ejemplo, el estudio de Marcatoma (2021) revela cifras impactantes acerca de la incidencia del riesgo psicosocial en entornos laborales en Ecuador, en especial en empresas privadas, alcanzando una cifra del 35% de empleados afectados por estos riesgos en el caso de estudio presentado por el autor de referencia. Estas cifras se replican en otros estudios de la misma índole, siendo reconfirmado en análisis a nivel local que confirman la correlación de las dimensiones de riesgo laboral con el desempeño y productividad en el trabajo, tal como en el caso presentado por Pozo (2018), quien identificó que por lo menos tres dimensiones de riesgo psicosocial en el trabajo inciden frecuentemente en el desempeño y productividad de los trabajadores.

Estudios como los de Montalvo (2021), Cacivio (2016), y Garzón (2019) reafirman el impacto de la presencia de riesgos psicosociales en el desempeño y productividad laboral en instituciones tanto públicas como privadas, promediando en todos los casos por lo menos tres dimensiones de riesgos psicosociales que suelen ser motivos de afectación en el bienestar y desempeño de colaboradores de distintos sectores productivos. En base a esto, el Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, emitido por el Ministerio del Trabajo (1986), menciona que es obligación de todas las organizaciones ecuatorianas el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial, siendo un deber legal y necesidad primordial, como instrumento para el desarrollo de intervenciones de mejora de condiciones de salud y seguridad en el trabajo. No obstante, a pesar de que existen reglamentos que avalan el diagnóstico de riesgos psicosociales como obligación de las empresas ecuatorianas, hallazgos obtenidos gracias al Instituto Nacional de

Estadísticas y Censos (2017) mediante la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, revelaron que:

- El 15,21% de empleados manifiestan descontento con su trabajo a causa de exceso de horas laborales
- El 8,91% está descontento por carga laboral en exceso en horas normales
- El 14,88% expresa insatisfacción por las tareas o actividades que realiza
- El 2,56% experimenta descontento a causa del ambiente laboral – es decir, malas relaciones interpersonales con jefes o compañeros
- El 69,98% expresa descontento por pocas oportunidades de progreso
- El 28,24% no ha comunicado los riesgos a los que se expone durante el desempeño de sus labores
- El 40,34% no se ha beneficiado de ninguna capacitación laboral como prevención de accidentes o minimización de riesgos en el trabajo

Estos hallazgos revelan que en Ecuador es necesario profundizar e incrementar estudios en los que los riesgos psicosociales sean una variable de afectación al bienestar de los trabajadores de las distintas industrias ecuatorianas, sean públicas o privadas, o de cualquier tipo de actividad económica, productiva, comercial o de servicios, ya que perjudican al individuo como tal, y tienen un efecto dominó en el desempeño individual, la productividad, el crecimiento y en la sostenibilidad de las empresas ecuatorianas.

Es importante resaltar la intervención de un trabajador social dentro del riesgo psicosocial, porque tiene como objetivo el poder brindar bienestar a los trabajadores por medio

de la mejores condiciones laborales, personales, sociales y familiares, por lo cual se ejecutan medidas internas y externas con la finalidad de tener un equilibrio entre los intereses de la organización y las necesidades de los colaboradores.

De igual manera se va a analizar el estado del arte de la producción investigativa sobre el trabajo social en empresas e industrias, enfocándose en las intencionalidades, los problemas y propósitos que han orientado las investigaciones, conjunto con los referentes teóricos, conceptuales y normativos desarrollados en los estudios y poder conocer los aportes científicos y vacíos de conocimiento que existen en las investigaciones en trabajo social laboral dentro de las empresas e industrias

1.3 Preguntas de investigación

1.3.1 Pregunta General

¿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 el periodo 2017-2021?

1.3.2 Sub-Preguntas

- ¿Cuáles son las principales problemáticas, que han orientado las investigaciones en factores de riesgo psicosociales en las Organizaciones empresas e industrias?
- ¿Cuáles fueron los referentes teóricos, conceptuales y normativos más utilizados en las investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial en Organizaciones?
- ¿Cuáles fueron los principales resultados de las investigaciones sobre riesgo psicosocial presente en Organizaciones?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

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.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las principales problemáticas, que han orientado las investigaciones en factores de riesgo psicosociales en Organizaciones.
- Conocer los referentes teóricos, conceptuales y normativos más utilizados en las investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial.
- Analizar los principales resultados de las investigaciones sobre riesgo psicosocial presente en las Organizaciones.

1.5 Justificación

Por medio de esta investigación, se quiere conocer las tendencias investigativas que existen alrededor de los factores de riesgos psicosociales y conocer sobre el rol que tienen los trabajadores sociales laboral dentro de las Organizaciones, es por eso por lo que se va a realizar una revisión bibliográfica sobre los riesgos psicosociales y la pertinencia que tiene un trabajador social sobre el bienestar de los empleados. Por lo tanto, este estudio presenta varios aspectos importantes para el trabajo social, comenzando por reconocer que el riesgo psicosocial como problemática llega afectar a varios grupos dentro de la dinámica organizacional, los riesgos psicosociales pueden acarrear graves consecuencias y daños a la salud para los colaboradores.

En este sentido, el poder analizar con una mirada crítica e integradora el cómo se está manifestando en las organizaciones, permitirá establecer rutas para intervenir en el riesgo psicosocial, pero sin crear sesgos entre lo que beneficia a la empresa o al colaborador, aquí se debe tener en cuenta que la acción del trabajador social como mediador en este escenario es fundamental, pues así se logra respaldar al colaborador frente a sus necesidades e inoportunos en la dinámica laboral, sin afectar la productividad y competitividad de la empresa dentro de su línea de negocio.

Se considera que existen riesgos inmediatos que se dan debido a la propia actividad laboral que llevan a cabo los trabajadores, por lo cual es importante justificar este estudio, en el que se pretende conocer y evaluar los riesgos psicosociales en el contexto de una empresa, con el propósito de poder proporcionar información que lleve a los colaboradores a pensar sobre las consecuencias y buscar concientizar a la población de estudio acerca de la importancia de cumplir con las normas de cuidado establecidas.

Capítulo II

2. Marco Referencial

2.1 Referente Teórico

Para la sustentación de la tesis sobre Riesgos Psicosociales de los Trabajadores en el Sector Privado de la ciudad de Guayaquil en el período 2021, se considera relevante la Teoría de Bifactorial de Frederick Herzberg

2.1.1 Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg

Dicha teoría fue desarrollada en 1954, se basa en el comportamiento de las personas en el lugar de trabajo y se estable también dos factores que orientan el comportamiento, como primer factor se habla de los extrínsecos, los cuales tiene relación con el entorno y las condiciones de trabajo y el segundo factor tiene relación con los intrínsecos o motivacionales, es decir que son los controlados por las personas, por lo cual influyen en las satisfacciones de los logros que las personas alcanzan (Madero, 2019).

Los factores motivacionales son de primer nivel, tiene una relación estrecha con la naturaleza, el componente del trabajo, debido a ello es que se podría generar satisfacción en el trabajador, como crecimiento personal, logro, reconocimiento y responsabilidades. También se encuentran sentimientos del trabajador relacionados con el crecimiento personal, reconocimiento profesional y a la vez cubre con las necesidades de autorrealización.

Los factores de higiene son de segundo nivel, tiene relación con el contexto del trabajo, se considera que son factores externos que se vinculan con el trabajador en algún momento, como el ambiente laboral, el tema de salarios, algún tipo de recompensa condiciones físicas y políticas, es decir el entorno en donde el trabajador se rodea y muchas veces el mismo trabajador no tiene control o dominio (Marin y Placencia, 2017).

Asimismo, se define que esta teoría define la importancia de las tareas las cuales tiene como objetivo el poder enriquecer de manera positiva, aumentar la motivación y la productividad, lo que genera una disminución de ausencia al trabajo. Teniendo dos factores básicos:

Factores higiénicos

Se define como el ambiente que rodea a los trabajadores y el desempeño, dicho factor esta fuera de control de los trabajadores. Se le incluye el tema de los salarios, los beneficios sociales, las condiciones sociales, físicas y ambientales del trabajo, reglamentos y políticas. Una vez que estos factores son manejados de manera correcta se evita la insatisfacción, pero también se podría presentar insatisfacción una vez que hay un incorrecto manejo.

Factores motivacionales

Tiene relación con las variables que tiene control el trabajador, se vincula con las actividades, tareas las cuales son responsabilidad del trabajador. Se tiene como objetivos principales el crecimiento personal, crecimiento profesional, necesidad de autorrealización, por lo cual las tareas deben ser dirigidas a responder los principios de eficiencia y otras necesidades de motivación, poder impulsar la creatividad y crecimiento íntegro del trabajador (Parra y Bayona, 2018).

Por medio de este estudio de los dos factores de Herzberg, es importante conocer estos factores para tener un correcto funcionamiento de la organización y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, debido a que las personas son los recursos principales de la empresa, por lo cual deben tener una relación correcta entre los dos factores para así poder tener un mejor clima laboral y una mayor productividad al mismo tiempo para la organización.

En 1977, Bandura, quien acuñó el concepto de autoeficacia, negó las teorías de aprendizaje tradicionales, esto se complementó con el hecho de que autores como Miller y Dollard argumentaron que, si los individuos están motivados para aprender ciertos comportamientos, de los cuales algunos se aprenderán a través de una clara observación. Al imitar acciones observables, un observador individual reforzará esa acción de aprendizaje y será recompensado con un refuerzo positivo, de manera que hay cuatro factores que contribuyen al aprendizaje: impulsos, señales, respuestas y recompensas (Santrock, 2018).

La teoría bifactorial se utiliza para ver las etapas de un proceso que un individuo realiza conscientemente para lograr una meta personal u otra meta que se le impone como trabajador. Los trabajadores están dirigidos a lograr las metas establecidas por la empresa, que generalmente se manifiestan en forma de utilidades; estas metas son plurales y pueden ser a corto o largo plazo.

Young et al. (2016) indican que cada etapa de la teoría de la acción se convierte en la unidad de análisis; en la unidad de análisis, diversas variables utilizadas implican interacciones entre los individuos con su diseño de trabajo y el entorno social. El proceso llevado a cabo para alcanzar los objetivos es elaborado por Hacker (1985) en cinco etapas: Desarrollo de Metas y Rol de Tareas; Orientación, Generación de Planes y Decisiones, Ejecución – Seguimiento, y Retroalimentación.

El ajuste persona-trabajo es la idoneidad de un trabajador con el trabajo que realiza, por lo que esto explica específicamente la idoneidad entre las demandas del trabajo y la capacidad de un individuo. El ajuste de demandas-habilidades consiste en dimensiones de conocimiento, talento y habilidades, y carácter de los trabajadores, mientras que el ajuste necesidades-ofertas consiste en dimensiones de interés y características del trabajo, de manera que una persona puede hacer bien su trabajo si tiene una habilidad equivalente a los requisitos del trabajo que

realiza; estos requisitos incluyen conocimientos, talentos, habilidades y características del trabajador, que seguramente le brindarán un mejor desempeño (Gobbini y San Martín, 2019).

En términos cognitivos, el conocimiento es un sistema de creencias sobre la buena actitud y la ampliación del conocimiento, la contribución al medio ambiente y la realización de un trabajo significativo. El valor de un trabajo adecuado puede producir tanto placer como buenas relaciones entre los individuos y con la organización; también puede tener una correlación positiva con la satisfacción y la confianza de los empleados, así como con la satisfacción con colegas y supervisores (Martínez, 2016).

2.2 Referente Normativo

2.2.1 Normativas Nacionales

Constitución de la República del Ecuador

En el art. 33, se estipula que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, también considerada como una fuente de realización personal y base de la economía, por lo cual es el Estado debe garantizar a las personas el respeto a la dignidad, una vida decorosa y una remuneración justa. También, en el art 34, determina el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de las personas, por lo cual es una responsabilidad del Estado garantizar el cumplimiento de los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, participación, transparencia y eficiencia. Asimismo, en el art 325, se incluye que está reconocido toda clase de trabajo, en relación de dependencia o de manera autónoma, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano y como actores sociales productivos.

Dentro del art. 326, numeral 5 establece que todas las personas tienen el derecho de desarrollar sus laborales en un ambiente adecuado y propicio, en el cual se garantice se 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 identificar los tipos de riesgos y poder intervenir de la manera correcta para así poder evitar todo tipo de problemas relacionados con riesgos psicosociales (Constitucion del Ecuador, 2018).

Por medio de estos artículos se demuestra que el Estado tiene un papel relevante de garantizar y es el responsable en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores dentro del territorio ecuatoriano, así también las condiciones que se deben cumplir para garantizar el bienestar de los trabajadores dentro de las empresas. Por lo cual se quiere aclarar por medio de estas normas legales la garantía del Estado en protegerla seguridad, salud, integridad, bienestar, higiene y su reintegración al trabajo después de un accidente, lo cual se relaciona a los riesgos psicosociales.

Código de trabajo

El código del trabajo tiene como finalidad regular las relaciones entre trabajadores y empleados, poder establecer condiciones y aplicar a todas las modalidades de trabajo. Dentro del art. 410, se establece que la prevención de riesgo es una obligación y responsabilidad, tanto de los empleados como de los trabajadores para considerar y poner en acción las medidas señaladas. También, en el art. 38, define que los riesgos originados del trabajo son carga del empleador y cuando el trabajador sufre un accidente está en la obligación de indemnizar según lo estipula las disposiciones del código del trabajo. Otro art es el 347, en donde señala que toda eventualidad dañosa en la que se entre sujeto el trabajador a consecuencia de la actividad realizada, incluyendo enfermedades profesionales y accidentes (Codigo del Trabajo, 2012).

Dentro del art. 404, se habla sobre la indemnización y controles de riesgo, la cual es conformada por las Comisiones Calificadoras de Riesgo, en donde incluye inspectores y delegados del Director Regional de Trabajo, un médico del IESS y uno municipal, dirigidos por el Ministerio del Trabajo y Empleo. Por medio de esta comisión se informa a los jueces pertinentes los reclamos en relación por riesgo de trabajo, enfermedades o lesiones, con la finalidad de determinar responsabilidades del empleador. Además, se estipula en el art. 410, las normas y obligaciones para prevenir los riesgos, se dictamina que debe haber una adecuada iluminación y ventilación suficiente, controles técnicos de condiciones, revisión periódica, servicios higiénicos y todos los elementos defensivos para realizar las tareas, también se establecerán los reglamentos sobre la prevención por la Dirección Regional del Trabajo (Codigo del Trabajo, 2012).

Ley de Seguridad Social

La finalidad de esta ley es el bienestar de las personas que están afiliadas a la seguridad social del Ecuador, como uno de los puntos por abordar es sobre el seguro general de riesgo del trabajo, es por ello por lo que en el art.3, en el cual se establece que el Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados contra evento fortuito en la cual se ve afectada su capacidad para trabajar. También en el art.155, dicta que protegerá al afiliado y al empleador, por medio de diversos programas de prevención de riesgos laborales y determinará las acciones de reparación de los daños por accidentes y enfermedades laborales.

Está estipulado en el art. 156, las contingencias cubiertas por el seguro general y las debidas prestaciones básicas que con: servicios de prevención, servicios médicos, subsidios por incapacidad, indemnización por pérdida de capacidad, entre otros (Ley de Seguridad Social, 2011). Por medio de esta ley, se obliga a todos los sectores sociales involucrados a asegurar la

salud y seguridad de los trabajadores, para garantizar el principio fundamental de poder cubrir la salud de las personas.

2.2.2 Normativas Internacionales

Organizacional Internacional del trabajo OIT

Para la OIT en 1984, el riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo y el contexto del trabajo, las condiciones de la organización, las necesidades, capacidades y cultura de trabajo, por la cual las funciones de percepciones y experiencia tienen a influir en la salud, satisfacción y rendimiento laboral. De esta manera, se habla del tema por instrumentos jurídicos internacionales, regionales y nacionales, también por medio de convenios entre Estados y por estándares y herramientas que tienen como finalidad la armonización de las prevenciones y controles de los riesgos psicosociales (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

2.3 Referente conceptual

Como siguiente parte se va a establecer varios conceptos y términos relacionados con el tema de investigación, con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos, para poder tener un mejor acercamiento a la problemática de estudio.

2.3.1 Factores de riesgo psicosocial

El riesgo psicosocial dentro del campo laboral, son un tema que tiene mucha complejidad y son difíciles de comprender, debido a que se basen en las percepciones y experiencia de los trabajadores, por lo cual es necesario conocer la relevancia en el trabajador real y sus necesidades. De esta manera, el riesgo psicosocial dentro del trabajo tiene relevancia con las interacciones que se dan en el trabajo, el medio laboral, cuando se presenta las

condiciones de organización, la satisfacción en el trabajo, también cuando se prevé las necesidades, capacitaciones del trabajador y su cultura, de manera externa del trabajo, de esa manera se visualiza las percepciones y experiencias, las cuales influyen en el rendimiento y la satisfacción dentro del trabajo (Yépez, 2020).

Se define a los riesgos psicosociales como la consecuencia a los cambios que se presentan en las organizaciones y los procesos de globalización en la actualidad, pero en 1970 recién se estaba considerando el tema de estudio, para que en 1984 se presenta se reconocimiento y control por medio de la Organización Internacional de Trabajo. De igual importancia, se debe considerar los factores externos para ser analizados, hay que considerar las habilidades, necesidades, cultura y vida privada, debido a que, si se presenta de manera negativa entre los ambos entornos, provocaría afectaciones a su comportamiento y desempeño y terminaría en un riesgo para la salud tanto mental como física (Pomar, 2018).

2.3.2 Estrés laboral

Se considera el estrés laboral como un factor de riesgo psicosocial más cotidiano y principal en los trabajadores, por cual se lo define como el patrón de las reacciones emocionales, cognitivas, de comportamiento y fisiológicas de algunos aspectos nocivos dentro del entorno laboral. Este factor se puede presentar por la falta de recursos dentro de la organización o cuando se presentan eventos críticos (Cisnero, 2018).

De esta manera, dentro del estrés laboral se debe considerar las reacciones emociones o físicas que tienen origen debido a las exigencias del trabajo son mayores a las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. Por lo cual es importante analizar los antecedentes que conlleva a presentar estrés, en todo nivel, ya sea personal, organizacional o interpersonal (Olano, 2021). Por último, la organización tiene una participación principal dentro del estrés, debido a que sí no, se maneja de manera correcto se podría presentar dicho factor, pero también

eventos como erróneas condiciones laborales, roles de trabajo son signos de problemas laboral (Aguayo, 2021).

2.3.3 Salud y seguridad laboral

Se entiende a este concepto para proteger el bienestar del trabajador, en donde se quiere generar, fomentar un ambiente laboral sano y seguro, fomentando el bienestar físico, social y mental del trabajador, pero al mismo tiempo se procura un adecuado manejo de su capacidad de trabajo. De igual importancia se quiere que los trabajadores tengan una vida económica productiva, social y que se dé desarrollo sostenible, generando el enriquecimiento humano y profesional del ser humano (Arroyo, 2016).

Dentro del tema de salud y seguridad laborar, se debe considerar el concepto de salud mental, la cual se la define como la falta de carencia de trastornos mentales, mas también incluye factores como el bienestar subjetivo, competencia y el reconocimiento de las habilidades y emociones. Por lo cual se lo comprende como un estado de bienestar en donde la persona considera sus habilidades y su capacidad para afrontar situaciones de estrés, por lo cual puede alcanzar sus objetivos (Alvarado, 2017). Finalmente, cuando se tiene una salud mental armónica se proyecta una imagen positiva de uno mismo, por lo cual se establecen relaciones satisfactorias con las demás personas, cuando se maneja una salud mental positiva, esto ayuda a poder sobrellevar situaciones conflictivas en cualquier escenario que se presente.

2.3.4 Bienestar laboral

Cuando se habla de bienestar se hace referencia a un estado de satisfacción, en donde las personas han encontrado condiciones físicas y mentales adecuada para poder ejercer sus actividades con tranquilidad, cual es producto de un ambiente laboral aplacible, por ende, dicho bienestar también repercute en ámbitos familiares y sociales (Anda, 2017). En base a esto, por

medio del bienestar laboral se quiere conseguir un equipo productivo, comprometido y motivado en conjunto con la empresa, lo cual es importante ejecutar programas de bienestar laboral, son instrumentos de gestión que deben ser abordados en conjunto con la participación de los trabajadores.

De la misma forma, el bienestar organizacional, busca incluir programas de crecimiento personal y profesional de las personas dentro de las empresas, también el poder alcanzar la productividad y el compromiso del trabajador con la organización. También se considera una relación con la cultura organizacional, con el objetivo de formar un ambiente de confianza y de credibilidad por los trabajadores e incluir la escucha activa y la participación de las personas (Merino, 2017). Por último, se debe considerar el tema como la mejor inversión dentro de una empresa, para que los trabajadores sientan que están en un ambiente laboral que les permite crecer y desarrollarse de manera armónica, lo cual trae como consecuencias positivas en los niveles de productividad de la empresa.

2.3.5 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral de un empleado incluye tanto un aspecto emocional como cognitivo, cuyo concepto se materializa gracias a Locke (1976), quien definió la satisfacción laboral como un estado emocional agradable o positivo dado por una evaluación del propio trabajo o experiencia laboral. La escala que mide la intensidad de la satisfacción laboral ayuda a explicar los cinco aspectos de este concepto que son: (a) Salario, (b) Lugar de trabajo seguro, (c) Relaciones sociales, (d) Supervisión, y (e) Crecimiento personal.

Si bien la satisfacción laboral a primera vista parece sugerir un desempeño laboral efectivo, muchos estudios han demostrado que no existe una relación lineal entre las dos dimensiones. Esto se debe a que existen actitudes de carácter global que permiten predecir comportamientos macro, donde actitudes específicas se correlacionan con comportamientos

específicos. Además, estudios posteriores han demostrado que, en términos globales, la satisfacción laboral se correlaciona positivamente con el desempeño de toda la empresa, de manera que una empresa con empleados satisfechos tiende a trabajar mejor y producir más. El mismo concepto se aplica a aquellos empleados que trabajan con clientes, por lo que es importante estar satisfecho con un servicio recibido, acorde a Rosell (2013).

Conforme a Oshagbemi (2000), la satisfacción laboral, cuando es alta y positiva, proporciona un retorno en términos de valor social y económico agregado; según el autor, la pérdida de un empleado le representa a la empresa un costo adicional cuando se contrata a un nuevo trabajador. Mientras que Pablos (2016) indica que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva de un trabajador respecto a su trabajo dentro de la organización, y se deriva de las comparaciones por parte del trabajador entre los resultados alcanzados y los que esperaba, quería, necesitaba, deseaba o percibía correctos o apropiados. Igualmente, Otero (2010) define que la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño ha postulado muchas explicaciones teóricas explicativas; por ejemplo, las teorías sociocognitivas predicen que: (a) las actitudes hacia el trabajo deberían influir en los comportamientos – en el desempeño laboral, por ejemplo; (b) los comportamientos o las recompensas recibidas por el desempeño dan lugar a actitudes hacia el trabajo; y (c) la satisfacción laboral y el desempeño están mutuamente vinculados.

2.4 Referente Estratégico

2.4.1 Planes estratégicos nacionales

Como plan estratégico que posee el Ecuador y el cual apunta a la prevención y erradicación progresiva de los factores de riesgos psicosociales, se tiene:

Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021)

El propósito del plan nacional de desarrollo es generar igualdad y equidad de oportunidades para todos, por lo cual se busca como meta principal poder erradicar la pobreza. Dentro de su eje 1 manifiesta sobre el derecho para los ecuatorianos durante toda su vida, en conjunto con el objetivo:

Objetivo 1. Plantea brindar garantías a los ecuatorianos para que gocen de una vida que sea considerada digna para el ser humano con una igualdad para todos los habitantes de la nación.

La finalidad del objetivo es general protección a los más vulnerados, poder combatir la pobreza en todas las dimensiones y también todo tipo de violencia y discriminación. Por medio de este eje se estaría contemplando la prevención de riesgos que los ecuatorianos podrían estar sufriendo.

Por otra parte, el eje 2 el cual trata de la economía al servicio de la sociedad, manifiesta como objetivo:

Objetivo 5. Generar competitividad y productividad para el crecimiento económico sostenible de manera solidaria y redistribuida.

Por lo cual estaría impulsando empleos dignos, lo que se estaría entendiendo como un trabajo digno es el que reúne las condiciones donde el empleo puede encontrar un equilibrio tanto físico como psicológico dentro del entorno laboral.

Este objetivo se fundamenta en la política 5.1. la cual establece generar un trabajo y empleo digno fomentando el aprovechamiento de las capacidades instaladas y la infraestructura construidas. En dicha política se menciona sobre el ambiente laboral, los elementos e instrumentos que proporciona la misma organización, los cuales son considerados relevantes

para el cumplimiento del trabajo dentro de la institución, por lo cual tiene relación con los riesgos psicosociales (Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021).

Capítulo III

3. Metodología

En la presente investigación se realiza desde un enfoque cualitativo y de tipo documental. Para Hernández et al. (2016), la investigación documental es considerada como un proceso sistemático, también un proceso científico de indagación, la cual sirve para organizar, recolectar, interpretar y analizar los datos o información de un determinado tema. Asimismo, se la puede utilizar como una fuente de insumo, pero no quiere decir que sea la única, ya sea en sus diferentes formas, documentos impresos o en internet y audiovisual, para ejecutar este tipo de investigación no siempre se debe realizar en una base de consulta bibliográfica, también puede ser por medio de testimonios de los protagonistas de los hechos, enciclopedias, revistas, periódicos, tesis y demás documentos (Hernández et al., 2016). Esto significa que el proceso de una investigación documental se desarrolla principalmente de documentos, las cuales son resultados de previas investigaciones, análisis teóricos, por lo cual representa la base teórica del objeto de estudio de la investigación, lo que permite construir un nuevo conocimiento por medio de la lectura, al momento de reflexionar, analizar e interpretar lo escrito en los documentos. Por lo que se puede decir que el proceso de una investigación documental se desarrolla principalmente de documentos, las cuales son resultados de previas investigaciones, análisis teóricos, por lo cual representa la base teórica del objeto de estudio de la investigación, lo que permite construir un nuevo conocimiento por medio de la lectura, al momento de reflexionar, analizar e interpretar lo escrito en los documentos.

Los estudios exploratorios son realizados con la finalidad de examinar un tema en específico de investigación poco estudiado, lo que ha generado muchas dudas y no se presentan estudios que se hayan abordado dicho tema antes. Es decir, que hay estudios con poco conocimiento que no aportan criterios científicos sobre el tema en investigación (Hernández et

al., 2016). Aunque hay estudios específicos que indican sobre los Riesgos Psicosociales de los Trabajadores en el Sector Privado de la ciudad de Guayaquil, la información que se obtiene es limitada, por medio de esta investigación se brindará un acercamiento a los aspectos antes mencionados.

En la siguiente tabla, se va a detallar las principales características de la metodología empleada en la presente investigación.

Tabla 1
Metodología de la investigación

Enfoque	Cualitativo
Tipo y nivel de investigación	Descriptivo y exploratorio
Método	Investigación documental (revisión sobre las fases de la investigación documental)
Muestra	No probabilística a partir del 2017-2021
Técnicas	Revisión bibliográfica y de antecedentes
Instrumento	Matriz para antecedentes
Fuentes	Documentos académicos

Elaboración: Julia Flores Martínez

La metodología previamente descrita es clave para el alcance de los objetivos propuestos para la presente investigación; el enfoque cualitativo, tal como señala Arias (2015), es el indicado para abordar información que posee cualidades no cuantificables, es decir, se limita a exponer, estudiar, analizar y sintetizar información cualitativa, comprendiendo características del objeto de estudio, entorno e individuos que se desea investigar.

La investigación cualitativa es importante en este tipo de revisión bibliográfica y documental, ya que permite profundizar sin límites las características de la temática de estudio, en este caso de los riesgos psicosociales en el trabajo y su repercusión en individuos, descritos considerando su entorno, condiciones y aspectos esenciales; esto además permite exponer de manera literaria los hallazgos históricos, aportando distintas perspectivas que pueden generar conclusiones y deducciones claras y concisa para el estudio.

El análisis y descripción de información – como resultado de una investigación de tipo descriptivo y exploratorio, es una parte fundamental de este estudio, ya que consiste en acciones que relatan en detalle sucesos o fenómenos, características o componentes, de individuos, contextos o cualquier objeto de estudio, englobado en una temática que comprende todas las particularidades sujetas a análisis, por lo que su descripción integral aporta con un mayor entendimiento y profundización del problema, sus causas y consecuencias, o condiciones en general (Hernández et al., 2018).

En cuanto al nivel de investigación exploratoria, la cual acorde a Arias (2015) tiene como finalidad aproximarse a sucesos novedosos, obteniendo información que permite su mejor comprensión, es de utilidad en la presente investigación, a pesar de que no sea concluyente. La exploración de contenido especializado referente a riesgos psicosociales en el trabajo permite una recopilación extensa de información que permite contextualizar y profundizar en las características de la problemática de estudio, la cual es una situación de

relevancia actual en el ámbito psicosocial, administrativo y empresarial en el entorno ecuatoriano.

Capítulo IV

4. Resultados de la investigación

4.1 Caracterización de los documentos investigativos.

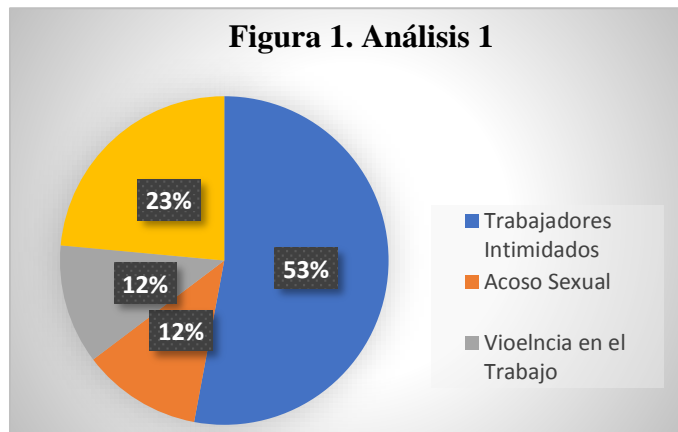
Para fortalecer la presente investigación se desarrolló una matriz de antecedentes en donde se analizó 15 tesis, cuya temática principal son los riesgos psicosociales, enfocándose en aspectos como problemática de estudio, referentes teóricos, normativos y conceptuales así mismo los principales resultados; esta revisión abarcó a los repositorios de instituciones de educación superior privadas y públicas del Ecuador, con investigaciones y proyectos de titulación publicados durante el período 2017-2021.

De igual importancia, es mencionar que dentro de las 15 tesis analizadas el 47% fueron tesis que se elaboraron en la ciudad de Guayaquil, mientras que el 33% se elaboraron en la ciudad de Quito, el 7% en la ciudad de Ambato, en la ciudad de Esmeraldas tuvo el 7% y en la ciudad de Latacunga el 7%, en referencia a los autores solo 11 mujeres participaron de la elaboración de dichas tesis, mientras que 8 hombres estuvieron en la elaboración de las tesis, dentro del rango de años que fueron del 2017 al 2022, solo el 40% tesis que elaboraron en el 2018, 33% en el año 2019, 13% en el año 2017 , 7% entre el año 2020 y 20021, con respecto de a las universidades, se revisaron repositorios de universidades privadas como públicas del Ecuador, así mismo las tesis analizadas eran con la finalidad de obtener los títulos en Licenciatura en Trabajo Social, Ingeniería en Seguridad Industrial, Maestrías en Seguridad y Salud Laboral.

4.2. Identificar las principales problemáticas, que han orientado las investigaciones en factores de riesgo psicosociales en empresas e industrias.

A continuación, se detalla los hallazgos de la revisión bibliográfica, triangulando la información recopilada de los estudios revisados con la sustentación teórica expuesta y el marco de referencia que engloba la temática de riesgos psicosociales.

Para una mejor comprensión y clasificación de estos datos a continuación se presenta el detalle individual de las problemáticas de cada estudio, seguido de una matriz de hallazgos en cuanto a las características de las situaciones de afectación.

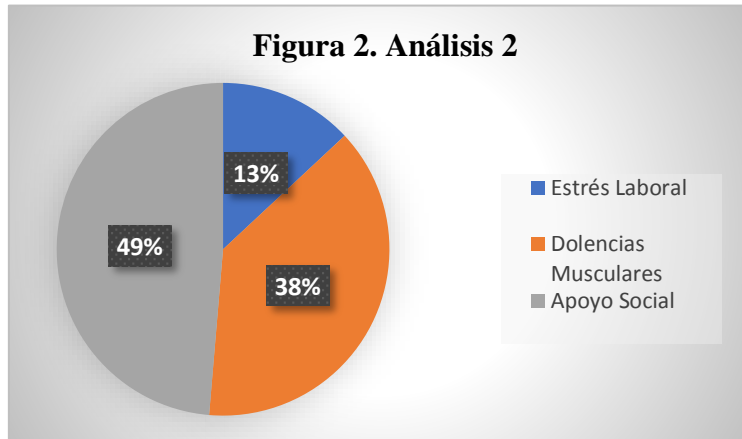


Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022

Fuente: Matriz de Antecedentes.

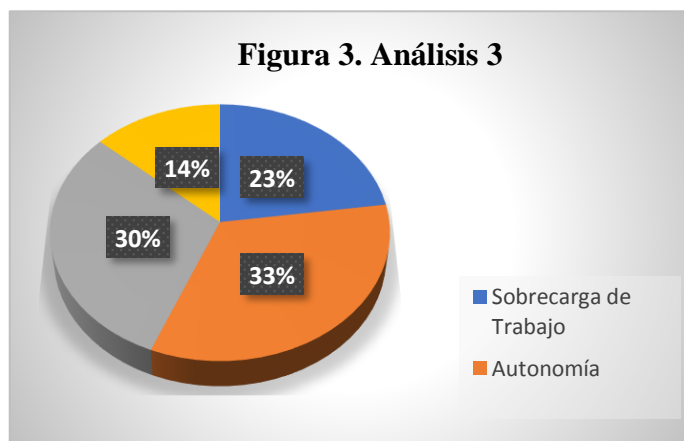
Por medio de la tesis titulada *Factores de Riesgo Psicosocial en el personal administrativo de una Institución de Educación superior de la ciudad de Guayaquil*, planteó su problemática de manera bastante generalizada, conceptualizaciones de los factores de riesgo psicosociales, como aquella provista por la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo (OSHA) (2000), aunado a datos estadísticos procesados por la misma agencia a nivel continental (Europa) en el año 2003 aseveraron que el 53% de trabajadores fueron intimidados, 12% sufrió acoso sexual, 12% fueron violentados en el trabajo y 23% fueron agredidos en el trabajo por personas externas.

En la tesis antes mencionada fue realizada por una mujer en el año 2018, en una universidad privada, para finalizar la carrera de Licenciada en Trabajo Social, en la ciudad de Guayaquil.



Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022
Fuente: Matriz de Antecedentes

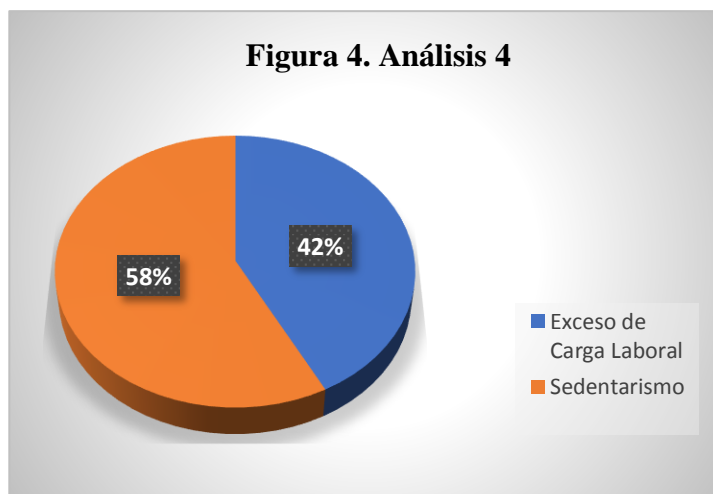
García (2018) también contextualizó su problemática con otras estadísticas, considerando un caso latinoamericano, con la Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud (ECCTS) realizada en el 2011 por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, (OISS), en la que se abordó a 2004 empleados de diversos sectores, de los cuales 13% sufrían estrés laboral, 38% tenían dolencias musculares en el trabajo, y el 49% no experimentaban apoyo social.



Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022

Fuente: Matriz de Antecedentes

La autora además indicó que a nivel en España un estudio local realizado por Alastruey & Etxebarria (2013) abordó una muestra de 402 trabajadores, de los cuales 23% experimentaban sobrecarga de trabajo, 33% con poca autonomía, 30% insatisfacción laboral y 14% tenían afectaciones en la salud a causa del trabajo. García (2018) cita además como base de su problemática estudios realizados en la Universidad Internacional de Quito (SEK), con relación a los factores de riesgos psicosociales y la salud mental de trabajadores de la Cooperativa Transportes Ecuador.

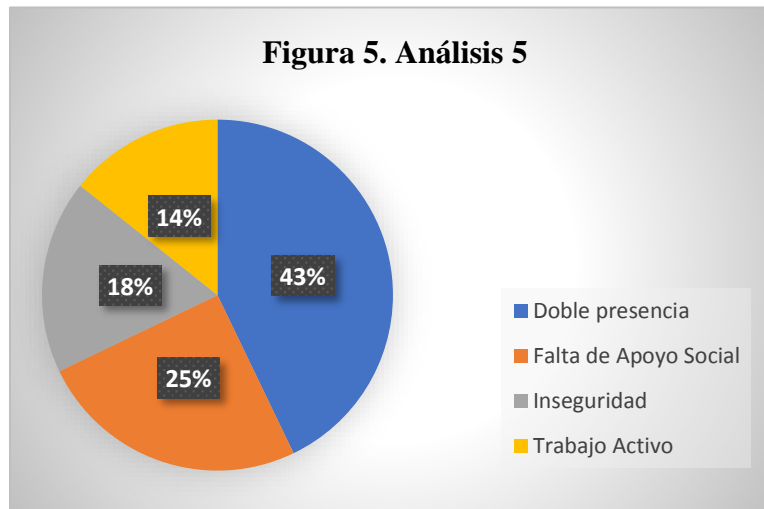


Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022

Fuente: Matriz de Antecedentes

Por medio de la tesis elaborado por Arana y Cevallos (2021) en el estudio *Factores de Riesgos Psicosociales en el contexto del COVID, de los trabajadores de una empresa de venta de bebidas y alimentos en Guayaquil*, contextualizó la problemática de los efectos de la pandemia en Ecuador, revisando investigaciones como la de Valdez (2019) quien revisó los Factores de Riesgo Psicosocial y El Sedentarismo Laboral de los trabajadores administrativos de una Empresa de Seguridad y Protección, hallando que el 42% de trabajadores guayaquileños

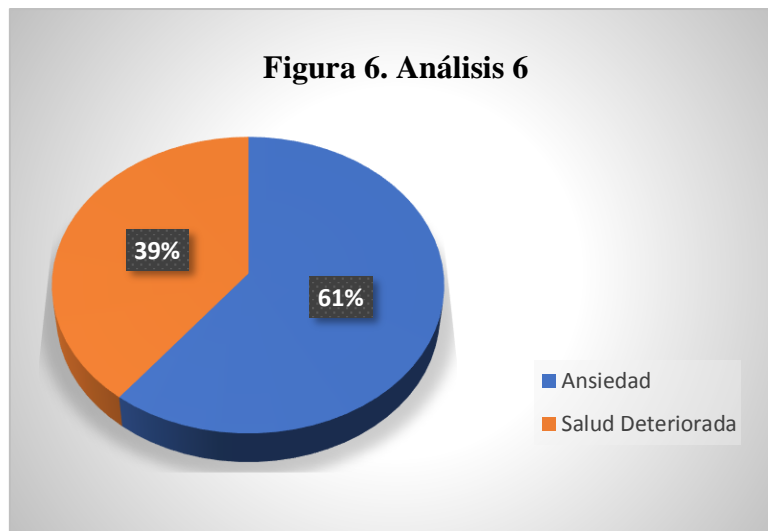
sufrían de exceso de carga laboral comparado y el 58% sufren sedentarismo alcanzó al 79% de la muestra de estudio.



Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022

Fuente: Matriz de Antecedentes

Al mismo tiempo las autoras también comprendieron el contexto gracias a la tesis de Robalino (2020), quien realizó la Evaluación de los factores psicosociales ante el Covid-19 en el personal de un supermercado de la ciudad de Quito-Ecuador, identificando que el 100% de los trabajadores tenían problemas de estrés, inestabilidad y demás afectaciones mentales, el 43% presentaba doble presencia, el 25% experimentaba falta de apoyo social, el 18% tenía inseguridad, y el 14% trabajo activo.



Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022
Fuente: Matriz de Antecedentes

Arana y Cevallos (2021) se apoyaron además en datos provistos por AFFOR Prevención Psicosocial (2020), considerando una muestra de 1024 trabajadores latinoamericanos, de los cuales el 41,99% tiene ansiedad, el 27,3% tiene la salud deteriorada con diversos síntomas que van desde la irritabilidad hasta dolores de cabeza.

Dicha tesis fue elaborada por una pareja de mujeres, en el año 2018, para tener su título de Licenciadas en Trabajo Social, en la ciudad de Guayaquil, dentro de una universidad privada.

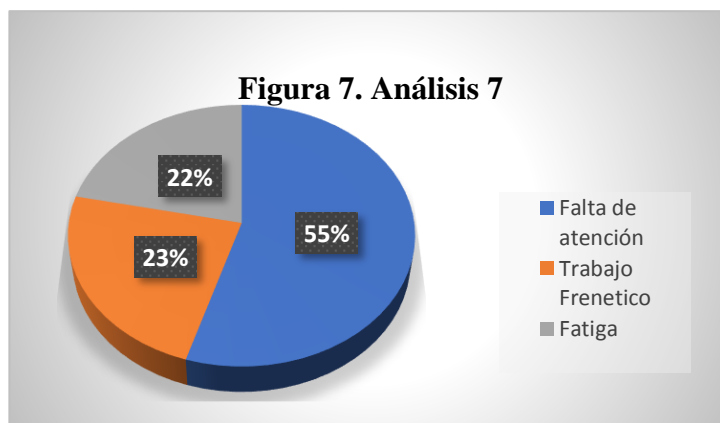
Vera y Zúñiga (2019) con su proyecto titulado *Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil*, definió su problemática con base en variables identificadas en la organización motivo de estudio:

- Tiempo fuera del trabajo y utilización del tiempo libre
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones intrapersonales

- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Características de la vivienda y su entorno
- Situación económica de grupo familiar
- Traslado: hogar – trabajo – hogar

Las autoras definieron estos aspectos con base a herramientas de observación dadas las condiciones de la organización estudiada, en conjunción con la revisión teórica y contextual que les permitió identificar tales variables, las cuales necesitaban ser medidas en la empresa procesadora de alimentos.

Para la elaboración de esta tesis fue en pareja de mujeres, en el año 2019, en la ciudad de Guayaquil, para la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social, en una universidad privada.



Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022
Fuente: Matriz de Antecedentes

Pullupaxi (2018), estudiando los *Factores de riesgo Psicosociales y Desempeño laboral de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del sector público para el año 2016*, baso su problemática en datos provistos por estudios internacionales, como aquel realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2014), considerando datos de encuestas de condiciones de trabajo en el país ibérico, entendiéndose que el 45% de los accidentes a causa de riesgos psicosociales se

debían a distracciones y falta de atención, el 19,4% a causa de trabajo frenético, y el 17,8% a causa de fatiga común.

Para la elaboración de esta tesis fue realizada por un hombre, en el año 2018, en la ciudad de Quito, para la obtención del título del Título de Magister en Seguridad y Salud Laboral, en una universidad pública.

Considerando la revisión de las tesis previamente descritas, a continuación, se complementa esta sección de análisis sintetizando las tesis restantes en función de las características de definición de sus problemáticas, tales como variables de estudio identificadas, problemáticas basadas en datos estadísticos, problemáticas definidas mediante métodos empíricos.

El 20% de las tesis revisadas basaron sus problemáticas en datos estadísticos, el 73,3% de los proyectos de titulación contextualizaron su situación problema con base en observación directa, determinación empírica y revisión de fundamentación teórica. El 6,6% fundamentó su problemática en legislación ecuatoriana e internacional.

El 26,6% de las tesis exploradas definieron o identificaron en su problemática las variables de estudio, mientras que el 100% de los estudios revisados tenían bien definida una muestra de estudio. De manera adicional, se identificó que el 33,3% de los estudios se basaron en entidades estatales, y de estos el 60% abordó a instituciones educativas, mientras que el 66,7% del total de estudios revisados fueron enfocados en empresas privadas.

Dentro de las problemáticas analizadas se visualiza que tienen relación a su vez con la teoría bifactorial de Herzberg, la cual habla sobre la importancia de la higiene y la motivación dentro de las organizaciones, es allí en donde se demuestra que estos aspectos no son

considerados por lo cual se procede a presentar como problema y son estudios con la finalidad de tener un mejor ambiente laboral.

Estos hallazgos revelan que muchos de los estudios realizados a nivel local no se basan en datos concretos o estadísticos, existiendo una gran inclinación por determinar de manera empírica la existencia de problemáticas en organizaciones. Para llegar a tales conclusiones o inferencias, muchos de los estudios recurrieron a entrevistas informales no documentadas con miembros de la empresa, observación directa registrada en fichas de observación o no registrada, siendo totalmente empírica.

Asimismo, estas problemáticas son consideradas importante debió a que tienen relación con la guía de prevención de riesgo psicosocial que se planteó en el Ministerio de Trabajo en el año 2017, debido a que es un reto para la seguridad y salud de los trabajadores que tienen como consecuencia la presencia de factores como el ausentismo, accidentes de trabajo, doble presencia laboral, acoso laboral, estrés laboral, entre otros, estos aspectos se han considerado dentro del análisis en las problemáticas.

Por otra parte, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) hace referencia el riesgo psicosocial como afectación a las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, los cuales son considerados como estrés.

Considerando que las problemáticas establecidas en el análisis de los resultados afectan gravemente al desarrollo de las personas llevándolas a un estrés, es necesario usar los mecanismos establecidos por entidades encargadas de velar por el bienestar del trabajador.

4.3. Conocer los referentes teóricos, conceptuales y normativos más utilizados en las investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial.

4.3.1. Referentes teóricos.

Tabla 2*Porcentaje de referente teórico*

Referentes teóricos estudiada	Cantidad de investigación
Teoría Bifactorial de Herzberg	4
Teoría de Motivaciones de McClelland	2
Teoría Ecológica de los sistemas	1
Teoría Ecológica del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner	1
Teoría de Maslow y la Pirámide de Necesidades.	1
Usó del referente conceptual para fundamentar las investigaciones	9

Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022

Por medio de la siguiente tabla se puede observar que solo 4 tesis se basaron en la Teoría Bifactorial de Herzberg, mientras que 2 realizaron sus estudios bajo la Teoría de Motivaciones de McClelland, por otro lado, tuvo 1 participación las Teoría Ecológica de los sistemas, Teoría Ecológica del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner, la Teoría de Maslow y la Pirámide de Necesidades y, por último 9 tesis se basaron sus análisis en referentes conceptuales o por medio de las componentes de cuestionarios vinculados con el riesgo psicosocial.

Es por eso que la teoría bifactorial abordan la motivación e higiene la cual tiene relación con las recompensas que se le brindan al trabajador, mientras que la higiene tiene relación con el clima laboral en donde se relaciona el trabajador, por otro lado la teoría de motivación de McClelland hace referencia a las motivaciones e incentivos al trabajador, la teoría ecológica ayuda con la relación en los círculos más cercano del trabajador y la teoría de necesidades de Maslow se basa en poder identificar las necesidades básicas del trabajadores hasta llegar a las más elevadas

La falta de recursos en momentos de presión, como la falta de tiempo y de recursos humanos o materiales, se relaciona con una peor percepción de salud; para explicar la aparición

del estrés laboral, los modelos teóricos más utilizados en la investigación han sido la Teoría Bifactorial de Herzberg, la Teoría de Motivaciones de McClelland, Teoría Ecológica de los sistemas, la Teoría Ecológica del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner y se presentó el uso del referente conceptual para fundamentar las investigaciones.

Los modelos además de explicar fundamentos del comportamiento humano son base de posteriores hallazgos que explican cómo los trabajadores experimentan afectaciones por riesgos psicosociales, cuando percibe exigencias laborales excesivas y poco control sobre las mismas, además de cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo invertido en su trabajo y las recompensas obtenidas a cambio.

Estos modelos identifican ciertos componentes, denominados factores de riesgo psicosocial - por ejemplo, percepción de falta de control sobre las tareas, demandas laborales excesivas, falta de apoyo organizacional, pocas recompensas, una exposición prolongada a la que se relaciona estrés crónico o burnout, los cuales fueron analizados en conjunto con la teoría que fundamenta esta tesis.

4.3.2. Referentes conceptuales.

La revisión de estos referentes conceptuales también destacó la importancia de los procesos cognitivos y la percepción de la persona, además de las diferencias individuales como elementos clave en el desarrollo de los riesgos psicosociales, existiendo relevancia de las diferencias individuales para explicar cómo una persona percibe y afronta una situación estresante, a continuación, se enlistan las variables más recurrentes en los estudios revisados:

Tabla 3

Porcentaje de referentes conceptuales

Referentes conceptuales estudiada	Porcentaje de investigación
Estrés Laboral	60%
Burnout	40%

Mobbing	33,33%
Doble presencia	20%
Trabajo activo	13,33%
Trabajo emocional	13,33%
Desempeño laboral	13,33%

Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022

Tal como se detalla en la tabla anterior, el concepto mayormente indagado en el universo de estudios analizados es el estrés laboral, la cual fue una variable persistente en el 60% de las investigaciones de riesgos psicosociales. La fundamentación teórica ya revisada afirma que existe evidencia de que el estrés en el lugar de trabajo es un problema creciente a nivel mundial y local.

Las tesis exploradas en la presente investigación reafirman que a medida que crece este problema, también lo hacen sus costos, que ascienden a considerables cantidades en todo el mundo, causando afectaciones negativas en extensas poblaciones. Las ausencias por enfermedad, los problemas de salud mental, los accidentes, las enfermedades cardíacas y muchos otros problemas están relacionados con lugares de trabajo cada vez más estresantes, de manera que a nivel académico se ha sugerido legislación relacionada con el estrés laboral para la protección de los empleados, con una cantidad creciente de investigaciones realizadas por académicos y proveedores de salud en esta área cada vez más actual.

El estrés es común en todo tipo de trabajo y las personas deben enfrentarlo en todas las facetas de la vida, siendo la respuesta de un individuo a los resultados de las condiciones ambientales externas que ejercen presiones psicológicas, conductuales y fisiológicas excesivas sobre el ser humano, implicando además cómo un individuo responde a las presiones externas.

Estudios como el de Pullupaxi (2018) ponen énfasis en que el estrés es una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, una restricción o una demanda

relacionada con lo que desea y cuyo resultado se percibe como incierto e importante; esto concuerda con lo conceptualizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que define el estrés laboral como la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que desafían su capacidad para hacer frente.

El segundo concepto mayormente abordada es el burnout, también conocido como síndrome de burnout, que ha sido investigado como variable en el 40% de las tesis revisadas. Tal como se identificó de manera extensa en la revisión bibliográfica, el enfoque orientado a la variable ha dominado la investigación empírica del burnout. El objetivo de esta revisión sistemática de la literatura fue identificar, categorizar y evaluar la investigación empírica hasta la fecha que ha adoptado un enfoque del burnout; los resultados de estos estudios se compararon luego con los generados por la investigación del burnout orientada a otras variables que explicaban esta afectación, tales como carga laboral, entorno, entre otras.

Este referente conceptual se relaciona con la teoría escogida, en el momento de analizar la parte de la higiene dentro de las organizaciones, este factor es de relevancia debido a que es importante generar un clima armónico a las personas, para que a su vez ellos se desarrollen de manera óptima en sus responsabilidades.

Por otra parte, el estrés laboral ya no es una simple condición, en la actualidad se transformó al síndrome del trabajador quemado, que es el desgaste físico y psicológico, debido al exceso de trabajo, este factor se presentó con mayor porcentaje en la actualidad debido a la pandemia, lo que hacía que el trabajador cumpla con sus tareas profesionales y al mismo tiempo con las tareas del hogar.

4.3.3. Referente Normativo

En cuanto al referente normativo, dentro de las 15 tesis analizadas el 100% presentaron la participación de normativas relacionadas con tema de riesgo psicosocial, se considera la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social, referentes estratégicos por medio del Plan Nacional de Desarrollo y como normativa Internacional se abordó la Organización Internacional del Trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador garantiza y vela por bienestar de los ciudadanos, como lo estipula es sus artículos 33, 34, 325, 331 y 326 numeral 5, es poder brindar un trabajo digno y óptimo.

Por medio del Código del Trabajo en sus artículos 38, 42 numeral 13 y, se normaliza el ambiente laboral y regula los derechos y obligaciones del trabajador.

Dentro de las tesis se analizó el acuerdo ministerial No. MDT-2017-0082, el cual consiste en un programa de prevención sobre el riesgo psicosocial, en el que consta la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

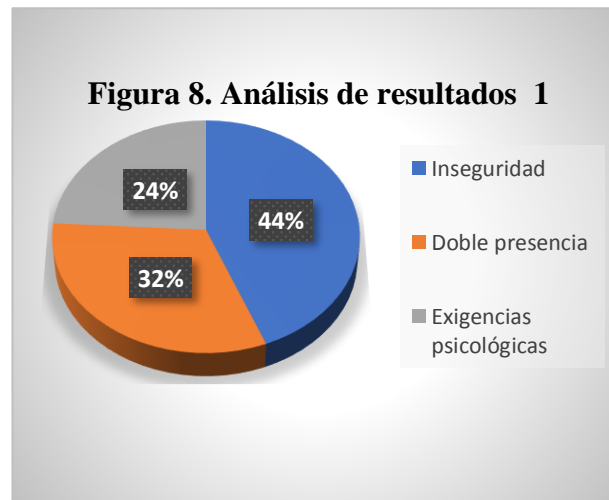
La Ley de Seguridad Social garantizan en sus artículos 3, 155 y 156, la salud de los trabajadores y de sus hijos menores de 18 años, buscando brindar mecanismo de subsistencia a los trabajadores en su jubilación y vejez.

El referente estratégico por medio del Plan Nacional de Desarrollo del 2017, a través de sus objetivos 1 y 5, establece la prevención y erradicación progresiva de los riesgos psicosociales.

Para este estudio es importante el abordaje de las normas o leyes, debido a que son las encargadas de velar por el bienestar de los individuos, por medio estas se quiere garantizar el

derecho al trabajo a las personas y poder desarrollarse en un ambiente que garantice su óptimo desempeño dentro de una organización.

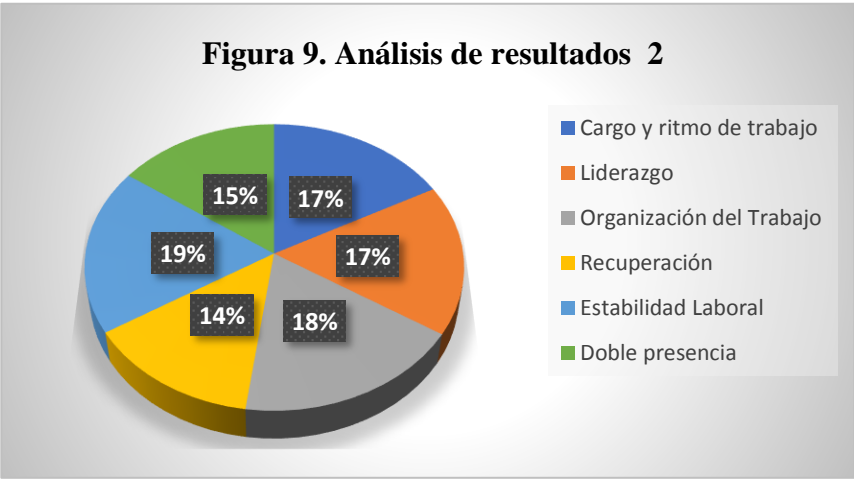
4.4. Analizar los principales resultados de las investigaciones sobre riesgo psicosocial presente en las empresas e industrias.



Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022

Fuente: Matriz de Antecedentes

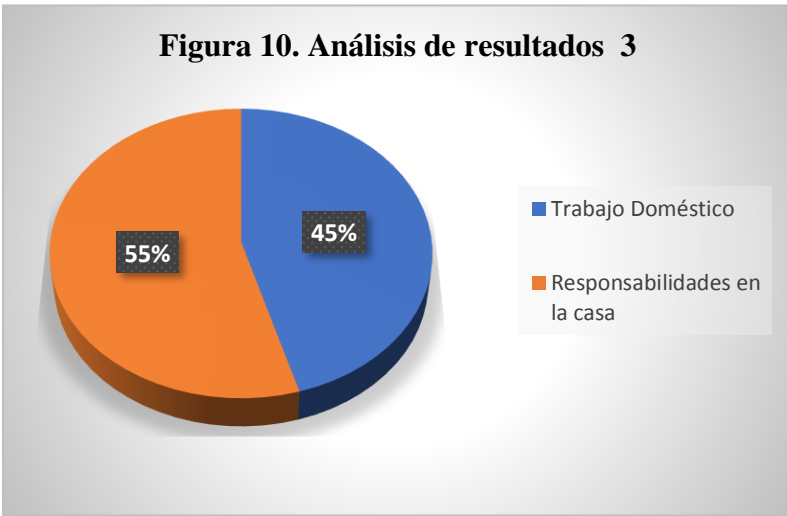
Dentro de la tesis **Factores de Riesgo Psicosocial en el personal administrativo de una Institución de Educación superior de la ciudad de Guayaquil en el 2018**, se presentó lo antes dicho en la figura de arriba. Dentro de inseguridad se semaforizó, por lo que el color rojo obtuvo un 73%, de este porcentaje el 58% corresponde a mujeres trabajadoras con un rango de edad entre 20 a 63 años, 28% son solteras y el 20% son conformadas por casadas o en unión libre, el 22% son asistentes que llevan trabajando entre 3 meses a 35 años. Para los hombres se compone del 15%, con un rango de edad de 26 a 59 años, en su mayoría son casados o en unión libre (7%), los solteros les corresponde el 5% y se componen de un 13% por asistentes que llevan trabajando de 1 a 32 años y la doble presencia tiene el 53%.



Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022
Fuente: Matriz de Antecedentes

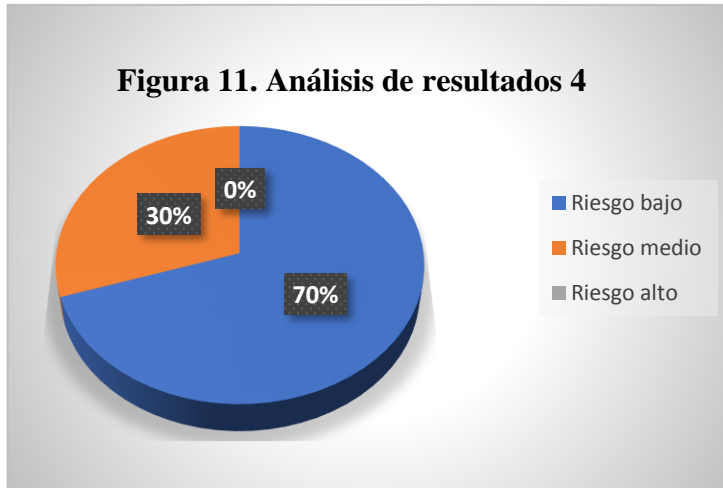
Por medio de la tesis **“Factores de Riesgos Psicosociales en el contexto del COVID, de los trabajadores de una empresa de venta de bebidas y alimentos en Guayaquil”**.

De acuerdo con el actual contexto del Covid-19, se determinó que la organización no se enfoca en el bienestar de sus trabajadores, sino solo en cumplir sus objetivos y niveles de productividad, causando esto en los trabajadores, ansiedad, miedo, depresión, desmotivación y presión laboral que afecta no solo su dimensión laboral, sino familiar, personal y social.



Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022
Fuente: Matriz de Antecedentes

Por medio de la tesis **Factores Psicosociales extralaborales en trabajadores del Sector Público. Caso de Estudio en una Empresa en la Comuna Monteverde del Cantón Santa Elena**, a parte de los factores expuestos en la figura hay datos que indican que el 85% mientras están en la empresa, también necesita estar en la casa, el 70% viceversa.

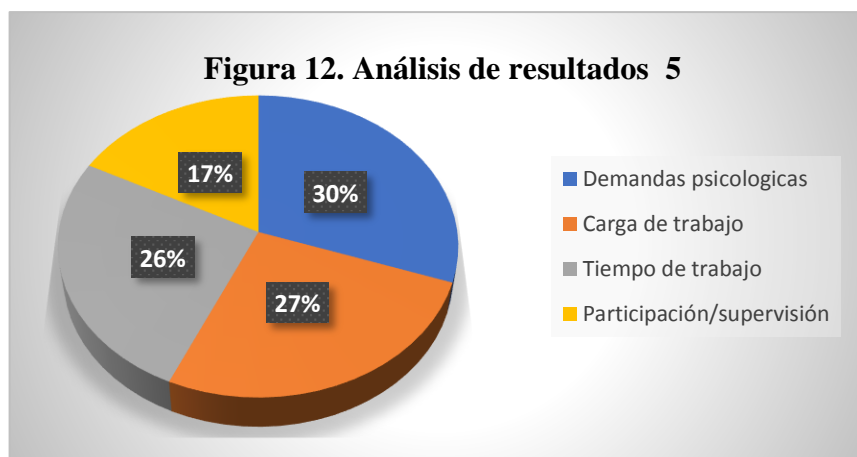


Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022

Fuente: Matriz de Antecedentes

Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales basado en el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo Aplicado en la Corporación Goldenmind C.A

En la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, arrojó como resultado global que tiene un 70% de riesgo bajo, un 30% de riesgo medio y 0% como riesgo alto.



Elaboración: Julia Flores Martínez, 2022

Fuente: Matriz de Antecedentes

Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta “Nuevo Ecuador”

De acuerdo con la valoración individual, aquellos factores que presentan un riesgo muy elevado son: demandas psicológicas (DP,52,5%), carga de trabajo (CT,47,5%), tiempo de trabajo (TT, 45%) y participación/supervisión (PS, 30)

Los resultados de estas investigaciones revelan problemáticas de peso en el contexto empresarial ecuatoriano, como en el caso presentado por García, donde las dimensiones de riesgo psicosocial revelaron que 73% de los individuos sufren inseguridad, es decir, la inestabilidad dentro del trabajo, la cual se establece en cambios de jornadas, horas y salario 53% doble presencia, que es la exigencia de dividirse el tiempo dentro del círculo familiar como del social y el 40% tienen exigencias psicológicas.

Los trabajadores sociales deben procurar el bienestar del personal que laboran, por medio de mesas de diálogos con los jefes departamentales para establecer un horario más acorde a las necesidades de la empresa y de los trabajadores, sin afectar a la salud y estabilidad laboral.

La presencia de estos factores psicosociales afecta negativamente a la salud tanto mental y física del trabajador, teniendo que las dimensiones más graves con mayor incidencia en este grupo social, son carga y ritmo de trabajo con un 86% de riesgo alto; liderazgo con 85% en riesgo medio; organización del trabajo con 91% riesgo medio; recuperación con 70% en riesgo alto; en estabilidad laboral y emocional con 94% en riesgo medio y doble presencia con 76% en riesgo alto, tal como expone la tesis de Arana y Cevallos (2021).

Este tipo de estudios también abarcaron problemáticas actuales, como por ejemplo el contexto del Covid-19, considerando que la organización no se enfoca en el bienestar de sus trabajadores, sino solo en cumplir sus objetivos y niveles de productividad, causando en los

trabajadores afectaciones como la ansiedad, miedo, depresión, desmotivación y presión laboral, que incide no solo su dimensión laboral, sino familiar, personal y social.

En cuanto a la investigación con base en la valoración individual, aquellos factores que presentan un riesgo muy elevado – acorde a la investigación de Yépez (2020) – comprenden desde las demandas psicológicas en un 52,5%, carga de trabajo en un 47,5%, tiempo de trabajo en un 45% y participación/supervisión en un 30%, existiendo diferencias significativas entre el sexo y el factor desempeño del rol, el estado civil de los docentes y el factor variedad/contenido, entre otras correlaciones con los factores psicosociales.

Por medio de los resultados obtenidos en el análisis de las tesis se puede observar que el tema de riesgo psicosocial no solo se presenta en empresas o industrias, sino también en el ámbito educativo, se presentó en análisis en un colegio de la ciudad de Esmeraldas cuyos resultados fueron factores que presentan un riesgo muy elevado son: demandas psicológicas (DP,52,5%), carga de trabajo (CT,47,5%), tiempo de trabajo (TT, 45%) y participación/supervisión (PS, 30%) y dentro del ámbito político en el Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Pujilí 2015 – 2016, en donde se obtuvieron resultados como afectación al desarrollo normal de las actividades, influyen en la calidad de servicio en las personas de actividades administrativas y el rendimiento, productividad en cuanto a los trabajadores de actividades operativas.

Una vez determinado cual es riesgo psicosocial al cual se somete el trabajador se debe coordinar con el departamento de talento humano para tomar medidas preventivas que solucionen esta problemática.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5. Conclusiones

5.1. Identificar las principales problemáticas, que han orientado las investigaciones en factores de riesgo psicosociales en empresas e industrias.

La investigación realizada sobre los riesgos psicosociales que están presentes en los trabajadores de empresas e industrias permite identificar los diferentes riesgos que son considerados como una problemática con un grado de dominio mayor, por lo cual se puede conocer las diferentes afectaciones que se presentan en el desarrollo de la vida laboral y personal del trabajador, tomando en cuenta que, existen varios tipos de trabajo y por lo cual los riesgos son igualmente diferentes.

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 ambiente.

Se identificaron las principales problemáticas que han orientado las investigaciones en factores de riesgo psicosociales en empresas e industrias, discerniendo que el 20% de las tesis

revisadas basaron sus problemáticas en datos estadísticos, el 73,3% de los proyectos de titulación contextualizaron su situación problema con base en observación directa, determinación empírica y revisión de fundamentación teórica. El 6,6% fundamentó su problemática en legislación ecuatoriana e internacional.

Las problemáticas de Riesgo Psicosocial, halladas a lo largo de la revisión de las distintas investigaciones académicas a nivel local y nacional, permitieron esclarecer los diversos contextos que aquejan a los sujetos vulnerables en organizaciones de la Costa y Sierra ecuatoriana.

5.2. Conocer los referentes teóricos, conceptuales y normativos más utilizados en las investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial.

El desarrollo de una exploración de los referentes teóricos, conceptuales y normativos más utilizados en las investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial, se logró complementariamente a la revisión teórica, mediante una matriz de antecedente, la cual permitió analizar aspectos importantes de las diferentes tesis en las cuales tenían como principal objetivo el estudio de los riesgos psicosociales, con énfasis en teorías de comportamiento humano, sistemas de recompensas, el ambiente laboral, las condiciones, los reglamentos y el compromiso, siendo la teoría bifactorial de Frederick Herzberg y la teoría de motivación de McClelland las más recurrentes en todas las investigaciones.

A consideración de los investigadores la teoría bifactorial es utilizada debido a que evalúan el rendimiento de los trabajadores en base a los niveles de satisfacción que se presentan a la hora de laboral.

La teoría de motivación de McClelland hace referencia a incentivo que se le brinda al trabajador cuando ha cumplido con las tareas satisfactoriamente a él encomendadas.

5.3. Analizar los principales resultados de las investigaciones sobre riesgo psicosocial presente en las empresas e industrias

Para concluir, es importante mencionar que, dentro de los resultados de las 15 tesis analizadas, 1 reflejó un porcentaje mínimo en cuanto a los riesgos psicosocial y las 14 tesis restante presentaron resultados medios y altos en cuanto al tema analizado, lo que nos permite evidenciar que la prevención y medidas adoptadas por la empresa, no está llegando al resultado esperado, el cual es reducir los riesgos psicosociales, sugiriendo tomar las siguientes medidas, facilitar las condiciones para que el personal de empleados se organice y pueda apoyarse mutuamente, coadyuvar para que exista un trato igualitario entre todos quienes conforman la organización, entre otros.

Recomendaciones

En el ámbito laboral se debería implementar constantemente las siguientes herramientas como la guía preventiva del resigo psicosocial del Ministerio de Trabajo, programas erradicación de los riesgos psicosocial y capacitaciones empresariales con personal calificado para tratar el tema analizado, de este modo trataremos de evitar las problemáticas que se visualizaron en el análisis de las tesis que fueron la doble presencia, inseguridad, estrés laboral, burnout “síndrome del trabajador quemado”, mobbing “acoso laboral” y desempeño laboral, entre otros.

No solo se debe enfocar los riesgos psicosociales en el ámbito empresarial, debido a que el análisis de las tesis, permitieron visualizar presencia del tema analizado en otros ámbitos como los educativos, de salud, en el ámbito político.

Seguir analizando las problemáticas del riesgo psicosocial en base a las teorías que se presentaron en las tesis estudiadas como son Teoría Bifactorial de Herzberg, Teoría de

Motivaciones de McClelland, Teoría Ecológica del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner y la Teoría de Maslow y la Pirámide de Necesidades.

Crear dentro del entorno laboral, un equipo de apoyo que acoja a todos los trabajadores, para receptar, escuchar y encontrar una solución a las distintas problemáticas que se le presente a la persona, dentro y fuera del espacio laboral.

Las y los profesionales en el área social, deberán coordinar y adoptar las medidas preventivas y necesarias, para evitar que dentro de los trabajadores existan riesgos psicosociales que afecten al normal desenvolvimiento de cada una de sus actividades

En toda actividad laboral siempre estará presente el riesgo psicosocial, independientemente del lugar donde o sitio del trabajo, por lo que se recomienda que los futuros profesionales del campo social continúen investigando y analizando los diferentes problemas que se presenten dentro del personal de una industria o empresa a fin de brindar su apoyo y contingencia.

Una vez identificado cual es el riesgo psicosocial y donde se lo está produciendo, el Trabajador Social, debe hacer una intervención para poder establecer los procesos que se va a incrementar para tener una respuesta favorable para el trabajador.

Procesos tales como determinar el lugar de origen del riesgo psicosocial, identificar el índice de gravedad, conocer la pertenencia del Trabajador Social dentro de la problemática o vincular a los profesionales competentes para resolver este factor de riesgo psicosocial presente.

Referencias

- Aguayo, E. (Julio de 2021). *El estrés laboral y su influencia en la satisfacción laboral del personal del área de higiene del Gobierno Municipal de Esmeraldas*. Obtenido de Repositorio PUCE:
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2584/1/Aguayo%20Daza%20Edgar.pdf>
- Alvarado, K. (2017). *Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una Empresa de servicios en mantenimiento eléctrico en la Ciudad de Guayaquil*. Obtenido de Repositorio UPS:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14842/1/UPS-GT002010.pdf>
- Anda, M. (2017). “*Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017*”. Obtenido de Repositorio PUCE:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14293/DISERTACION%20MAR%20ISABEL%20ANDA%20VARELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aparicio, V. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional*. . México: Segunda Edición.
- Arias, F. (2015). *El Proyecto de Investigación*. Recuperado el 12 de marzo de 2020, de Academia.edu:
https://www.academia.edu/9153815/Fidias_G._Arias_El_Proyecto_de_Investigacion_3ta_Edicion

Arroyo, I. (2016). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de prevención de riesgos de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Guayaquil.*

Obtenido de Repositorio UG:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21332/1/TESIS%20DR.%20ISABEL%20ARROYO%20WORD.pdf>

Cacivio, R. (2016). *Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina.* Obtenido de Universidad Nacional de La Plata:

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/59647/Documento_completo___.pdf-PDFA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Caicedo, L. (01 de 06 de 2016). *Los Riesgos Psicosociales en el Ausentismo Laboral en el Departamento de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate,*

Provincia de Tungurahua. Obtenido de Repositorio UTA:
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23265>

Cherns, A. (1976). Los principios del diseño sociotécnico. *Relaciones Humanas*, 2(9), 783-792.

Cifre, E., Mateu, J., & Salanova, M. (2000). Validación del modelo vitamínico de Warr mediante regresión no paramétrica localmente ponderada. *Psicothema*, 135-139.

Obtenido de Psicothema.

Cisnero, E. (Enero de 2018). *El estrés laboral y su relación con el desempeño profesional de los trabajadores del sector del calzado*". Obtenido de Repositorio UTA:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29289/1/537%20O.E..pdf>

Código del Trabajo. (2012). *LEXIS*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Constitucion del Ecuador. (2018). *Asamblea Nacional*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Córdoba, E. (2010). *Factores psicosociales y su influencia en el bienestar laboral*. Obtenido de Universidad de Buenos Aires: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTAL/3.pdf

Echenique, T., & Moya, A. (2021). *Riesgo laboral en contexto de pandemia COVID-19, en los colaboradores de HIPERBODEGA PRECIO UNO, Huacho, 2021*. Obtenido de Repositorio UNJFSC: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4720/ECHENIQUE%20y%20MOYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garzón, L. (2019). *Evaluación y elaboración de un programa de prevención de riesgo psicosocial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Señor de Girón”*. Obtenido de Universidad del Azuay: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9192/1/14836.pdf>

Gobbini, J., & San Martín, M. (8 de octubre de 2019). *Ajuste persona-ambiente. Un enfoque desde la perspectiva de la teoría de la adecuación laboral*. Obtenido de MDP: <http://m.rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/1164/01095.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (9 de abril de 2018). *Investigación explicativa*. Obtenido de Investigación científica: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-explicativo.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- INEC. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-desempleo-y-subempleo/>
- Jhayya, R. (2015). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en los funcionarios de la Fiscalía General del Estado, de la Unidad de Delitos Flagrantes del Cantón Quito*. Obtenido de Universidad Internacional SEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1582/1/TESIS%20COMPLETA.pdf>
- Ley de Seguridad Social. (2011). *LEXIS*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf
- Llanquecha, H., & Marín, J. (2018). *Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, 2018*. Obtenido de Universidad Peruana Cayetano Heredia: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3572/Factores_LlanquechaCortez_Hela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Locke, E. (1976). La naturaleza y consecuencias de la satisfacción laboral. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1.297-1.349.

- López, P. (2019). *Ajuste persona – entorno de trabajo y satisfacción laboral desde una perspectiva de género*. Obtenido de Universidad de La Laguna: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16661/AJUSTE%20PERSONA%20-%20ENTORNO%20DE%20TRABAJO%20Y%20SATISFACCION%20LABORAL%20DESDE%20UNA%20PERSPECTIVA%20DE%20GENERO.pdf?sequence=1>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 1-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Marcatoma, M. (julio de 2021). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2020*. Obtenido de Universidad de los Andes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12922/1/ACUAMSO045-2021.pdf>
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Scielo*, 42-52. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Martínez, C. (marzo de 2016). *Diseño de un plan de intervención para la disminución de estrés laboral en una empresa gubernamental*. Obtenido de Universidad Autónoma de Nuevo León: <http://eprints.uanl.mx/16493/1/1080291919.pdf>
- Merino, D. (2017). *Programa de bienestar laboral para disminuir el estrés laboral. influencia en el desempeño del personal del servicio de emergencia del Hospital Provincial General Docente Riobamba*. Obtenido de Repositorio UNIANDES: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6037/1/PIUAENF009-2017.pdf>

- Montalvo, D. (2021). *Análisis y propuesta de intervención de riesgos psicosociales de la empresa REPSOL ecuador s.a. en el año 2020*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18953/TESIS%20FINAL%20%287%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olano, O. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019*. Obtenido de Repositorio UASB:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estres en el Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfacción laboral general: ¿qué tan buenas son las medidas de un solo elemento frente a las de varios elementos? *Revista de psicología gerencial*, 14(5), 388-403.
- Otero, R. (2010). *Eficacia y Satisfacción laboral de los Profesores no universitarios: Revisión de la ONU Instrumento de Medida*. (6. 1.-1. Revista Española De Pedagogía, Ed.) Obtenido de Jstor: www.jstor.org/stable/23766278
- Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. Obtenido de Universidad de Extremadura:

https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf

Parra, C., & Bayona, J. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuaderno Latinoamericanos de Administración*, 1-18. Obtenido de file:///C:/Users/julia/Downloads/Vigencia_conceptual_de_los_factores_de_la_motivaci%20(1).pdf

Paspuel, L. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.* Obtenido de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007-140.pdf>

Pilla, L. (2017). *El clima social familiar de los empleados y su impacto en la productividad de la empresa eléctrica RIOBAMBA S.A.* Obtenido de Repositorio UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27092/1/FJCS-POSG-098.pdf>

Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021. (s.f.). Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Pomar, O. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Obtenido de Repositorio UASB: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Rivera, L. (2021). *Prevalencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la unidad Minera Chungar*. Obtenido de Universidad Continental: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8801/4/IV_FCE_309_T_E_Rivera_Gonzales_2021.pdf

Roque, A., & Herrera, J. (2004). *Instrumento de evaluación del equipo gerencial para las organizaciones de alto desempeño*. Obtenido de TEC de Monterrey: https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/573108/DocsTec_6281.pdf?sequence=1

Rosell, P. (2013). *Satisfacción laboral, rendimiento y rotación: un estudio longitudinal al nivel de la unidad de trabajo*. Obtenido de Universidad de Deusto: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118798>

Sánchez, A. (2017). *La seguridad industrial y los accidentes laborales de los trabajadores de la empresa "CAVIMAR", de la ciudad de trabajadores de la empresa "CAVIMAR", de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua*. Obtenido de Repositorio UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25004/1/Tesis%20Adriana%20Carolina%20Sanchez.pdf>

Sánchez, J. (2015). El sistema sociotécnico, hacia un enfoque para la comprensión de los sistemas de cultivo agrícola. "El caso del Amaranto de Tochimilco, Puebla". *Revista DELOS*, 1988-5245.

Santrock, J. (2018). *Un enfoque tópico para el desarrollo de la vida útil*. Nueva York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Trochez, M. (2019). *Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de Candelaria – Valle en el Año 2019*. Obtenido de Repositorio USC: <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1790/RIESGOS%20PSI%20COSOCIALES%20EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yépez, J. (2020). *Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta “Nuevo Ecuador”*. Obtenido de Repositorio PUCE: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2193/1/Y%c3%89PEZ%20REND%c3%93N%20JOSSELYN%20BEATRIZ.pdf>

Young, M., Plotnikoff, R., Collins, C., Callister, R., & Morgan, P. (2016). Una prueba de la teoría cognitiva social para explicar la actividad física de los hombres durante un programa de pérdida de peso adaptado al género. *Revista estadounidense de salud masculina*, 176-187. doi:10.1177 / 1557988315600063

Zambrano, E. (2014). *Análisis y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa ECONOFARM S.A. de Guayaquil*. Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10057/1/UPS-GT000821.pdf>

ANEXO 1

Matriz

	Ciudad/País	TÍTULO	AUTORES	AÑO	FUENTE/URL
1	Guayaquil, Ecuador	Factores de Riesgo Psicosocial en el personal administrativo de una Institución de Educación superior de la ciudad de Guayaquil en el 2018	García Gordillo, Bonnie Alejandra	2018	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11688/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-92.pdf

2	Guayaquil, Ecuador	"Factores de Riesgos Psicosociales en el contexto del COVID, de los trabajadores de una empresa de venta de bebidas y alimentos en Guayaquil"	Arana Rivas Evelin Cevallos Palacios Silvia	2021	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16353/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-72.pdf
---	-----------------------	---	---	------	---

5	Quito- Ecuador	Factores de riesgo Psicosociales y Desempeño laboral de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del sector público año 2016	Pullupaxi Núñez Pablo Santiago	2018	http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17261/1/T-UCE-0007-CPS-002-P.pdf
---	----------------	--	--------------------------------	------	---

6	Quito- Ecuador	“Riesgos Psicosociales en la productividad de los trabajadores de la Empresa La Gran Vía, en la Ciudad de Quito, periodo 2018”	Melissa Gabriela Recalde Paredes.	2018	http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1433/1/TESES%20FINAL%20RECALDE%20PAREDES%20MELISSA%20GABRIELA.pdf
7	Quito- Ecuador	Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito	César Mauricio Pozo Eugenio	2018	https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf

4	Guayaquil, Ecuador	Factores Psicosociales extralaborales en trabajadores del Sector Público. Caso de Estudio en una Empresa en la Comuna Monteverde del Cantón Santa Elena	Betty Maria Soriano Vargas	2018	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11714/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-27.pdf
---	-----------------------	---	----------------------------	------	---

3	Guayaquil, Ecuador	Factores de Riesgos Psicosociales Extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil	Vera Magallanes, Gabriela María Zuñiga Sarco, Elba Stefani	2019	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13919/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-115.pdf
---	-----------------------	--	---	------	---

8	Esmeraldas- Ecuador	Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta "Nuevo Ecuador"	Josselyn Beatriz Yépez Rendón	2020	https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2193/1/Y%c3%89PEZ%20REND%c3%93N%20JOSSELYN%20BEATRIZ.pdf
---	------------------------	--	-------------------------------	------	---

9	Quito- Ecuador	Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales basado en el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo Aplicado en la Corporación Goldenmind C.A	Andrea Patricia Noboa Ramírez	2019	https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3249/1/Andrea%20Noboa%20Tesis.pdf
---	----------------	---	-------------------------------	------	---

10	Ambato-Ecuador	Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales para una Empresa Florícola de Cotopaxi	Carlos Xavier Limaico Berrazueta	2019	https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2962/1/77142.pdf
----	----------------	--	----------------------------------	------	---

11	Latacunga-Ecuador	"Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales y la Incidencia en la Salud de los Servidores y Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Pujilí 2015 - 2016. Elaboración de un Instructivo para la Prevención De Riesgos Psicosociales"	Hugo Fernando Iza Cando	2017	http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6405/1/MUTC-000556.pdf
----	-------------------	---	-------------------------	------	---

12	Quito- Ecuador	Diagnóstico y Propuesta de Intervención de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo para los colaboradores de La Empresa Dilipa Cía. Ltda	Andrés Iván Medina Lupera	2019	http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17572/Disertaci%cc3%b3n%2e%20Medina%20Lupera%20Andr%cc3%a9s%20Iv%cc3%a9n.pdf?sequence=1&isAllowed=y
----	----------------	--	---------------------------	------	---

13	Guayaquil, Ecuador	Medidas de Seguridad e Implementación de Técnicas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Personal de la Empresa Importadora Bohórquez.	Cristian Eduardo Monar Viña. Freddy José Soriano Huayamave.	2018	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11532/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-193.pdf
----	--------------------	---	---	------	---

14	Guayaquil, Ecuador	Factores de riesgo psicosociales del personal docente de la unidad educativa fiscal "ELOY ALFARO" de la zona 8	Allison Bethsabé Guilleén Jiménez. Richard Oswaldo Valenzuela Mendieta.	2017	http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25125/1/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIALES%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20DE%20LA%20UNIDAD%20EDUCATIVA%20FISCAL%20ELOY%20ALFARO%20DE%20LA%20ZONA%208%20-%20GUILLEN%20y%20VALENZUELA.pdf
----	--------------------	--	---	------	---

15	Guayaquil, Ecuador	Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil.	Arianna Cristina Cochea Perero. Adriana Alexandra Idrovo Rumbea.	2019	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12360/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-211.pdf
----	-----------------------	--	---	------	---

RESUMEN	OBJETIVOS
<p>La tesis se enfoca en los factores de riesgo psicosociales por medio de un análisis y descripción de diferentes teorías.</p> <p>La investigación determino que existe tanto una alta inseguridad, doble presencia y exigencia psicológica en el personal administrativo que provoca tanto el agotamiento, por la presencia de la exigencia y de la doble presencia, como la de preocupación provocada por la inestabilidad en el trabajo.</p>	<p><i>Identificar los factores de riesgos psicosociales que están presente en el personal administrativo de una Institución de Educación Superior privada de la ciudad de Guayaquil en el 2018</i></p> <p>Identificar los factores de riesgo psicosociales, que tienen mayor frecuencia en las áreas administrativas y que afecte en su desarrollo social y laboral.</p> <p>Determinar el nivel de exposición psicosocial y su correlación con aspectos personales y profesionales de lo que conforman el área administrativa de una institución de Educación Superior privada de la ciudad de Guayaquil.</p> <p>Determinar la influencia de la doble presencia en la/os trabajadores de la administración de una institución superior de la ciudad de Guayaquil.</p>

<p>Es una investigación en donde se suscita dentro del ámbito laboral que los factores de riesgo psicosocial extralaboral podrían estar enfocados en varias aspectos del sujeto. A partir del enfoque cuantitativo, se propone un estudio de tipo descriptivo, nivel exploratorio y método no experimental, logrando el acercamiento al objeto de investigación.</p> <p>Desde la investigación realizada se logra evidenciar un alto índice de dominio a través de los siete aspectos analizados, reflejándose mayor incidencia de riesgo.</p>	<p><i>Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil en el periodo 2018.</i></p> <p>Describir las características familiares que inciden en la aparición del estrés extralaboral.</p> <p>Determinar cuáles son las dificultades intrapersonales que potencian la aparición del estrés extralaboral.</p> <p>Establecer cuál es la influencia del entorno extralaboral en el trabajo.</p>
--	---

<p>El objetivo de esta investigación fue identificar los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa privada de venta de bebidas y alimentos de la ciudad de Guayaquil, aplicando el Cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo a una muestra de 100 trabajadores, así determinar su</p>	<p><i>Analizar los factores de riesgo psicosocial y las condiciones laborales en las que se desenvuelven los y las trabajadores/as de una empresa de alimentos y bebidas en la ciudad de Guayaquil, en el actual contexto de la pandemia Covid-19.</i></p> <p>Identificar los factores de riesgos psicosocial de mayor prevalencia que se presentan en los</p>
<p>Por medio de esta investigación se hace referencia a los factores psicosociales extralaborales que experimentan los trabajadores operativos de una empresa del sector público con sede en la comuna Monteverde del cantón Santa Elena. La propuesta tiene como objetivo disminuir el nivel de los factores psicosociales extra-laborales, a través del fortalecimiento del trabajo en equipo y la solidaridad con el fin de mejorar la conciliación trabajo-familia, en el cual se propone un plan con diferentes actividades para contrarrestar los efectos de los riesgos psicosociales.</p>	<p><i>Disminuir el nivel de los factores psicosociales extra-laborales, a través del fortalecimiento del trabajo en equipo y la solidaridad con el fin de mejorar la conciliación trabajo-familia.</i></p> <p>Generar espacios de concertación que permitan planificar el trabajo en equipo por cada unidad de negocios de la empresa.</p> <p>Promover el reconocimiento formal e informal, de forma trimestral de los trabajadores y mandos medios que motivan el trabajo en equipo.</p> <p>Promover el valor e importancia de la familia, a través de una campaña de comunicación social.</p> <p>Facilitar la orientación, atención y derivación de casos sociales identificados en la empresa, tanto de trabajadores y mandos medios, que presentan situaciones familiares que requieren de atención especializada.</p>

<p>Bajo el objetivo principal que es determinar la influencia que tiene los factores de riesgos psicosociales en el desempeño, fue tuvo una muestra de 50 empleados para analizar, la problemática identificada como el bajo desempeño laboral asociado a los factores de riesgo psicosociales. Con una metodología en la cual se aplicó una psicométrica del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales: Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral.</p>	<p><i>Determinar la Influencia que tiene los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del Sector Público.</i> Caracterizar la población de estudio según las variables sociodemográficas y ocupacionales del grupo de colaboradores encuestados. Establecer la prevalencia de riesgo psicosocial en la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del Sector Público. Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores que trabajan en la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del Sector Público. Determinar la relación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y el desempeño laboral de los servidores de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del Sector Público.</p>
--	---

<p>En esta investigación se abordó los riesgos psicosociales y la productividad del personal de la empresa LA GRAN VÍA, dentro de la observación de la información se obtuvo que los riesgos psicosociales no afectan a la producción, pero sí a la doble presencia. afectando al área doméstica y laboral de los empleados, en donde se utilizó un diseño de investigación correlacional, descriptivo con un enfoque cuantitativo y de tipo trasversal. La muestra se compuso por 105 trabajadores de la empresa "La Gran Vía" a los cuales se le aplicó un cuestionario que mide los riesgos psicosociales y se utilizaron indicadores para medir la productividad de los empleados.</p>	<p><i>Determinar la influencia de los riesgos psicosociales que afectan a la productividad de los trabajadores de la empresa "La Gran Vía"</i> Determinar la productividad de los trabajadores de la empresa "La Gran Vía" y cómo influyen los riesgos psicosociales en ellos. Determinar los riesgos psicosociales que pueden existir dentro de la organización y como estos pueden afectar a los empleados y su productividad. Elaborar una propuesta para solucionar el problema planteado con los riesgos psicosociales.</p>
<p>La finalidad el determinar la presencia de riesgos psicosociales y conocer los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral, específicamente con la rotación del personal. Tuvo una metodología de tipo descriptiva, la población fue de 26 colaboradores, a los que se le aplicó un cuestionario de ISTAAS 21, también se utilizó un indicador de rotación.</p>	<p><i>Determinar la presencia de factores de riesgo psicosocial a través del cuestionario ISTAS 21 en los colaboradores del área administrativa de la empresa Revestisa Cia. Ltda</i> Evaluar los riesgos psicosociales a través del cuestionario ISTAS 21. Identificar los factores de riesgo psicosocial que influyen en el desempeño y rotación del personal. Proponer un plan de prevención de riesgos psicosociales para reducir la rotación del personal y mejorar el desempeño laboral.</p>

<p>Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se han convertido en un tema de gran preocupación en el terreno empresarial desde la concepción de salud, seguridad e higiene ocupacional. El sector educativo se figura como uno de los entes profesionales con mayor vulnerabilidad ante la exposición a los riesgos psicosociales, con la finalidad de proponer medidas preventivas que permitan mejorar sus condiciones laborales</p>	<p><i>Evaluar los riesgos psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Nuevo Ecuador</i></p> <p>Identificar los factores de riesgo psicosociales a los que se expone el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Nuevo Ecuador.</p> <p>Estimar el nivel de riesgo de los factores psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes de esta institución.</p> <p>Determinar la incidencia de las variables sociodemográficas sobre los factores de riesgo psicosocial presentes en el estudio</p>
---	---

<p>La presente tesis tiene como objetivo "Evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación GoldenMind C.A. mediante el método de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador para establecer el plan de prevención"</p>	<p><i>Evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación GoldenMind C.A. mediante el método de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador para establecer el plan de prevención.</i></p> <p>Identificar la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Corporación GoldenMind C.A. mediante la aplicación de la lista de verificación de Prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo para determinar la necesidad de aplicación de la evaluación de riesgo psicosocial.</p> <p>Analizar los factores de riesgo psicosocial basado en la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador para identificar los niveles predominantes en la Corporación GoldenMind C.A.</p> <p>Controlar los factores de riesgos psicosociales con resultados de nivel medio y alto a través de una propuesta del plan de prevención para mantener un ambiente de trabajo adecuado.</p>
---	--

<p>En la presente investigación se desarrolló una evaluación sobre riesgos psicosociales en una empresa florícola de Cotopaxi, con el objetivo de diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales en la misma.</p>	<p><i>Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales para la Empresa Arcoflor Flores Arcoiris S.A.</i></p> <p>Fundamentar los referentes teóricos y metodológicos sobre los riesgos psicosociales, bienestar laboral y estrategias para su prevención.</p> <p>Identificar los factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de la empresa Arcoflor Flores Arcoiris S.A.</p> <p>Elaborar estrategias de prevención de riesgos psicosociales que contribuya a la disminución de los factores de riesgo en la empresa Arcoflor Flores Arcoiris S.A.</p> <p>Validar el plan de prevención de riesgos psicosociales a través de expertos.</p>
---	--

<p>Se llevó a cabo, por solicitud de la misma compañía, una evaluación de Riesgos Psicosociales empleando el Test FPSICO (versión 3.0); esto, acompañado por una propuesta de intervención alineada a las necesidades y requerimientos específicos de cada departamento y sucursal de la ciudad Quito-Ecuador y considerando las dimensiones con mayor nivel de repercusión.</p>	<p><i>Elaborar el diagnóstico y propuesta de intervención de los riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa Dilipa Cía. Ltda. de la ciudad de Quito, para prevenir y mitigar la incidencia de estos factores en la salud, bienestar y desempeño de los trabajadores.</i></p> <p>Realizar la investigación teórica sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. Realizar el diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales a los que se exponen los colaboradores de la empresa Dilipa Cía. Ltda. Diseñar una propuesta de intervención para prevenir los riesgos psicosociales detectados entre los colaboradores de la empresa Dilipa Cía. Ltda. Comunicar los hallazgos a las audiencias de la organización</p>
--	--

<p>Se evaluó los factores de riesgo psicosocial y la incidencia en la salud física y psicológica de los servidores y trabajadores del GAD del Cantón Pujilí. Como resultado de este trabajo se establece el método, técnicas y programas que ayuden a la Institución a conocer, evaluar y actuar sobre los riesgos psicosociales, analizando la relación que tiene este factor de riesgo con la afección a la salud de los servidores y trabajadores, gestionando las medidas de control de acuerdo a los niveles de intervención.</p>	<p><i>La presente investigación se realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí durante el año 2015 – 2016, el objeto de estudio son los servidores y trabajadores que en las distintas áreas que presenta la Institución. Evaluar los riesgos psicosociales y la influencia en la salud de los servidores y trabajadores del GAD del Cantón Pujilí. Identificar las afecciones en la salud relacionadas con los riesgos psicosociales. Elaborar un instructivo de prevención sobre las afecciones de la salud provocados por los riesgos psicosociales</i></p>
--	--

<p>El riesgo psicosocial afecta al colaborador tanto en el espacio laboral como en su vida personal, el mismo posee efectos en las motivaciones y expectativas que tenga el colaborador, en casos extremos, un constante descuido de los riesgos psicosociales puede desencadenar en la muerte. El análisis de la información obtenida de la aplicación de los instrumentos, permitió definir las estrategias y normas de prevención de riesgos laborales en tres niveles; fuente, medio y colaborador.</p>	<p><i>Identificar los factores de riesgo psicosocial para disminuir la incidencia de los riesgos psicosociales en la jornada laboral. A través de medidas y técnicas para, en la Importadora Bohórquez en el periodo 2018-2019. Identificar de los factores de riesgos psicosociales más habituales en el área de planta de la Importadora Bohórquez. Describir los tipos de riesgos psicosociales más frecuentes que pueden afectar al personal de la empresa Importadora Bohórquez. Definir medidas de seguridad y técnicas para la prevención de riesgos psicosociales.</i></p>
---	--

<p>En la presente investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de riesgo psicosocial que presentaban los docentes de dicha institución educativa, es una investigación de tipo cuantitativa, se utilizó un cuestionario CV-FRP y se obtuvo información relevante con respecto a los factores analizados.</p>	<p><i>Determinar el nivel de riesgo psicosocial del personal docente perteneciente a la Unidad Educativa Fiscal "Eloy Alfaro" de la zona 8. Clasificar los factores de riesgo psicosociales del personal docente acorde a la valoración. Describir los factores de riesgo psicosociales acorde a su valoración más relevante en relación con el género. Especificar los factores de riesgo psicosociales presentes en cada jornada de trabajo acorde a su valoración.</i></p>
---	---

<p>Por medio de esta investigación se hace referencia a los riesgos psicosociales, por medio de una prueba de factores de riesgo psicosociales determinó que tienen relación con el clima lorganizacional, lo que dio oportunidad de poder plantear una propuesta de intervención y en eso se basó este trabajo de titulación.</p>	<p><i>Analizar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el clima organizacional de los colaboradores del área de Redacción de la empresa de medios de comunicación.</i></p> <p>Identificar los factores de riesgos psicosociales detectados en la prueba PSICO- 3.1.</p> <p>Diagnosticar la situación actual del clima organizacional del área de Redacción.</p> <p>Analizar la relación de los resultados de la prueba de riesgos psicosociales con el diagnóstico del clima organizacional.</p> <p>Diseñar estrategias de mejora para la optimización de los factores de riesgos psicosociales que inciden en el clima organizacional del área de Redacción.</p>
--	---

METODOLOGIA	TÉCNICAS UTILIZADAS	CATEGORIAS /VARIABLES UTILIZADAS
<p>Como metodología tiene un enfoque cuantitativo, tiene un tipo de investigación descriptivo, tiene un muestreo por conveniencia y con una muestra de 60 profesionales entre mujeres y hombres. La forma de análisis de la información es de codificación axial como técnica de análisis. El tipo de investigación que se aplicó, a partir de los resultados obtenidos de la investigación, fue de tipo descriptivo, con la aplicación de las encuestas, que se ejecutaron para la recolección de información nueva sobre los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores.</p>	<p>Se aplicó una encuesta y un cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo</p>	<p>Información general Interacción Factores psicosociales Información personal Información profesional Relaciones interpersonales Apoyo social Calidad de liderazgo Trabajo Activo Desarrollo de actividades Exigencias en el trabajo Compensaciones del trabajo Doble presencia Estima</p>

<p>Se utilizará un enfoque de investigación mixta, como una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de las fuentes de recopilación de información, contando con datos cuantitativos y cualitativos, tiene un tipo de estudio descriptivo y exploratorio, en cuanto al nivel se busca un análisis de causa-efecto.</p>	<p>Cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo Entrevistas Observación</p>	<p>Factores de riesgo psicosociales Estrés laboral Trabajo emocional Salud y seguridad laboral Bienestar laboral Relación familia trabajo Pandemia Covid-19</p>
--	---	---

<p>A partir del enfoque cuantitativo, se propone un estudio de tipo descriptivo, nivel exploratorio y método no experimental y como universo de la investigación se considero a 277 trabajadores. Para el análisis de los datos obtenidos, esta herramienta se encuentra diseñada para cuantificar numéricamente la intensidad de las dimensiones psicosociales: Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud. Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio. Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.</p>	<p>Se aplico una encuesta y un cuestionario denominado Bateria.</p>	<p>Los riesgos laborales Riesgos psicosociales Estrés Violencia Cultura Organizacional Carga de Trabajo Apoyo Social Doble presencia Estresor</p>
--	---	---

<p>Como metodología tiene un enfoque cuantitativo, tiene un tipo de investigación descriptivo. La presente investigación "está desarrollada con la finalidad de identificar y medir el nivel de exposición a seis grupos de factores de riesgo para la salud de índole psicosocial en los trabajadores, las cuales son:"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión psicosocial de exigencias psicológicas. • Dimensión psicosocial de trabajo activo y posibilidades de desarrollo. • Dimensión psicosocial de inseguridad. • Dimensión psicosocial de apoyo social y calidad de liderazgo. • Dimensión psicosocial de doble presencia. • Dimensión psicosocial de estima. 	<p>Se aplico un cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)</p>	<p>Cultura organizacional Buenas prácticas de los recursos humanos Empresas familiarmente responsables</p>
---	---	--

<p>Tiene una metodología correlacional Multifactorial, es no experimental, tiene un tipo de investigación descriptivo, con respecto a la muestra fue al 100% de los empleados, se aplico como técnica: la observación, entrevista, psicométrica, con referencia a los instrumentos se utilizó Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral, Desempeño laboral:MRL –EVAL- 01-MODIFICADO, Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral,</p>	<p>La observación Entrevista Psicométrica</p>	<p>Riesgos Laboral Estrés Laboral Mobbing Burnout o síndrome del quemado. Desempeño Laboral</p>
---	---	---

<p>Se utilizó una investigación correlacional, el diseño es cuantitativo, no experimental, se realizó un enfoque cuantitativo, con el propósito de identificar los riesgos psicosociales que existen dentro de la empresa, se trabajó con una población de 105 trabajadores de la empresa "La Gran Vía", como instrumento se utilizó el Cuestionario SUSESO/ISTAS21,</p>	<p>El Cuestionario SUSESO/ISTAS21</p>	<p>Riesgos Laboral El trabajo Productividad Doble presencia</p>
<p>Tuvo una metodología de tipo descriptiva, la población fue de 26 colaboradores, a los que se le aplicó un cuestionario de ISTAS 21, también se utilizó un indicador de rotación y un cuestionario.</p>	<p>Cuestionario ISTAS 21 Cuestionario de preguntas.</p>	<p>Factores de riesgo psicosociales Estrés laboral Motivación Rotación del personal Mobbing Desempeño Laboral.</p>

<p>La metodología aplicada fue el instrumento de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO en su versión 4.0, a través del cual se evalúan nueve factores, que son: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño del rol y relación social y de apoyo</p>	<p>Cuestionario de 44 preguntas. El Test FPSICO 4.0.</p>	<p>Riesgo psicosocial Mobbing Burnout Carga de trabajo</p>
---	--	--

Dentro de la metodología si tiene un enfoque cuantitativo tiene un nivel descriptivo, exploratorio, como modalidad investigativa tiene de campo, documental y de proyecto de desarrollo.	Entrevista Encuestas	Factores psicosociales Estrés Burnout Mobbing Salud
--	-------------------------	---

Tiene un diseño transversal descriptivo, un método deductivo, inductivo, con una muestra de 323 del personal administrativo y operativo del GAD de Pujilí, aplicando instrumentos como ficha de observación, entrevistas y un Test FPSICO 3.1	Entrevista Ficha de observación Test FPSICO 3.1	Factores psicosociales Estrés Burnout Mobbing Inestabilidad Laboral Violencia Laboral
---	---	--

El estudio se desarrolla a partir de una investigación teórica que ayuda a comprender el origen, características y consecuencias de los Riesgos Psicosociales en el trabajo y la manera en la que se puede mitigarlos, esto a su vez, facilita la evaluación, diagnóstico y propuesta de intervención para beneficio de la salud y bienestar de los trabajadores de la organización.	El Psico V3	Factores psicosociales Estrés Burnout Acoso Laboral Demanda Laboral Violencia Laboral
--	-------------	--

<p>Se realizó una investigación no experimental de corte transversal y alcance descriptivo, para la obtención de la información se utilizó como instrumento el cuestionario del Ministerio del Trabajo del Ecuador, además se realizó una investigación bibliográfica con el propósito ampliar y afianzar los conocimientos sobre el tema. La población participante incluyó 100 trabajadores del área operativa</p>	<p>Encuesta diseñada por del Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Factores psicosociales Estrés Burnout Mobbing Carga Laboral</p>
--	---	--

<p>La metodología es de tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo, se implementó una encuesta para diagnosticar el clima organizacional, tuvo una población de 108 personas</p>	<p>Encuesta.</p>	<p>Factores de riesgo Psicosociales Clima Organizacional Carga de trabajo Tiempo de trabajo Liderazgo Comunicación</p>
---	------------------	--

<p>Una investigación cualitativa con un nivel descriptivo y una población de 165 colaboradores y la muestra es 49 y fue seleccionada a partir de la base de datos de la empresa ya que se seleccionó al personal con más de 5 años laborando en la misma área.</p>	<p>Entrevistas Encuestas Matriz de identificación de riesgo</p>	<p>Comunicación Organizacional Liderazgo Trabajo en equipo Carga de trabajo Monotonía Desarrollo profesional</p>
<p>La metodología es de tipo cuantitativo, en la cual se aplico un cuestionario CV-FRP, también una ficha sociodemográfica, con referencia al diseño de la investigación es transversal de tipo descriptivo. También tiene un diseño no experimental y diseño de campo, con un universo de 105 colaboradores entre hombres y mujeres y una población de 85 docentes, 50 eran mujer y 35 eran hombres.</p>	<p>Cuestionario CV-FRP Ficha sociodemográfica.</p>	<p>Estrés Violencia Acoso laboral Burnout Conflicto familiar Trabajo emocional</p>

PRINCIPALES RESULTADOS	TEORIAS UTILIZADAS	OBSERVACIONES GENERALES
<p>Como principal resultado se tiene: con 73% de inseguridad, en doble presencia un 53%, en cuanto a exigencias psicologicas un 40%. Dentro de inseguridad se semaforizó, por lo que el color rojo obtuvo un 73%, de este porcentaje el 58% corresponde a mujeres trabajadoras con un rango de edad entre 20 a 63 años, 28% son solteras y el 20% son conformadas por casadas o en unión libre, el 22% son asistentes que llevan trabajando entre 3 meses a 35 años. Para los hombres se compone del 15%, con un rango de edad de 26 a 59 años, en su mayoría son casados o en unión libre (7%), los solteros les corresponde el 5% y se componen de un 13% por asistentes que llevan trabajando de 1 a 32 años y la doble presencia tien el 53%.</p>	<p>Enfoque sistémico. Teoría Ecológica de los sistemas. Teoría de las Necesidades aprendidas o adquiridas de McClelland. Teoría motivación e higiene de Herzberg. Modelo demanda-control. Modelo desequilibrio Esfuerzo-Recompensa.</p>	<p>Como observación considero que en esta tesis se esta analizando varios factores que se presentan dentro de factores psicosociales los cuales están afectando al desarrollo optimo de las personas.</p>

<p>La presencia de estos factores psicosociales afecta negativamente a la salud tanto mental y física del trabajador, teniendo que las dimensiones más graves con mayor incidencia en este grupo social, son en carga y ritmo de trabajo con un 86% de riesgo alto; liderazgo con 85% en riesgo medio; organización del trabajo con 91% riesgo medio; recuperación con 70% en riesgo alto; en estabilidad laboral y emocional con 94% en riesgo medio y doble presencia con 76% en riesgo alto.</p> <p>De acuerdo al actual contexto del Covid-19, se determinó que la organización no se enfoca en el bienestar de sus trabajadores, sino solo en cumplir sus objetivos y niveles de productividad, causando esto en los trabajadores, ansiedad, miedo, depresión, desmotivación y presión laboral que afecta no solo su dimensión laboral, sino familiar, personal y social.</p>	<p>Teoría Bifactorial – Frederick Herzberg. Teoría de Maslow y la Pirámide de Necesidades.</p>	<p>Esta tesis se basó en una problemática actual a pesar que también se consideraba los riesgos psicosociales, pero algo que resalto es que se considero el tema de la pandemia y como esto a afectado en el ambito de la salud.</p>
--	--	--

<p>En base a los resultados manifestados por los trabajadores, se evidencia un número considerable e importante en las relaciones interpersonales y la comunicación entre los amigos, quienes no se muestran o no están prestos para escuchar al otro.</p>	<p>En referencia al marco teórico no se ha logrado encontrar suficientes soportes que faciliten la comprensión de los factores de riesgos psicosociales extralaborales, por ello el lenguaje académico les permitió plantear referentes conceptuales para trabajar desde esta mirada la construcción de conocimientos relevantes al tema, productos de la investigación realizada.</p>	<p>Como dato importante es resaltar una falta de comunicación entre los trabajadores y que no están predispuestos a manejar esta situación.</p>
--	--	---

<p>Dentro de Los resultados nos indica que el 50% son responsables de realizar el trabajo doméstico y familiar, por otro lado indican que el 60 % manifiestan que si faltan algún día a casa las tareas se quedan sin hacer. Mientras que el 85 % cuando están en la empresa Y el 70 % creen que hay momentos en los que necesitarían estar en la empresa y a la vez en la casa.</p>	<p>Teoría Ecológica del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner . Teoría del Modelo de Desarrollo Familiar de Evelyn Duvall Teoría General de Estrés de Selye</p>	<p>En el caso de esta tesis se presenta una doble presencia, lo cual ocasiona malestares en las tareas dentro del hogar de cada trabajador.</p>
--	---	---

<p>Como resultado se obtuvo una presencia de factores de riesgos psicosocial en niveles críticos y moderados que afectan el desempeño laboral, también se obtuvo un significativo datos sobre el Mobbing.</p>	<p>Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg</p>	<p>Los datos que se vieron reflejados en esta tesis fueron críticos, lo cual se manifestaron más en el factor de Mobbing.</p>
---	---	---

<p>Se determinó que los riesgos psicosociales del trabajo no influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa la “Gran Via”, en donde se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Ya que la hipótesis salió nula, una recomendación positiva para la empresa es el mantener a los trabajadores motivados para la mejora de la empresa, ya que la productividad de los empleados no muestra tener ninguna incidencia con los riesgos psicosociales.</p>	<p>Con referencia al marco teórico en dicha investigación se planteó un análisis bajo el cuestionario SUSESO/TSA21 y después se propuso una hipótesis, por lo cual no se soporto por medio de teorías.</p>	<p>Un dato importante mencionar es que en dicha tesis los porcentajes de riesgo psicosocial son positivos los cuales no estarían afectando a la productividad de la empresa.</p>
<p>La presencia de riesgos psicosociales genera una falta de productividad por parte del colaborador y de igual manera genera rotación del personal, la misma que no es una causa, sino un efecto de fenómenos producidos en el interior de la organización, tales como ritmos de trabajo, monotonía, comunicación.</p>	<p>Teoría de las motivaciones de David McClelland</p>	<p>En esta tesis no solo se analizó el riesgo psicosocial, sino que se centro en la rotación, lo cual tuvo como consecuencia una falta de producción.</p>

<p>De acuerdo con la valoración individual, aquellos factores que presentan un riesgo muy elevado son: demandas psicológicas (DP,52,5%), carga de trabajo (CT,47,5%), tiempo de trabajo (TT, 45%) y participación/supervisión (PS, 30%). Los resultados de la correlación entre las variables cualitativas reflejan diferencias significativas entre el sexo y el factor desempeño del rol ($p=0,009$), el estado civil de los docentes y el factor variedad/contenido ($p=0,006$), la carga horaria y el factor ITC ($p=0,010$), los años de experiencia y el nivel de escolaridad en el factor de riesgo TT ($p=0,031$ y $p=0,010$)</p>	<p>No se basaron en teoría, sino, en un cuestionario sobre el riesgo laboral y en un cuestionario del ministerio del trabajo.</p>	<p>No se basaron en teorías, sino, en investigaciones referente al riesgo psicosocial en las en el ambito educativo, lo cual le arrojó que falta información dentro de este campo.</p>
--	---	--

<p>En la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, arrojó como resultado global que tiene un 70% de riesgo bajo, un 30% de riesgo medio y 0% como riesgo alto.</p>	<p>Se basaron en modelo de evaluación de riesgo psicosocial establecido por el Ministerio de Trabajo en Ecuador.</p>	<p>En esta tesis se basaron más en el cuestionario que se presenta en el Ministerio de Trabajo, lo cual analizaron cada punto y alzaron datos para comprobar que factor se presenta más dentro de la empresa.</p>
--	--	---

<p>Como resultado de la investigación se determinó que los riesgos psicosociales más comunes son: doble presencia laboral y familiar que son las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal, familiar y la recuperación que es el tiempo destinado para el descanso luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo. Adicionalmente se logró realizar la primera evaluación anual de riesgos exigida por el Ministerio del Trabajo, además de elaborar un plan de acción de prevención de riesgos psicosociales que fue validado por expertos.</p>	<p>Se basaron en el análisis del modelo de evaluación de riesgo psicosocial establecido por el Ministerio de Trabajo en Ecuador.</p>	<p>En esta tesis se basaron más en el cuestionario que se presenta en el Ministerio de Trabajo, lo cual analizaron cada punto y alzaron datos para comprobar que factor se presenta más dentro de la empresa.</p>
--	--	---

<p>En el estudio realizado los riesgos psicosociales si afectan al desarrollo normal de las actividades, influyen en la calidad de servicio en las personas de actividades administrativas y el rendimiento, productividad en cuanto a los trabajadores de actividades operativas.</p>	<p>Teorias Motivacionales que tengan relación con el riesgo psicosocial.</p>	<p>Punto de resaltar es el hecho que se presentó un instrumento de prevención de riesgo psicosocial.</p>
--	--	--

<p>Este proyecto permitió identificar los 3 factores con mayor nivel de riesgo psicosocial en cada unidad, los cuales fueron presentados al departamento de Talento Humano y al personal de la junta directiva correspondiente.</p>	<p>La utilización de fundamentos teóricos de orden técnico-profesional</p>	<p>No contó con teoría, sino, con referentes de los factores psicosociales, lo cual ayudo analizar el porcentaje que se presentaba en en los trabajadores.</p>
---	--	--

<p>Dentro de los resultados la variable de estrés es la que más porcentaje arrojó, por lo que se va a tomar medidas que se pueden añadir para el manejo del estrés laboral tenemos; la rotación de personal cada 3 meses a los colaboradores del área de planta, para que tengan un conocimiento integral de sobre cada sección de producción, tomar en consideración las recomendaciones de los colaboradores, para lograr así un mayor nivel de identificación con la Importadora Bohórquez.</p>	<p>Teoría Bifactorial – Frederick Herzberg.</p>	<p>Como un punto importante de considerar es las recomendaciones que daban los mismos empleados para reducir los niveles de estrés que se presentan dentro de la empresa.</p>
<p>Dentro de los 20 factores que se analizaron, el que obtuvo el nivel de mayor impacto en la población docente fue el de Exigencias Sensoriales, seguidos por 11 factores con niveles medio y ocho con nivel bajo. Respecto a los análisis realizados por género se determinó que el grupo mayor afectado fue el género femenino y respecto a la jornada la mayor afecta fue la matutina</p>	<p>Dentro de esta investigación se basó en las variables sobre el riesgo psicosocial, los cuestionarios y sus factores a analizar.</p>	<p>Que se basó más en los factores del cuestionario CV-FRP y en los ítem de la ficha para conocer los factores psicosociales que están presentando los docentes de dicha institución.</p>

<p>Dentro del análisis de resultados de los factores de Clima Organizacional, se pudo detectar que los factores con mayor nivel de insatisfacción fueron Carrera Profesional, Formación y Liderazgo. Los porcentajes obtenidos son estables. Sin embargo, si no se toman en consideración para una mejora, a futuro estos factores podrían verse aún menos favorables para el área de Redacción.</p>	<p>Se basaron en un en las variables sobre el riesgo psicosocial, en el cuestionario antes aplicado y en los factores importantes del Clima Organizacional.</p>	<p>Dentro de esta tesis primero se trabajo con los resultados del cuestionario PSICO- 3.1, el cual arrojó que hay un alto nivel de clima organizacional, por lo cual se propuso una intervención para una encuesta enfocándose en los factores en relación al clima organizacional.</p>
--	---	---



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Flores Martínez, Julia Etelvina**, con C.C: # 1720423217 autor/a del **trabajo de integración curricular: 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**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** 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 titulación 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 titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **25** de febrero del **2022**

f.  _____

Nombre: **Flores Martínez, Julia Etelvina**

C.C: 1720423217

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	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.		
AUTOR(ES)	Flores Martínez, Julia Etelvina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	León Nevárez, Roxana del Rocío		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de febrero de 2022	No. DE PÁGINAS:	98
ÁREAS TEMÁTICAS:	Riesgo Psicosocial, Estrés, Bienestar Laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgo Psicosocial, Factores de riesgo psicosocial, Estrés Laboral, Salud y Seguridad Laboral, Bienestar Laboral, Trabajo Social.		

RESUMEN/ABSTRACT

La presente investigación surge para conocer la problemática de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones, dicho factor podría afectar a la productividad de las personas dentro de sus actividades. A partir del análisis de la teoría de bifactorial se va a considerar si dentro de las tesis analizadas se estaría cumpliendo las recomendaciones que se establecieron y que instrumentos se utilizaron para poder obtener datos sobre esta problemática. Por medio de un enfoque cuantitativo, a nivel descriptivo, por medio de una revisión bibliográfica a tesis de grado y postgrado a nivel de Costa y Sierra del Ecuador. A pesar de que la problemática ha sido estudiada se sigue presentando factores que perjudican la estabilidad de la persona. Dentro de las recomendaciones que se planteó es la presencia del Trabajador Social dentro de esta problemática, debido a que son el mecanismo de intervención para reducir los niveles de riesgo psicosocial que se pueden presentar dentro de la organización.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-997441671	E-mail: juliafloresm_0812@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Muñoz Sánchez Cristopher Fernando	
	Teléfono: +593-990331766	
	E-mail: Cristopher.munoz@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):	