



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA DE MEDIO AMBIENTE

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA EN MEDIO AMBIENTE**

MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL
DE LOS FUNCIONARIOS DE LA COOPERATIVA DE
TRANSPORTE REINA DEL CAMINO, CANTÓN CHONE**

AUTORAS:

**ROMERO ZAMBRANO LISBETH ANTONELLA
ZAMBRANO CEDEÑO TATIANA JAMILETH**

TUTORA:

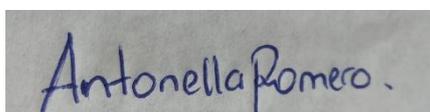
ING. TERESA VIVAS SALTOS, M. Sc.

CALCETA, MARZO DE 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

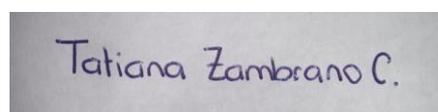
LISBETH ANTONELLA ROMERO ZAMBRANO, con cédula de ciudadanía 131541647-7 y **TATIANA JAMILETH ZAMBRANO CEDEÑO**, con cédula de ciudadanía 131479452-8, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: **RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO, CANTÓN CHONE** es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, concedemos a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a nuestro favor todos los derechos patrimoniales de autoras sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



LISBETH A. ROMERO ZAMBRANO

CC: 1315416477

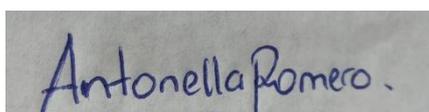


TATIANA J. ZAMBRANO CEDEÑO

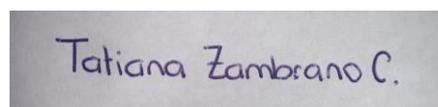
CC: 1314794528

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

LISBETH ANTONELLA ROMERO ZAMBRANO, con cédula de ciudadanía 131541647-7 y **TATIANA JAMILETH ZAMBRANO CEDEÑO**, con cédula de ciudadanía 131479452-8, autorizamos a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado: **RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO, CANTÓN CHONE** cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



LISBETH A. ROMERO ZAMBRANO
CC: 1315416477



TATIANA J. ZAMBRANO CEDEÑO
CC: 1314794528

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

ING. HOLANDA TERESA VIVAS SALTOS, M. Sc, certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: **RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO, CANTÓN CHONE**, que ha sido desarrollado por **LISBETH ANTONELLA ROMERO ZAMBRANO** y **TATIANA JAMILETH ZAMBRANO CEDEÑO**, previo a la obtención del título de **INGENIERA EN MEDIO AMBIENTE**, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

ING. HOLANDA T. VIVAS SALTOS, M. Sc.

CC:1313175158

TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el Trabajo de Integración Curricular titulado: **RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO, CANTÓN CHONE**, que ha sido desarrollado por **LISBETH ANTONELLA ROMERO ZAMBRANO** y **TATIANA JAMILETH ZAMBRANO CEDEÑO**, previo a la obtención del título de Ingenieras en Medio Ambiente, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

ING. FRANCISCO J. VELÁSQUEZ INTRIAGO, D. Sc.

CC: 1309483913

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

ING. LAURA G. MENDOZA CEDEÑO, M. Sc.

CC: 1313222471

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

ING. JOSÉ M. CALDERÓN PINCAY, M. Sc.

CC: 2300121833

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, que nos dio la oportunidad de crecer como seres humanos y profesionales, brindándonos una educación superior de calidad.

A Dios por darnos las fuerzas necesarias para seguir adelante, por siempre guiarnos por el camino del bien, y conseguir lo anhelado.

A nuestras familias por mantenerse en oración, por formarnos y por ser los pilares fundamentales en nuestras vidas ya que han sido siempre nuestro apoyo más importante.

A los docentes de esta prestigiosa universidad en especial a los de nuestra carrera de Ingeniería Ambiental por haber compartido sus experiencias, aportes y orientaciones profesionales con cada uno de nosotros.

A nuestra tutora Ing. Teresa Vivas, M. Sc, por ser soporte y darnos su apoyo desde el inicio, desarrollo y finalmente terminación de nuestro Trabajo de Integración Curricular.

A los miembros de nuestro tribunal Ing. José Calderón, M. Sc., Ing. Laura Mendoza, M. Sc. e Ing. Francisco Velásquez, Dr. Sc., por siempre estar prestos a ayudarnos en cada revisión, impulsándonos a dar lo mejor de nosotras.

A nuestros amigos y compañeros de clase ya que durante todos los semestres de la carrera nos han brindado el compañerismo y apoyo necesario para seguir adelante.

A la Abg. Soraya Ibarra y a cada uno de los operarios y administrativos de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino del cantón Chone, por estar pendientes y brindarnos su colaboración para la culminación de nuestro trabajo de titulación.

LAS AUTORAS

DEDICATORIA

A Dios, quien me ha dotado de la capacidad, salud y constancia para culminar mi trabajo de investigación.

A mi familia, en especial a mis padres Yenny Zambrano y Jefferson Romero, quienes siempre me motivaron a lo largo de mi carrera universitaria guiando mis pasos con mucho amor, y sin olvidar a mi segunda madre, mi querida tía Verónica Zambrano quien me apoyó en todo momento.

A mis ángeles del cielo que desde arriba me daban fuerzas para seguir y conseguir mi objetivo.

A la familia Pisco Mendoza por confiar en mí y brindarme su cariño y apoyo de manera incondicional.

A mi estimada compañera de tesis Tatiana Zambrano por acompañarme y demostrarme su lealtad a lo largo de este proceso.

A mi tutora Ing. Teresa Vivas, M. Sc., por ser mi guía e impulsarme hacia la excelencia de mi formación profesional.

A mis compañeros y amigos que estuvieron prestos a apoyarme a nivel personal como académico.

A todos los que confiaron y confían en mí.

LISBETH ANTONELLA ROMERO ZAMBRANO

DEDICATORIA

A Dios, ya que él es uno de los motores y pilares más importante en mi vida, ya que me ha permitido contar con salud para seguir adelante y asumir los retos que la vida me ha planteado a lo largo del tiempo.

A mis padres Ramón Zambrano y Nubia Cedeño, por impulsarme y darme la fuerza necesaria para alcanzar esta gran meta, quienes sin agotar esfuerzos sacrificaron gran parte de sus vidas en educarme y darme lo mejor. Hoy puedo decir que he alcanzado mis sueños gracias a ellos, ya que siempre han estado conmigo en los momentos buenos y malos, espero contar siempre con su amor y comprensión.

A mis hermanos Marcos y Belén Zambrano y sobrina Nicolle Zambrano que siempre han estado apoyándome de manera incondicional, y que hoy por hoy, les demuestro que todo es posible con esfuerzo y sacrificio, este logro es de ustedes.

Al Ing. Danilo Molina que desde el inicio de mi carrera siempre ha estado apoyándome, más que todo en los momentos más difíciles de mi vida, gracias por siempre estar y confiar en mí.

A mi querida compañera de tesis Antonella Romero, gracias por confiar en mí y por ser incondicional en todo momento, eres una gran amiga.

A mis compañeros y amigos por los buenos y malos momentos que hemos compartido, gracias por ese apoyo y compañerismo que nos permitió siempre seguir adelante, en especial un cariñoso reconocimiento a los que me han demostrado ser fieles en todo momento.

A todos los que confían en mí seguiré adelante y lograré siempre todo lo que me proponga.

TATIANA JAMILETH ZAMBRANO CEDEÑO

CONTENIDO GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	iii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
CONTENIDO GENERAL.....	ix
CONTENIDO DE TABLAS	xiii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xiv
CONTENIDO DE FÓRMULAS	xv
RESUMEN.....	xvi
PALABRAS CLAVES	xvi
ABSTRACT.....	xvii
KEY WORDS	xvii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	2
1.3. OBJETIVOS.....	4
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4

1.4. IDEA A DEFENDER	4
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. ENTORNO LABORAL.....	5
2.2. RIESGOS LABORALES	5
2.2.1. CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES	6
2.3. RIESGOS PSICOSOCIALES.....	7
2.3.1. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES	7
2.3.2. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	10
2.3.3. EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	11
2.3.4. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	13
2.3.5. VISIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CONTEXTO POLÍTICO.....	18
2.3.6. NORMATIVAS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	19
2.4. CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	20
2.4.1. INDICADORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	20
2.4.2. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	22
2.4.3. VALORACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	24
2.4.4. GESTIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	26
2.5. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	26
2.5.1. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES....	27

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.....	29
3.1. UBICACIÓN.....	29
3.2. DURACIÓN DEL TRABAJO	29
3.3. VARIABLES.....	30
3.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	30
3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	30
3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.4.1. MÉTODOS.....	31
3.4.2. TÉCNICAS	31
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.6. PROCEDIMIENTOS	33
3.6.1. FASE I. DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO.....	33
3.6.2. FASE II. ESTIMACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL, A PARTIR DE SU COMPARACIÓN CON LO ESTABLECIDO EN LA NORMATIVA VIGENTE POR EL MINISTERIO DE TRABAJO	38
3.6.3. FASE III. ESTABLECIMIENTO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO.....	40
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42
4.1. DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO.....	42

4.2. ESTIMACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL, A PARTIR DE SU COMPARACIÓN CON LO ESTABLECIDO EN LA NORMATIVA VIGENTE POR EL MINISTERIO DE TRABAJO	56
4.3. ESTABLECIMIENTO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO	62
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
5.1. CONCLUSIONES	75
5.2. RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA.....	77
ANEXOS.....	94

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 3. 1. Matriz para el registro de información en las áreas laborales de la Cooperativa de transporte Reina del Camino.	33
Tabla 3. 2. Escala Likert para las opciones de respuesta en el cuestionario de Evaluación Psicosocial.	35
Tabla 3. 3. Definiciones de las dimensiones del riesgo psicosocial.	36
Tabla 3. 4. Criterios generales para la evaluación de riesgos psicosociales.	37
Tabla 3. 5. Rangos de calidad de vida laboral	39
Tabla 4. 1. Información general laboral de la Cooperativa de transporte Reina del Camino.	42
Tabla 4. 2. Estructura funcional de la Cooperativa de Transporte "Reina del Camino"	43
Tabla 4. 3. Revisión del cumplimiento de la legislación ambiental en SSO de la Cooperativa de Transporte "Reina del Camino"	44
Tabla 4. 4. Evaluación de las dimensiones fundamentales de los riesgos psicosociales.....	53
Tabla 4. 5. Evaluación de otras dimensiones de riesgos psicosociales	54
Tabla 4. 6. Evaluación global del riesgo psicosocial en los trabajadores de la Cooperativa de Transporte "Reina del Camino"	56
Tabla 4. 7. Valoración de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Transporte "Reina del Camino"	57
Tabla 4. 8. Calificaciones de las dimensiones de calidad de vida laboral	59
Tabla 4. 9. Correlación de las dimensiones con la calidad de vida laboral	59
Tabla 4. 10. Correlación entre las dimensiones del riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral	60

Tabla 4. 11. Matriz de riesgos psicosociales de la Cooperativa de Transporte "Reina del Camino".....	62
Tabla 4. 12. Cantidad de riesgos identificados por área de trabajo en la Cooperativa de Transporte "Reina del Camino"	68
Tabla 4. 13. Programa de prevención de riesgos psicosociales	69

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 2. 1. Cobertura estimada de SySO informada en 48 países.....	12
Figura 2. 2. Etapas del proceso de evaluación.	14
Figura 2. 3. Ocho Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral evaluadas por el Modelo Walton. ..	25
Figura 3. 1. Ubicación Georeferencial de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino.	29
Figura 4. 1. Organigrama de Recursos Humanos de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino	44
Figura 4. 2. Área de Trabajo a la que pertenecen los Encuestados en la Cooperativa de Transporte Reina del Camino.....	49
Figura 4. 3. Nivel de Instrucción de los Trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino.....	50
Figura 4. 4. Años de Experiencia de los Trabajadores de la Cooperativa Reina del Camino	50
Figura 4. 5. Edad de los Trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino	51
Figura 4. 6. Género de los Trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino	52
Figura 4. 7. Evaluación de las Dimensiones del Riesgo Psicosocial	53

Figura 4. 8. Evaluación de Otras Dimensiones del Riesgo Psicosocial	55
Figura 4. 9. Evaluación Global del Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina Del Camino	56
Figura 4. 10. Valoración de las Dimensiones de Calidad de Vida Laboral (1 - 4)	57
Figura 4. 11. Valoración de las Dimensiones de Calidad de Vida Laboral (5 - 8)	58

CONTENIDO DE FÓRMULAS

Fórmula 3.1. Fórmula para el cálculo de la muestra	32
---	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar la incidencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino”, Cantón Chone. Se procedió a determinar los riesgos psicosociales en los trabajadores mediante la recolección y análisis de información de la Cooperativa, con visitas al sitio de estudio y aplicación de entrevistas, obteniendo un total de 135 personas laborando en la institución divididos en dos áreas: administrativa y operativa. Así mismo, se realizó una revisión del cumplimiento de la normativa vigente en Salud y Seguridad Ocupacional en donde se observó que la cooperativa cumple con todos los ítems identificados; y por último se evaluaron los riesgos psicosociales utilizando un cuestionario del Ministerio del Trabajo del Ecuador concluyendo que el personal se encuentra expuesto en un nivel medio de riesgo psicosocial con una frecuencia del 98%. Posteriormente se estimó la calidad de vida laboral mediante la aplicación de un cuestionario basado en el modelo Walton, el cual evalúa ocho dimensiones fundamentales y la correlación entre estas; se concluyó que la calidad de vida laboral del sitio de estudio según la percepción de los trabajadores es alta con una calificación de 109,27 y posee una correlación positiva fuerte, con 6 de las 8 dimensiones identificadas. Con los resultados obtenidos se estableció una matriz de identificación y un programa de prevención de riesgos psicosociales para la Cooperativa de Transporte Reina del Camino el cual fue sociabilizado con el personal de la cooperativa.

PALABRAS CLAVES

Calidad de vida laboral, riesgo psicosocial, correlación

ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate the incidence of psychosocial risks on the quality of working life of the employees of the “Reina del Camino” Transport Cooperative, Chone town. The psychosocial risks in the workers were determined by collecting and analyzing information from the Cooperative with visits to the study site and application of interviews, obtaining a total of 135 people working in the institution divided into two areas: administrative and operational. Likewise, a review of compliance with current Occupational Health and Safety regulations was carried out, where it was observed that the cooperative complies with all the items identified; Finally, psychosocial risks were evaluated using a questionnaire from the Ministry of Labor of Ecuador, concluding that the personnel are exposed to a medium level of psychosocial risk with a frequency of 98%. Subsequently, the quality of working life was estimated by applying a questionnaire based on the Walton model, which assesses eight fundamental dimensions and the correlation between them; It was concluded that the quality of work life of the study site according to the perception of the workers is high with a score of 109.27 and has a strong positive correlation with 6 of the 8 dimensions identified. With the results obtained, an identification matrix and a psychosocial risk prevention program were established for the “Reina del Camino” Transport Cooperative, which was socialized with the cooperative's staff.

KEY WORDS

Quality of work life, psychosocial risk, correlation

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En las últimas décadas, la mayoría de los países industrializados han aprobado reglamentos que exigen una gestión sistemática de la Seguridad y Salud Ocupacional (SySO). Las medidas y estrategias diseñadas para prevenir, controlar, reducir o eliminar los riesgos y peligros ocupacionales se han aplicado para ajustarse a los cambios tecnológicos y económicos (Gupta *et al.*, 2015). Sin embargo, a pesar de las mejoras continuas, los accidentes y enfermedades ocupacionales son todavía frecuentes y su costo, en términos de sufrimiento humano y carga económica, sigue siendo significativo (Pinder *et al.*, 2016).

Los riesgos psicosociales han sido causa de preocupación en todos los niveles; desde los establecimientos laborales hasta los gobiernos nacionales (Landsbergis *et al.*, 2014). La integración de éstos en el ámbito de la SySO tiene un enfoque particular ya que se han convertido en uno de los principales problemas y causas de enfermedades y accidentes ocupacionales, socialmente reconocidos. La Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (2015) indica que los riesgos ocupacionales más generalizados en el continente son los de naturaleza psicosocial. En España se reportó que un grupo importante de los trabajadores (33%) se sienten abrumados en términos emocionales (National Institute of Safety and Health at Work, Spain [INSHT], 2015).

En varios países de América Latina, aproximadamente, la mitad de la población activa son trabajadores informales (Ortiz y Juárez, 2016); constituyendo un problema importante para la recolección formal de datos sobre el efecto de los riesgos ocupacionales en la SySO. Es por esto que, durante la última década, se ha incrementado la necesidad de monitorear los riesgos psicosociales y abordar su relación con situaciones no deseadas como: estrés, violencia, acoso, conductas insalubres, entre otras (Kortum y Leka, 2014).

En Ecuador, los riesgos psicosociales continúan siendo un desafío y un tema de interés; debido a la limitada aplicación de normas y reglamentos asociados a la SySO de los trabajadores (Cajías *et al.*, 2017). Es así, que se ha identificado a los

riesgos psicosociales como precursores en las limitaciones de los empleados para desempeñar roles como liderazgo y trabajo en equipo; deteriorando la higiene psicosocial en las instituciones (Guevara y Lizano, 2017).

Asimismo, en el territorio nacional, la calidad de la vida laboral ha tenido mayor énfasis en el entorno de trabajo, permitiendo precisar condiciones y ambientes laborales propicios que protejan y promuevan la satisfacción de los empleados (Granados, 2011). Sin embargo, aún son limitados los indicadores para evaluarla en relación con la esfera de la producción, las particularidades del contenido del trabajo y las características individuales y colectivas de la calidad de vida laboral (Lyskova, 2017).

En la Cooperativa de Transporte Reina del Camino del Cantón Chone no se registran informes sobre estudios de los riesgos psicosociales y su incidencia en la calidad de vida laboral de los funcionarios. Por lo tanto, no existen protocolos y reglamentos a seguir que garanticen la seguridad ocupacional de los trabajadores. Estos aspectos pueden limitar el normal funcionamiento y eficiencia de los funcionarios; hasta desencadenar en accidentes e incidentes laborales, si no son evaluados oportunamente. De acuerdo a estos antecedentes se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo inciden los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, Cantón Chone?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Con este estudio se pretende evaluar la incidencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, Chone. Esto permitirá establecer estrategias para controlar y optimizar la calidad de vida de los trabajadores, a partir de los riesgos psicosociales detectados. El dictamen del presente estudio brindará a los representantes legales directrices para dar cumplimiento a las normas nacionales en materia de SySO; garantizando el control de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral (Zolnikov, 2017).

En el ámbito legal, está enmarcado a los Objetivos 3 y 8 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” y “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”, respectivamente (ODS 2015-2030). Los resultados alcanzados en este estudio también contribuirán a los Objetivos 1 y 5 del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021: “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” e “Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria”, respectivamente (Secretaría Técnica Planifica Ecuador, 2017).

Además, esta investigación apoyará a la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, a través de la recopilación de datos para dar cumplimiento a las disposiciones del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo; teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS], 2012).

Tiene una justificación metodológica y práctica dado que los procedimientos a desarrollar están basados en las normas y reglamentos nacionales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020) e internacionales (Organización Internacional del Trabajo, 2017), por lo que los criterios a utilizar son confiables. Además, existe amplia literatura sobre estudios de SySO, que permitirán considerar aquellos aspectos metodológicos científicos (Tremblay y Badri, 2018) ya comprobados como respaldo y referencia de los métodos a emplear en este trabajo.

El estudio reúne atributos importantes que estiman su viabilidad operativa. Por ejemplo, es más fácil determinar los riesgos ocupacionales en pequeñas y medianas empresas (como es el caso de interés para esta investigación) que en las grandes corporaciones (Masi *et al.*, 2014). Aunque en este tipo de empresas existe una mayor probabilidad de contraer accidentes y lesiones no fatales, Reiman y Pietikäinen (2012), han respaldado mecanismos para mejorar el estado de la calidad de vida laboral; considerando las restricciones bajo las cuales operan las empresas.

En el ámbito social, esta investigación contribuye a que la población de trabajadores, logren salvaguardar su integridad física y mental, mediante el cumplimiento de políticas internas laborales (Halldin *et al.*, 2017). Asimismo, la detección de los riesgos psicosociales es un ejercicio preventivo y oportuno para evitar daños a la salud de quienes los perciben.

En el ámbito económico, la investigación se convertirá en un punto de referencia para implementar medidas correctivas para riesgos psicosociales en la Cooperativa de Transporte Reina del Camino; permitiendo mejorar la imagen corporativa y evitar accidentes/incidentes que impliquen altos costos. El mejoramiento de la calidad de vida laboral se traducirá en funcionarios más saludables, motivados, comprometidos, productivos y competitivos. Esto contribuirá al desarrollo corporativo y estabilidad de la empresa en el mercado; brindando más oportunidades laborales a la población local y adyacente.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar la incidencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, Cantón Chone.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los riesgos psicosociales en los funcionarios de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino.
- Estimar la calidad de vida laboral, a partir de su comparación con lo establecido en la normativa vigente por el Ministerio de Trabajo.
- Establecer un programa de prevención de riesgos psicosociales para la Cooperativa de Transporte Reina del Camino.

1.4. IDEA A DEFENDER

Los riesgos psicosociales en la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, inciden negativamente en la calidad de vida laboral de los funcionarios.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. ENTORNO LABORAL

Consiste en la seguridad de los empleados, la seguridad del empleo, las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, el reconocimiento del buen rendimiento, la motivación para rendir bien y la participación en el proceso de toma de decisiones de la empresa (Garavaglia *et al.*, 2018). Además de que una vez que los empleados se den cuenta de que la empresa los considera importantes, tendrán un alto nivel de compromiso y un sentido de propiedad de su organización. Finalmente, diferentes factores del entorno laboral, como los salarios, las horas de trabajo, la autonomía otorgada a los empleados, la estructura organizativa y la comunicación entre los empleados y la dirección pueden afectar a la satisfacción en el trabajo (Raziq y Maulabakhsh, 2015).

2.2. RIESGOS LABORALES

El riesgo laboral se describe como cualquier situación, condición o acontecimiento extremo (natural o provocado) con un cierto grado de probabilidad de tener consecuencias adversas sobre la seguridad o la salud de los trabajadores (Gómez, 2017). En el lugar de trabajo son expresados como cualquier actividad que tenga el potencial de impactar (afectar) adversa o negativamente la salud humana, la propiedad o el ambiente dentro del lugar de trabajo. Dichos peligros pueden causar daños, lesiones o la muerte en casos extremos (Camacho y Mayorga, 2017).

Muchos de los riesgos laborales que conducen a incidentes mortales o no mortales tienen circunstancias similares y factores comunes asociados, independientemente de las condiciones, categorías o la ubicación de trabajo (OIT, 2019). Estos factores contribuyentes están asociados al tipo de sucesos mortales, más que a la categoría laboral de las personas afectadas. Los riesgos laborales pueden ser de tipo biológicos, químicos, físicos, ergonómicos, psicosociales, de incendio y explosión y eléctricos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2012).

2.2.1. CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

2.2.1.1. RIESGOS PARA LA SEGURIDAD

Se refieren a aquellas circunstancias que pueden causar lesiones inmediatas a un trabajador. Por ejemplo, si los equipos eléctricos no están debidamente conectados a tierra podría energizarse y posiblemente electrocutar a un empleado. O, si las manos de un trabajador entrarán en contacto con la hoja de una sierra, podría cortar sus dedos al instante (Hernández *et al.*, 2017).

Las fuentes de riesgos de seguridad incluyen:

- Máquinas/maquinarias
- Punto de operación,
- Partes móviles,
- Movimientos rotativos y alternativos,
- Puntos de pellizco en marcha,
- Cargas,
- Impactos repentinos.
- Materiales propulsados por cuchillas,
- Proyección de las herramientas,
- Probabilidad de incendio y explosión,
- Energía eléctrica (exposición de cables vitales o no aislados),
- Trabajo en altura,
- Superficies resbaladizas, entre otros.

2.2.1.2. RIESGOS PARA LA SALUD

Están asociados a la exposición prolongada a determinadas sustancias o a niveles de ruido o vibraciones excesivos. Los riesgos para la salud pueden causar efectos inmediatos (agudos) y a largo plazo (crónicos). Por ejemplo, la exposición ante sustancias químicas puede provocar una serie de efectos en la salud, desde la irritación de los ojos y la piel hasta daños en los riñones y la vejiga (Gómez, 2017; Ortiz *et al.*, 2019).

Las fuentes de peligro para la salud incluyen:

- Ruido excesivo,
- Vibraciones derivadas del funcionamiento de las máquinas,
- Material particulado (PM_{2.5} y PM₁₀),
- Exposición a sustancias tóxicas (p. ej. productos químicos),
- Levantamiento de objetos pesados, entre otros.

2.3. RIESGOS PSICOSOCIALES

Son aquellos aspectos del trabajo y de la organización, como el contexto social y ambiental, que pueden tener el potencial de causar enfermedades psicológicas o físicas (Vargas *et al.*, 2018). Se originan a partir de las interacciones entre el entorno laboral, el contenido laboral, la organización del trabajo, las capacidades, necesidades, cultura y consideraciones personales extralaborales de los trabajadores que, a través de las percepciones y la experiencia, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral (Murillo *et al.*, 2020).

Los riesgos psicosociales se han identificado como uno de los principales riesgos emergentes en materia de SySO (Sánchez *et al.*, 2017). La OIT (2019) define al riesgo psicosocial en términos de interacción entre el contenido del trabajo, la organización y la gestión del trabajo, otras condiciones organizativas y ambientales y las habilidades y necesidades del trabajador. Son un área novedosa de los riesgos laborales en el sentido de que tienen causas múltiples e implican una subjetividad individual. Cada persona reacciona diferente cuando se enfrenta a riesgos psicosociales en el trabajo (Lerouge, 2017). Para que un establecimiento de trabajo tenga un entorno psicosocial positivo o negativo dependerá de cómo se gestione el riesgo (Leka y Cox, 2010).

2.3.1. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales en el trabajo; en particular, el acoso, la violencia, la intimidación y el *Bullying*, perjudican la salud produciendo agotamiento, sufrimiento, respuestas al estrés y depresión. En algunos casos, pueden incluso conducir al suicidio (Pulido y Urbina, 2019).

2.3.1.1. ACOSO LABORAL

El acoso en el trabajo se produce cuando uno o más trabajadores o directivos son objeto de abusos, amenazas y/o humillaciones repetidas y deliberadas en circunstancias relacionadas con el trabajo. El acoso en un entorno laboral hostil puede producir una forma colectiva de discriminación y una fuerza de trabajo segregada por sexo, ideología, etnia, etc. (Lewis *et al.*, 2017).

El acoso sexual es el más común y consiste en palabras o conductas repetidas con connotaciones sexuales que violan la dignidad de una persona y crean una situación intimidatoria. Además, también puede consistir en cualquier forma grave de presión, utilizada con el objetivo de obtener un acto de naturaleza sexual; en beneficio de la persona que acosa o de un tercero (Fitzgerald y Cortina, 2018).

2.3.1.2. VIOLENCIA

La violencia en el trabajo, en particular, es un ejemplo claro a considerar dentro de la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo o dentro de la legislación sobre relaciones laborales, o incluso dentro de ambas conjuntamente (Velázquez, 2017).

2.3.1.3. DISCRIMINACIÓN LABORAL

Se clasifica en dos categorías: 1) **discriminación directa** que hace la referencia al trato intencionado de manera menos favorable hacia una persona en su lugar de trabajo porque tiene una característica protegida y 2) **discriminación indirecta** que se produce cuando una medida general que parece tratar a las personas de manera igualitaria en su lugar de trabajo tiene un efecto prejudicial desproporcionado (Mercat, 2016).

La discriminación laboral puede surgir a través de un ambiente hostil que conlleve a agresiones físicas o verbales; afectando la dignidad y vulnerando los derechos del empleado (Lewis *et al.*, 2017). En el mismo contexto, la discriminación laboral también puede pasar desapercibida a través de prácticas colectivas (códigos de vestimenta, evaluaciones profesionales y exámenes físicos), que parecen ser neutrales pero que excluyen de manera desproporcionada a las mujeres (Morón, 2018), los trabajadores con prácticas religiosas, de edad >35 años (Quintero *et al.*,

2018), con discapacidad (Campos, 2020) y otros. La discriminación basada en la edad o la discapacidad es de naturaleza más técnica y requiere directrices.

2.3.1.4. BULLYING

El *bullying* en el lugar de trabajo se manifiesta mediante actos físicos o verbales de una persona hacia otra (compañero de trabajo, jefe inmediato, directivo, etc.) con la finalidad de hacerle sentir poco valorado, o que carece de las competencias básicas para el desempeño laboral. Además, puede socavar la salud mental y la autoestima de las víctimas, lo que les afecta tanto en el lugar de trabajo como fuera de él (Veltman, 2016). Los actos de *bullying* pueden deteriorar la armonía en el entorno laboral; reduciendo el compañerismo entre colegas y limitando la toma de decisiones asertivas (Restrepo, 2019).

2.3.1.5. PRESIONES LABORALES

La presión laboral se concibe provisionalmente como un estado cognitivo-energético de la persona, que produce la experiencia de tensión o presión sentida, que se asocia con la ejecución continua y anticipada de las tareas laborales. En la actualidad puede entenderse mejor como el reflejo subjetivo del estado psicológico/fisiológico de la persona durante la ejecución de las tareas de trabajo (Riedl y Thomas, 2019). La presión laboral puede aumentar o disminuir, dependiendo, entre otras cosas, de las expectativas del trabajador respecto de la cantidad de trabajo que queda por hacer y de su evaluación de las posibilidades de realizar el trabajo con éxito. La presión laboral puede extenderse al tiempo de ocio de las personas

2.3.1.6. DEMANDAS CONTRADICTORIAS

Existen tensiones y paradojas organizativas como posibles fuentes de demandas contradictorias; es decir exigencias y responsabilidades que no son comunicadas eficientemente, por lo que su mensaje no se interpreta correctamente (Cacivio, 2017). Desde un punto de vista psicológico en el que se considera que las metas e intereses contrapuestos, las compensaciones entre los resultados deseables (o no deseados) y las incoherencias o la ambigüedad en las prácticas organizativas son

características inherentes de la organización en entornos complejos y dinámicos y no deficiencias lamentables, casos aislados de mala praxis o síntomas de mala gestión (Jarzabkowski *et al.*, 2013).

Por consiguiente, una tarea fundamental de la administración es responder a las tensiones y dualidades "inevitables" de manera que se acepten y reconcilien las demandas contradictorias subyacentes. Los mensajes contradictorios transmitidos por prácticas organizativas incoherentes o incongruentes pueden convertir a los empleados y supervisores en víctimas de la ambigüedad (Glaser *et al.*, 2019).

2.3.1.7. COMUNICACIÓN DEFICIENTE

Se refiere a la limitada eficacia en el proceso de comunicación escrita o verbal que puede tener un profundo impacto en la SySO de los trabajadores y, en última instancia, en el éxito de la empresa (Olanrewaju *et al.*, 2017). La mala comunicación es común en los entornos laborales y sus impactos no pueden ser subestimados. Por lo tanto, las habilidades y las competencias son necesarias ante la ocurrencia de una comunicación deficiente para evitar accidentes e incidentes, cuestiones emocionales, estrés y poca confianza en el entorno laboral (Abadie *et al.*, 2013).

Una limitada comunicación no garantiza que los mensajes sean escuchados y comprendidos correctamente por los trabajadores; traduciéndose en decisiones incorrectas. Por ejemplo, los trabajos pueden exceder los tiempos de duración de la actividad planificada; lo que se traduce a mayores costos (Niazi y Painting, 2017), consumo de recursos u ocurrencias de enfermedades ocupacionales. Los resultados de una mala comunicación podrían llevar finalmente al fracaso de una actividad, proceso, proyecto u organización (Olanrewaju *et al.*, 2017). Los efectos de una mala comunicación difieren especialmente del alcance de la actividad Hussain *et al.* (2018) y habilidad del empleado.

2.3.2. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales se refieren a los aspectos de la organización, el diseño y la gestión del trabajo que incluyen, entre otros, las exigencias laborales, la disponibilidad de apoyo organizativo, las recompensas y las relaciones

interpersonales en el lugar de trabajo (Guevara y Lizano, 2017). Estos factores no tienen inmediatamente una connotación negativa o positiva. Sin embargo, cuando se hace referencia a los peligros psicosociales se da a entender que estos aspectos de la organización, el diseño y la gestión del trabajo tienen el potencial de causar daño a la salud y la seguridad de los trabajadores, así como otros resultados organizativos adversos; por ejemplo: la ausencia por enfermedad, la reducción de la productividad o el error humano (OMS, 2008).

2.3.3. EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

2.3.3.1. TRASTORNOS PSICOSOCIALES

Reflejan un estado en el que las alteraciones subjetivas y emocionales interfieren en el funcionamiento y el rendimiento social, que experimenta un trabajador, derivado de un periodo de adaptación a condiciones estresantes. En la población trabajadora se ha manifestado con tasas de incidencia que varía el 13% para el malestar psicológico, 22% para el agotamiento emocional Magnusson *et al.* (2008) y una prevalencia de síntomas de hasta el 50% en determinadas profesiones y países (Van *et al.*, 2020).

Los trastornos psicosociales comúnmente se han manifestado con la ansiedad, la depresión, los trastornos derivados del estrés, hasta con el suicidio (Ballester y García, 2017). Las altas exigencias del trabajo, el bajo control del trabajo, el bajo apoyo de los compañeros de trabajo, el bajo apoyo del supervisor, la baja justicia procesal, la baja justicia relacional, el alto desequilibrio esfuerzo-recompensa y la inseguridad en el trabajo predicen la aparición de los trastornos psicosociales (Patlán, 2019).

2.3.3.2. ENFERMEDADES OCUPACIONALES

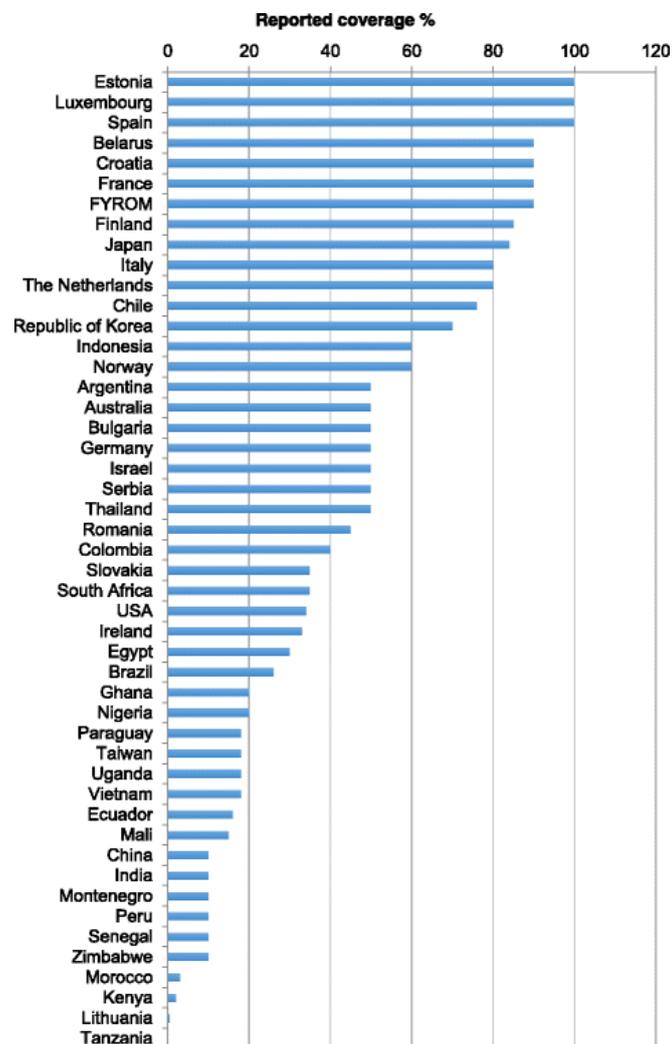
Es un trastorno de salud a mediano o largo plazo (generalmente, sin curación) y la razón principal es el peligro físico, fisiológico, químico o biológico relacionado con el trabajo (Tume, 2017). Una persona puede sufrir simultáneamente varias enfermedades ocupacionales. De acuerdo a (Lagerlöf y Broberg, 2020) las

enfermedades ocupacionales se caracterizan por un desarrollo lento y gradual; pueden permanecer desapercibidas, hasta que una persona ni siquiera pueda sospecharlo o conectarlo a un entorno de trabajo peligroso.

La cobertura de SySO en las industrias es clave para prevenir enfermedades ocupacionales; a mayor cobertura, menor probabilidad de ocurrencia de enfermedades ocupacionales (Rantanen *et al.*, 2013). En la figura 2.1 se muestra el reporte de un estudio que examinó la cobertura de SySO en varios países del mundo, entre ellos Ecuador.

Figura 2. 1.

Cobertura estimada de SySO informada en 48 países.



Fuente: Rantanen *et al.* (2013).

El estudio encontró que existe una variación ampliamente significativa (0,5%-100%). El 31% de países participantes tienen más del 50% de cobertura empleada,

pero la mayoría tiene un porcentaje menor o carece de datos. Muchos de los países con una alta cobertura (75% a 97%) como es Croacia, Finlandia, la ex República Yugoslava de Macedonia y los Países Bajos son relativamente pequeños, con un impacto menor en la cobertura global. Sin embargo, también se informaron coberturas superiores al 75% en países más grandes, como Francia, Italia y Japón.

2.3.3.3. ESTRÉS LABORAL

El estrés relacionado con el trabajo está estrechamente asociado a la exposición a riesgos psicosociales y ha sido definido como "la reacción adversa que tienen las personas a presiones excesivas u otros tipos de exigencias que se les imponen en el trabajo" (Van *et al.*, 2020). La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo afirma que "las personas experimentan estrés cuando perciben que existe un desequilibrio entre las demandas exigidas y los recursos que disponen para hacer frente a esas demandas". Los factores que causan estrés son también, aunque en diferente grado y proporción, factores que provocan violencia en el trabajo. Por lo tanto, no sería útil ni eficaz llevar a cabo una evaluación por separado de los factores que causan estrés y los que causan violencia (Velázquez, 2017).

2.3.3.4. AFECTACIONES EN LA AUTOESTIMA

Es una consecuencia para la salud y el estado mental y emocional de los trabajadores, derivada de los factores de estrés, los conflictos trabajo-familia y el agotamiento laboral (Wang *et al.*, 2017). Los trabajadores con baja autoestima pueden ser menos eficaces en las actividades laborales, en las relaciones interpersonales y experimentar un sentimiento de incompetencia en sus relaciones con los colegas. También pueden tener menos recursos psíquicos para hacer frente a los factores estresantes diarios, lo que los hace vulnerables al agotamiento emocional (Inca, 2017).

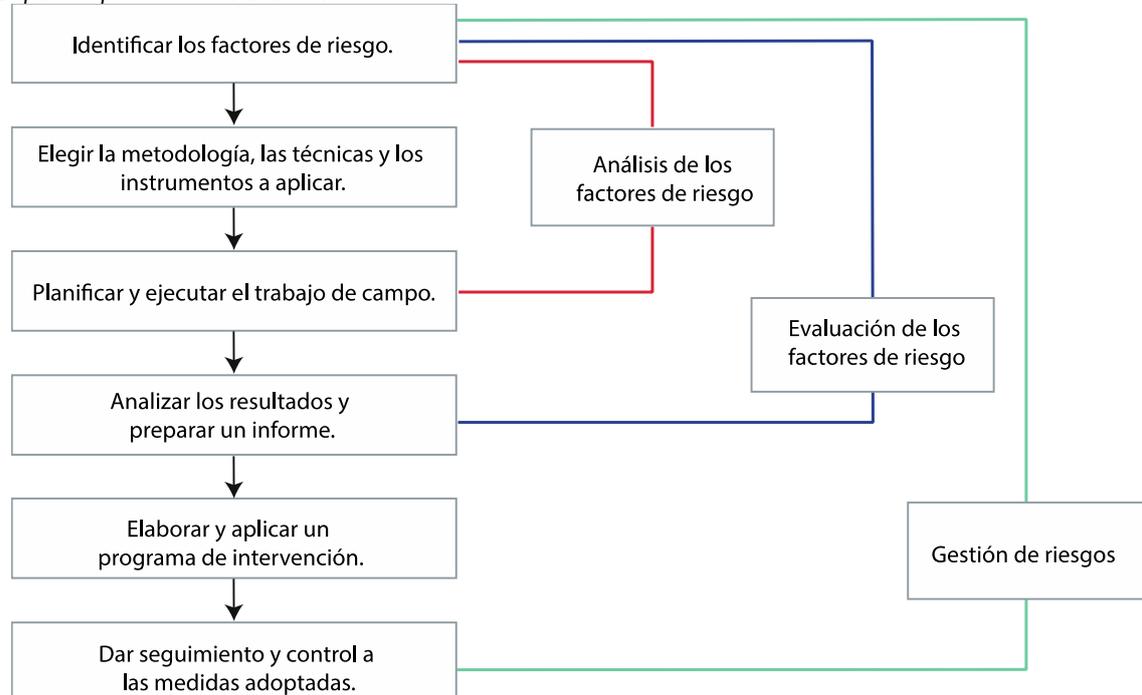
2.3.4. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La OIT (2019) recomienda el método CoPsoQ, para la evaluación de riesgos psicosociales. Este método evalúa las condiciones del trabajo y los riesgos psicosociales a través cinco etapas (figura 2.2). El método CoPsoQ emplea criterios

para entender la relación SySO: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales, exigencia de esconder emociones, doble presencia, influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, apoyo social, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, reconocimiento, inseguridad, justicia y confianza vertical.

Figura 2. 2.

Etapas del proceso de evaluación.



Fuente: INSHT (2015).

2.3.4.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Los factores de riesgo psicosocial comprenden un amplio espectro de factores, pero no significa que todos estén siempre presentes en los puestos de trabajo (Prieto *et al.*, 2020). Para partir de un conocimiento detallado de la situación que puede ayudar a definir los aspectos a evaluar, se debe recopilar toda la información posible que guíe en esta tarea. Para ello Fonseca (2017), en esta fase considera necesario aplicar técnicas de recogida de información (entrevistas semiestructuradas, observación, discusión de grupos, etc.). Entre las fuentes de información, autores como Muñoz (2020), han empleado una lista no exhaustiva que consiste en:

- Opinión de todos los grupos sociales implicados.

- Observación del trabajo durante su realización.
- Registro de posibles tensiones y "desviaciones" entre los procedimientos teóricos del trabajo y los procedimientos reales.
- Documentos, estadísticas e informes que puedan aportar información relacionada con el tema:
- Datos generales de la empresa.
- Características de la plantilla.
- Aspectos que afectan a la plantilla.
- Aspectos que afectan a la producción.
- Actas e informes.
- Consulta de otros estudios.

2.3.4.2. ELECCIÓN DE LA METODOLOGÍA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS A APLICAR

Dependerá de los factores específicos que se vayan a evaluar, pero también de la respuesta a una serie de condiciones (Tremblay y Badri, 2018), como:

- Los objetivos que se persiguen, según el tipo específico de evaluación.
- Las características del grupo,
- Si el tipo de herramientas a aplicar se han utilizado en anteriores estudios,
- El grado de rigor y calidad (en términos de validez) que ofrecen,
- La posibilidad real de desarrollo:
- Acceso a las fuentes de información.
- Tiempo que se necesitará para desarrollar la evaluación del riesgo con el método, técnica o herramienta correspondiente.
- Recursos reales disponibles: presupuesto, materiales, dispositivos personales, etc.
- Aspectos éticos, como el anonimato y la confidencialidad.

El INSHT (2015) con el fin de analizar los diferentes procedimientos de evaluación estándar o normalizados considera los siguientes aspectos:

- Marco teórico de referencia.
- Sistema de evaluación: cuestionario, entrevista, grupo de discusión, etc.

- Objetivos y contenidos exploratorios, generales y específicos.
- Adaptabilidad a un sector específico o al tamaño de la empresa.
- Validez y confiabilidad.
- Objetividad.

La evaluación de los factores de riesgos psicosociales emplea varios métodos, técnicas y/o herramientas. La combinación de información cuantitativa y cualitativa es la más adecuada (Cortés *et al.*, 2019). Un riesgo psicosocial debe evaluarse cruzando datos de al menos tres tipos de técnicas diferentes Leyton *et al.* (2017) clasificadas según cuatro tipos de fuentes principales:

- **Datos internos preexistentes:** estadísticas e informes de siniestralidad, índices de recursos humanos, normas, procedimientos, quejas, etc.
- **Datos externos:** análisis documental de publicaciones relevantes para el sector, bibliografía sobre el tema, etc.
- **Datos cuantitativos indirectos:** test, cuestionarios, etc. que permiten obtener estadísticas de respuesta; y datos indirectos cualitativos, tales como: entrevistas, grupos de discusión, inventarios, opiniones y propuestas de las partes interesadas.
- **Datos directos:** listas de control, observación de las condiciones de trabajo, herramientas de análisis del trabajo, etc.

2.3.4.3. PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Las entrevistas con las personas implicadas, la observación, la entrega de cuestionarios, etc., no deben realizarse de forma improvisada (INSHT, 2015). Es esencial haber previsto las cuestiones prácticas del trabajo de campo. Para ello, es necesario el enfoque técnico de las siguientes cuestiones:

- La practicidad de contar con todos los empleados para la evaluación o, por el contrario, hacer un muestreo.
- Si se utilizan pruebas, cómo se entregarán, responderán y devolverán; canales para resolver dudas; etc.
- Lugar y horario para realizar las pruebas de evaluación.

Es importante tener en cuenta dos grandes objetivos de esta etapa: 1) obtener información válida y confiable y 2) contemplar la participación de los empleados a evaluar (Cortés *et al.*, 2019).

2.3.4.4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y ELABORACIÓN DE INFORMES

Debe prever la búsqueda de las causas reales de los problemas detectados al examinar los resultados obtenidos (Rubio y Gómez, 2018). Para la ponderación de los riesgos es necesario considerar los siguientes aspectos:

- Seguir los procedimientos normalizados de puntuación.
- No sacar conclusiones erróneas.
- Calcular las puntuaciones compuestas utilizando ecuaciones.
- Inspeccionar los resultados para detectar posibles errores de puntuación.
- Describir e identificar con precisión los resultados, las reglas, los tipos de escalas, ecuaciones, etc. utilizadas.
- Comprender las bases teóricas de los test, documentos técnicos y directrices e interpretación de la puntuación (León, 2020).
- Comprender las escalas utilizadas, las normas y los límites de puntuación.
- Minimizar el sesgo hacia las personas evaluadas al interpretar el test.
- Utilizar normas o grupos de comparación.
- Evitar generalizar los resultados del test.
- Considerar la confiabilidad y el error de medición en cada puntuación.
- Considerar datos sobre las características personales del grupo evaluado.
- Considerar variaciones individuales/colectivas en las pruebas a aplicar.

Los resultados del análisis y la evaluación deben materializarse en un documento (INSHT, 2015), considerando:

- Garantizar el nivel técnico del contenido del informe.
- Proporcionar la información sobre los resultados en un idioma que el que el destinatario pueda entender.
- Utilizar la estructura adecuada sobre el contexto de la evaluación.
- Proporcionar a los participantes información constructiva y positiva.
- Dejar claro que los resultados de las pruebas son confidenciales.

- Dejar claro que los datos de los ensayos son solo una fuente de información que debe ser analizada junto con otras fuentes.
- Definir a los responsables de la toma de decisiones.
- Explicar y justificar el uso de los resultados para categorizar a las personas con fines profesionales.

2.3.4.5. ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

Forma parte de la intervención psicosocial en la gestión integral de los riesgos psicosociales. La gerencia deberá emprender actividades para eliminar, reducir y controlar los riesgos psicosociales detectados; incluyendo los plazos, la designación de responsables para su ejecución y los recursos materiales y económicos necesarios (Cortés *et al.*, 2019).

2.3.4.6. SEGUIMIENTO Y CONTROL A LAS MEDIDAS ADOPTADAS

Forma parte de la evaluación de la eficacia de las medidas de intervención ejecutadas por la gerencia, incluyendo el seguimiento continuo (British Standards Institution y University of Nottingham, 2011). Para el INSHT (2015), el seguimiento permite adaptar las estrategias a los acontecimientos o cambios que puedan producirse en la organización, considerando:

- La aceptación o no de las medidas propuestas.
- El cumplimiento de los plazos.
- Las dificultades encontradas para aplicar las medidas.
- La comprobación de la eficacia real de las medidas adoptadas.

2.3.5. VISIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CONTEXTO POLÍTICO

Los riesgos psicosociales y su gestión se encuentran entre las responsabilidades de los empleadores; abordados de manera preventiva mediante procedimientos y sistemas de SySO (Martínez y Muñoz, 2018). A la actualidad, se han elaborado varias políticas y orientaciones de relevancia sobre prevención de riesgos psicosociales que inicialmente fueron aplicadas en el territorio europeo y han

trascendido a otros continentes. Entre ellas figuran: instrumentos jurídicos (por ejemplo: reglamentos de la Unión Europea [UE], textos legislativos de los convenios de la OIT, entre otros); acuerdos y marcos de acción de los interlocutores sociales; y especificaciones, orientaciones, etc., iniciados por comités, organismos y organizaciones reconocidas (Leka *et al.*, 2017).

2.3.6. NORMATIVAS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Las normativas sobre riesgos psicosociales, se centran principalmente en las disposiciones sobre el entorno de trabajo psicosocial (Cortés *et al.*, 2019); aunque también se orientan hacia los factores de riesgo específicos. Sin embargo, aún es necesario fortalecer y aclarar más las disposiciones jurídicas específicas.

Las obligaciones jurídicas generales abarcan los riesgos psicosociales (Cortés *et al.*, 2019). Por este motivo, Lerouge (2017) considera que no existe un vacío normativo para los riesgos psicosociales, particularmente en Europa que ha sido pionero en temas de SySO. La existencia de una legislación específica no tiene una influencia determinante en las prácticas laborales (Velásquez, 2012). No obstante, la falta de disposiciones específicas aumenta la probabilidad de incumplimientos por parte de los empleadores para proveer un medio de trabajo sano y seguro.

En el contexto ecuatoriano se destacan algunas normativas vigentes cuya aplicación es de regulación, prevención, mitigación, control, corrección y compensación de riesgos en el trabajo:

- Código del Trabajo, mediante Registro oficial suplemento 167 (2018).
- Ley Orgánica de Salud, mediante Registro Oficial suplemento 423 (2015).
- Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, mediante Decreto ejecutivo 2393 (2015).
- Reglamento de seguridad del trabajo contra riesgos en instalaciones de energía eléctrica, mediante Acuerdo No. 013 (2017).
- Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios, mediante Acuerdo Ministerial 1257 (2009).

- NTE, INEN 2288. Productos químicos industriales peligrosos. Etiquetado de precaución. Requisitos (2000).
- NTE, INEN 2266. Transporte, Almacenamiento y Manejo de Materiales Peligrosos. Requisitos (2013).
- NTE, INEN 731. Extintores portátiles y estacionarios contra incendios. Definiciones y clasificación (2009).

2.4. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Describe el bienestar y la experiencia laboral que un individuo desarrolla en su trabajo. La calidad de vida laboral incluye componentes positivos como la satisfacción en el trabajo, la participación en el trabajo, el uso de habilidades propias, las posibilidades de desarrollo, un futuro significativo en el trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la familia. Asimismo, a la calidad de vida laboral también pueden estar asociados componentes negativos como la ansiedad y la tensión en el trabajo (Korunka y Hoonakker, 2014).

2.4.1. INDICADORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

2.4.1.1. NIVELES DE INGRESO

Los ingresos sólo se correlacionan débilmente con la calidad de vida de los individuos porque el continuo crecimiento de los ingresos no conduce a un crecimiento proporcional de la felicidad (Castro *et al.*, 2018). Si bien los individuos más ricos de un país son más felices que sus similares más pobres, el aumento de los ingresos no conduce a un aumento del bienestar. Los estudios que utilizan datos de series cronológicas para un país parecen implicar que los ingresos no son muy relevantes para el bienestar (Albarrasin *et al.*, 2017).

Las pruebas empíricas basadas en los estudios que emplean esos datos son variadas, aunque la mayoría de los estudios encuentran una baja correlación entre el ingreso y el bienestar subjetivo. Existe una correlación mucho menor entre los ingresos y el bienestar subjetivo dentro de un país que entre países (Ferrer, 2005).

2.4.1.2. CALIDAD DEL MEDIO LABORAL

El medio laboral consta de dos dimensiones más amplias, como son el trabajo y el contexto. El trabajo incluye todas las diferentes características del trabajo, como la forma en que se lleva a cabo y se completa el trabajo, lo que implica tareas como la formación de actividades de tareas, el control de las actividades propias relacionadas con el trabajo, el sentido de logro del trabajo, la variedad de tareas y el valor intrínseco de una tarea (Hernández *et al.*, 2017). Existe un vínculo positivo entre el entorno laboral y el aspecto intrínseco de la satisfacción laboral. Además, la segunda dimensión de la satisfacción en el trabajo, conocida como contexto, comprende las condiciones físicas de trabajo y las condiciones sociales de trabajo (Raziq y Maulabakhsh, 2015).

2.4.1.3. GRADO DE MOTIVACIÓN

La motivación laboral consiste en brindar a los trabajadores y colaboradores la mezcla adecuada de orientación, dirección, recursos y recompensas para que estén inspirados y dispuestos a trabajar de la manera requerida. Motivar eficazmente a los empleados es una de las funciones más importantes de un gerente (Marin y Placencia, 2017). La pérdida de empleados representa una pérdida de habilidades, conocimientos y experiencias que pueden crear un importante impacto y costo para las corporaciones, así como el impacto en las necesidades de los clientes. Los gerentes que pueden motivar a los empleados contribuyen a la organización mejorando la retención de los empleados (Omollo y Oloko, 2015).

2.4.1.4. SATISFACCIÓN LABORAL

Uno de los síntomas más claros del deterioro de la condición en una organización es la falta de satisfacción en el trabajo. En su forma más cínica, los síntomas se esconden detrás de despido, desaceleración del trabajo, fracaso y rotación. Los síntomas también pueden ser quejas, rendimiento deficiente, mala calidad del producto, problemas disciplinarios y otras dificultades (Marin y Placencia, 2017). Por el contrario, una alta satisfacción en el trabajo es deseable para los gerentes porque puede ser asociada con un resultado positivo que esperan. La alta

satisfacción en el trabajo es un signo de una organización bien dirigida y es básicamente un resultado del manejo efectivo del comportamiento (Trujillo y Vargas, 2017).

Un estudio de trabajadores en los EE.UU. mostró que el 70-80 por ciento de los trabajadores de EE.UU. declararon que están satisfechos con sus trabajos. Los trabajadores mayores reportaron la mayor satisfacción (92%) para los mayores de 65 años. Incluso los jóvenes menores de 25 años informaron de un nivel bastante alto de satisfacción (73%). La satisfacción es linealmente proporcional al logro de los negocios de las organizaciones porque logran ventajas competitivas a largo plazo en general (Taba, 2018).

2.4.2. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo asociadas a la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Molina *et al.*, 2018). La calidad de vida laboral implica procesos dinámicos y continuos. Las dimensiones que componen a la calidad de vida laboral han sido categorizadas en dos condiciones: 1) *objetivas* que se refieren al entorno laboral y 2) *subjetivas* que tienen que ver con aspectos psicológicos de los trabajadores, como las emociones (Granados, 2011).

2.4.2.1. DIMENSIONES OBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

- Ambiente físico

Implica todas las características físicas del entorno laboral; incluido el ruido, la iluminación y la ventilación. Un óptimo ambiente físico laboral se puede vincular a la satisfacción laboral de los trabajadores (Veitch *et al.*, 2007). Sin embargo, si éste no reúne las condiciones de seguridad, también puede tener relación con el aumento de los niveles de estrés en los trabajadores. Por lo tanto, se debe priorizar el ambiente de trabajo físico por su importancia sobre la salud; caso contrario puede tener importantes impactos sociales, económicos y en la salud pública en los trabajadores (Thayer *et al.*, 2010).

- **Ambiente tecnológico**

Implica la dotación y disponibilidad de los equipos e instrumentos necesarios para desempeñar de manera adecuada actividades asociadas al trabajo. La ausencia de éstas puede ocasionar frustración al trabajador que afecta negativamente a su calidad de vida laboral (Castro *et al.*, 2018). Además, también pueden manifestarse otros efectos en el trabajador, tales como: ansiedad, falta de motivación, insatisfacción laboral; y a nivel de organización retrasos en la entrega de trabajos o decaimiento de la producción (Guerrero, 2018).

- **Ambiente contractual**

El salario y la estabilidad laboral son uno de los aspectos más valorados en el trabajo y, a su vez, constituyen el ambiente contractual. Por lo tanto, es importante que las organizaciones consideren aspectos de equidad donde los trabajadores distingan entre sus contribuciones y las compensaciones que reciben por su desempeño (Robles, 2017). En las organizaciones que no se refleja un trato equitativo, como consecuencia, genera en los trabajadores: insatisfacción, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc. (Trujillo y Vargas, 2017).

Todos estos aspectos conllevan a un estado de tensión que impulsa al trabajador a intentar reducir el equilibrio organizacional y desempeño laboral (Granados, 2011). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional se hace evidente cuando, de acuerdo al rendimiento del trabajador, se lo recompensa con su salario y la estabilidad laboral. Asimismo, la inestabilidad laboral hace que los empleados estén más propensos a recibir sobrecarga laboral, en un intento desesperado por mantener su puesto de trabajo (Parra *et al.*, 2020).

- **Ambiente productivo**

Está constituido por las facilidades prestadas en las áreas de trabajo para el desempeño productivo, implicando: horarios de trabajo, promoción y ascenso, oportunidades de formación, tales como: capacitaciones, actualizaciones, inducciones, etc. (Robles, 2017). El tiempo laboral constituye un factor importante

en la vida del trabajador; quienes trabajan largos turnos o turnos rotativos experimentan dificultades para mantener relaciones sociales o familiares normales y limita la actualización profesional (Granados, 2011).

La sobrecarga laboral cuantitativa o cualitativa constituye un agente generador de estrés e insatisfacción laboral. Asimismo, la ausencia de tareas durante la jornada laboral también afecta la calidad de vida laboral. Los trabajadores que afrontan esta situación se sienten desmotivados, insatisfechos, frustrados y aburridos en el trabajo (Robles, 2017). Tanto las oportunidades de promoción y ascenso como las facilidades de formación constituyen un factor motivacional para los trabajadores, el cual incrementa la calidad de vida laboral, debido a que permite un desarrollo personal, mayor autonomía en el trabajo y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas (Guerrero, 2018).

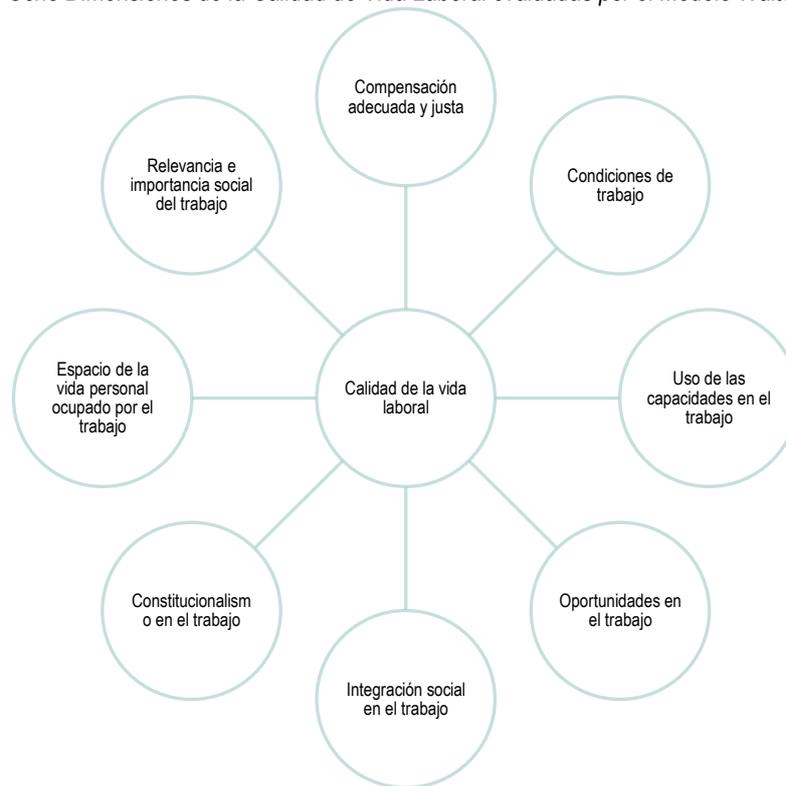
2.4.3. VALORACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Principalmente se basa en un enfoque cuantitativo, aplicando instrumentos sociales, tales como cuestionarios, al grupo objetivo de la evaluación, por ejemplo: empleados administrativos y técnicos, directivos y cualquier otra persona asociada a la actividad laboral de una empresa (Parra *et al.*, 2020). Es importante integrar preguntas adicionales de carácter personal para elaborar un breve perfil de los participantes: edad, género, cargo, tiempo de trabajo en la institución, entre otros (Figueroa *et al.*, 2017).

2.4.3.1. HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Varios autores han empleado el modelo Walton para evaluar la calidad de vida laboral (Da Silva *et al.*, 2009; Fernandes *et al.*, 2017). Este modelo consiste en evaluar ocho dimensiones de la calidad de vida laboral: Compensación Adecuada y Justa, Condiciones de trabajo, Uso de las capacidades en el trabajo, Oportunidades en el trabajo, Integración social en el trabajo, Constitucionalismo en el trabajo, Espacio de la vida personal ocupado por el trabajo y Relevancia e importancia social del trabajo (Figura 2.3).

Figura 2. 3.
Ocho Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral evaluadas por el Modelo Walton.



Fuente: Da Silva *et al.* (2009); adaptada por Fernandes *et al.* (2017).

El modelo Walton permite estimar los niveles de relación entre cada una de las ocho dimensiones propuestas con la calidad de vida laboral. Los resultados de la correlación se verifican mediante los datos obtenidos de la aplicación de un cuestionario con todas las preguntas dependientes e independientes propuestas (anexo 4). Finalmente, se deben obtener ponderaciones de R² por las ocho combinaciones:

- Existe relación positiva entre la compensación adecuada y justa, y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre el uso de las capacidades en el trabajo y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre las oportunidades en el trabajo y la calidad de vida laboral.

- Existe relación positiva entre la integración social en el trabajo y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre el constitucionalismo en el trabajo y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre el espacio de la vida personal ocupado por el trabajo y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre la relevancia e importancia social del trabajo y la calidad de vida laboral.

2.4.4. GESTIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Implica el involucramiento de la dirección empresarial y empleados mediante la adquisición de conocimientos que permitan prevenir efectos adversos en la vida el entorno laboral SySO. La administración necesita entender el papel que los empleados pueden jugar en la reducción de la brecha entre la oferta y la demanda al reducir las pérdidas a través de la participación de los empleados y la moderna tecnología (Cruz, 2018).

2.5. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Hace referencia al conjunto de medidas y acciones para evitar o limitar el riesgo, el daño y los actos nocivos mediante la eliminación de sus causas y medios. Por consiguiente, en ámbito laboral, la prevención incluye la reducción del impacto de condiciones y factores de riesgos en el medio de trabajo a fin de mitigar o eliminar los riesgos psicosociales (Héas, 2017).

La responsabilidad de la prevención de riesgos psicosociales involucra a una serie de interesados, tanto dentro como fuera de la empresa, pero la responsabilidad principal de la prevención recae en el empleador, en virtud de sus facultades de gestión. Según el principio de libertad de empresa, el jefe de la empresa tiene la responsabilidad principal de la prevención del riesgo, incluidos los psicosociales (León *et al.*, 2019).

2.5.1. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El Programa de prevención de riesgos psicosociales es un instrumento técnico que tiene por objetivo prevenir y minimizar los riesgos psicosociales en establecimientos laborales para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Debe ser aplicado en centros de trabajo que cuenten con más de diez trabajadores y/o servidores, a partir del 2019.

De acuerdo al formato definido por el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador [MRLE] (2018), su estructura comprende una matriz que incluye: 1) nombre empresa o institución, 2) RUC, 3) objetivo general, 4) objetivos específicos, 5) actividades, 6) numerador y denominador del indicador, 7) porcentaje de cumplimiento, 8) medio de verificación a solicitar por las autoridades de control, 9) programación anual, 10) actividades pendientes / observaciones, 11) porcentaje de cumplimiento del programa y 12) firmas de responsabilidad (Anexo 6).

Para la elaboración del Programa de prevención de riesgos psicosociales es necesario revisar la Guía propuesta por el MRLE (2019), en conjunto con la academia, empleadores y trabajadores. Ésta comprende los siguientes apartados:

- Ámbito de aplicación.
- Actividades:
 - Enfocadas en la implementación.
 - Enfocadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral.
- Registro de planificación, indicadores de gestión, medios de verificación y programación anual del programa, responsables y funciones.
- Fases para la implementación:
 - Preparación.
 - Identificación de la metodología, técnicas e instrumentos de evaluación.
 - Evaluación de riesgo psicosocial.
 - Análisis de resultados.
 - Plan de acción.
 - Desarrollo de medidas.
 - Seguimiento y mejora.

- Aspectos clave a considerar.
- Resultados y beneficios esperados.
- Herramientas del programa.
- Asesoría y registro sobre talleres para el programa.
- Definiciones.
- Bibliografía.
- Anexos.

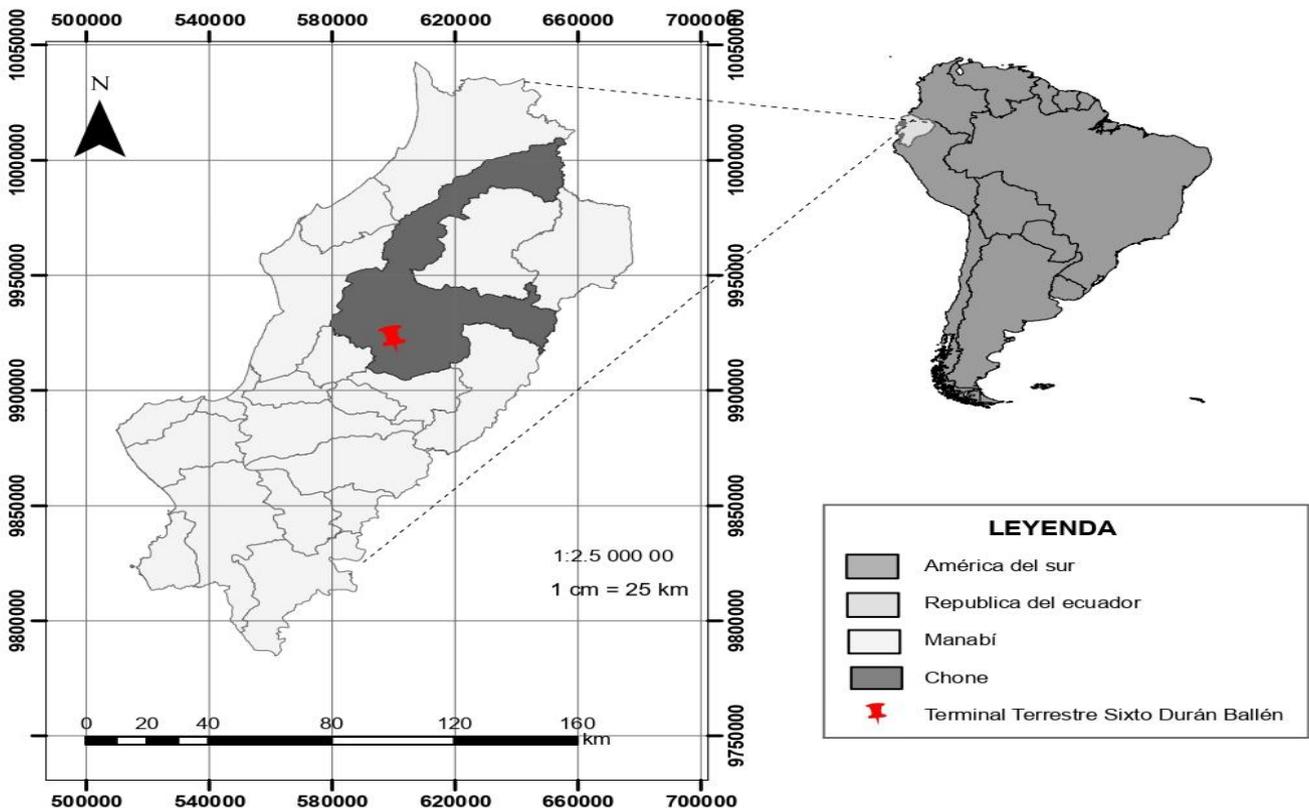
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La investigación se desarrolló en la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, que se encuentra ubicada en el casco urbano del cantón Chone, jurisdicción de la provincia de Manabí. Limita al Norte con el cantón Pedernales y la provincia de Esmeraldas, al Sur con los cantones Pichincha, Bolívar y Tosagua, al Este con los cantones El Carmen, Flavio Alfaro y la provincia de Los Ríos y al Oeste con los cantones San Vicente, Sucre, Jama y Pedernales.

Geográficamente, la Cooperativa de Transporte Reina del Camino se encuentra ubicada dentro de las instalaciones del Terminal Terrestre Sixto Durán Ballén, de la ciudad de Chone, en coordenadas referenciales UTM, WGS 84, Zona 17M (599860,1 E; 9921934,3 N). En la figura 3.1 se muestra la ubicación geo-referencial del sitio en estudio.

Figura 3. 1.
Ubicación Georeferencial de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino.



Fuente. Tomado de ArcGIS versión 10.7.

3.2. DURACIÓN DEL TRABAJO

La investigación se ejecutó en un período de nueve meses, del año 2021, a partir de la aprobación del proyecto del Trabajo de Integración Curricular.

3.3. VARIABLES

3.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Riesgos psicosociales.

3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Calidad de vida laboral.

3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La investigación utilizada fue la descriptiva, ya que según Tamayo (2006), comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; este tipo de investigación trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta.

La investigación fue de carácter documental y bibliográfica; apoyándose en información sobre estudios similares (artículos científicos, tesis, proyectos, informes gubernamentales, estadísticas empresariales, etc.) y marco legal nacional e internacional referente a las temáticas sobre factores psicosociales y SySO. Toda la información recopilada fue analizada críticamente, valorada y seleccionada, de acuerdo a la proximidad y relevancia del tema; logrando una organización de las ideas.

Esta investigación también comprendió actividades de campo debido a que se recopiló datos directamente en el lugar en estudio mediante la comunicación directa con los empleados de la Cooperativa Reina del Camino (población objetivo) para evaluar y tener una mejor visión de las variables del estudio.

3.4.1. MÉTODOS

3.4.1.1. CUALITATIVO

Se analizó cada variable en estudio por separado. Se describió la influencia, importancia, las causas y factores que intervienen en una determinada realidad (Escudero y Cortez, 2018); en referencia a la relación entre los factores psicosociales y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Cooperativa Reina del Camino de Chone.

3.4.1.2. CUANTITATIVO

Se consideraron aspectos matemáticos y estadísticos, a través de ponderaciones numéricas y análisis de datos sobre las variables en estudio (Cadena *et al.*, 2017).

3.4.2. TÉCNICAS

3.4.2.1. OBSERVACIÓN

Se realizaron visitas a las instalaciones de la Cooperativa Reina del Camino en Chone, a fin de reconocer el área de estudio y recopilar datos que se aprecian dentro del lugar de la investigación (Rubio e Isabel, 2018).

3.4.2.2. CUESTIONARIOS DE PREGUNTAS

Esta técnica incorporó preguntas de opción múltiple, empleando una escala Likert para la obtención de niveles de apreciación de riesgos psicosociales y ponderación de los mismos. Además, también permitió la obtención de datos sobre la calidad de vida laboral y sus dimensiones (Da Silva *et al.*, 2009; adaptada por Fernandes *et al.*, 2017).

3.4.2.3. ENCUESTAS

Permitió levantar información de campo sobre un conjunto de opiniones que sirvió para la discusión de los resultados y análisis de las variables en estudio (Martínez, 2017).

3.4.2.4. ENTREVISTAS

Proveyó datos narrativos; lo que permitió recopilar opiniones profundas de los directivos y empleados de la Cooperativa Reina del Camino de Chone. Esta técnica es valiosa para explorar la construcción y la negociación de significados en un entorno laboral (Muñoz, 2020).

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de este estudio estuvo conformada por 135 funcionarios (directivos, administrativos y empleados de servicio) de la Cooperativa Reina del Camino de Chone. Por lo tanto, se estimó la muestra de estudio mediante la ecuación 3.1 para población finita, desarrollada por Chao y Lo (1985) y empleada en múltiples estudios (Badii *et al.*, 2017; Romero *et al.*, 2017). En esta investigación se empleó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% para definir el total de participantes a los que se les aplicó los instrumentos de evaluación.

$$n: \frac{\frac{z^2 * p (1-p)}{e^2}}{1 + \frac{z^2 * p (1-p)}{e^2 N}} \quad [3. 1]$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra (?)

N: Tamaño de la población (135)

p: Probabilidad a favor (0,5)

e: Margen de error (0,1)

z: Nivel de confianza (1,65)

El cálculo de la muestra en estudio se realizó a través del simulador online SurveyMonkey que permite la obtención de datos con un nivel de confianza alto.

3.6. PROCEDIMIENTOS

3.6.1. FASE I. DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO

3.6.1.1. ACTIVIDAD 1. RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN BASE DE LA COOPERATIVA REINA DEL CAMINO

Mediante visitas al lugar en estudio, observaciones y aplicación de instrumentos sociales (entrevistas y encuestas) se realizó la recolección de datos sobre: 1) descripción de áreas, zonas, actividades y servicios, mediante matriz informativa (**tabla 3.1**); 2) estructura funcional y organizacional de la empresa, a través de organigramas; y 3) detalle de los procesos, mediante flujogramas o diagramas de cajas.

Tabla 3. 1.
Matriz para el Registro de Información en las Áreas Laborales de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino.

Nº	Áreas Nombre	Nº	Zonas Nombre	Servicios	Actividades
1		1			
		2			
		3			
		...			
2		1			
		2			
		3			
		...			
3		1			
		2			
		3			
		...			
4		1			
		2			
		3			
		...			
5		1			
		2			
		3			
		...			
6		1			
		2			
		3			
		...			
Total de empleados:					

3.6.1.2. ACTIVIDAD 2. REVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE

Se realizó una revisión sistemática a la siguiente normativa legal:

- Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Registro Oficial Suplemento 175 (05/02/2018).
- Ley Orgánica de Discapacidad. Registro Oficial Suplemento 796 (2012).
- Código del trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 (16/12/2005 – Última modificación 21/08/2018).
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-079. Instructivo para el pago de participación de utilidades.
- Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Decreto Ejecutivo 2393, Registro Oficial 565 (17/11/1986) promulgado mediante Registro Oficial 831 (15/11/2012).
- Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios. Acuerdo Ministerial 01257 (02/04/2009).
- Norma Técnica Ecuatoriana INEN 439:1984. Colores, señales y símbolos de seguridad.
- Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2288: Etiquetado de precaución
- Norma Técnica Ecuatoriana INEN 739: Extintores portátiles, inspección, mantenimiento y recarga.

Posteriormente, se aplicó una lista de chequeo (**anexo 1**) para especificar el cumplimiento o no cumplimiento de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino en temática legal laboral. Para diferenciar los hallazgos se utilizaron las siguientes siglas:

- C: Conformidad, cumple con el requisito establecido
- NC: No conformidad, no cumple con el requisito establecido

3.6.1.3. ACTIVIDAD 3. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Se empleó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador [MTE] (2018) que incluye 58 ítems, agrupados en 8 dimensiones (**anexo 2**):

- Carga y ritmo de trabajo.
- Desarrollo de competencias.
- Liderazgo.
- Margen de acción y control.
- Organización del trabajo.
- Recuperación.
- Soporte y apoyo.
- Otros puntos importantes, tales como: acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral–familiar), estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida.

En la **Tabla 3.2** se detalla las ponderaciones que fueron asignadas según la opción de respuesta de los empleados, planteada en una escala Likert.

Tabla 3. 2.

Escala Likert para las opciones de respuesta en el Cuestionario de Evaluación Psicosocial.

Escala	Criterio
1	En desacuerdo
2	Poco de acuerdo
3	Parcialmente de acuerdo
4	Completamente de acuerdo

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018).

En este contexto, se ingresó las respuestas por cada participante en función de las 8 dimensiones generales definidas por el (MTE, 2018). Esto permitió la obtención de resultados del riesgo psicosocial por dimensión, mediante una sumatoria simple de la puntuación obtenida por los ítems asociados (**anexo 3**). Finalmente, se comparó el resultado con los valores establecidos en la **Tabla 3.3** que indican si el riesgo psicosocial es bajo, medio o alto en cada dimensión.

Tabla 3. 3.
Definiciones de las Dimensiones del Riesgo Psicosocial.

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Ítems	Nº de los Ítems	Resultado por Dimensión del Riesgo Psicosocial		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
1. Carga y Ritmo de Trabajo	Requerimientos mentales y físicos a los que se somete un trabajador, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar tareas, constantes o variables.	4	1 al 4	13-16	8-12	4-7
2. Desarrollo de Competencias	Oportunidades para desarrollar destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	4	5-8	13-16	8 a 12	4-7
3. Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar en el logro de objetivos, entre otras.	6	9-14	18-24	12-17	6-11
4. Margen de Acción y Control	Participación en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)	4	15-18	13-16	8-12	4-7
5. Organización del Trabajo	Formas de comunicación, tecnología, modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	6	19-24	18-24	12-17	6-11
6. Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo.	5	25-29	16-20	10-15	5-9
7. Soporte y Apoyo	Acciones y recursos que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas laborales y extralaborales.	5	30-34	16-20	10-15	5-9
8. Otros puntos importantes:						
8.1. Acoso Discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etc. que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos laborales.	4	35, 38, 53 y 56	13-16	8-12	4-7
8.2 Acoso Laboral	Hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo, grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	2	41 y 50	7-8	5-6	2-4
8.3. Acoso Sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2	43 y 48	7-8	5-6	2-4

8.4. Adicción al Trabajo	Cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros.	5	36, 45, 51, 55 y 57	16-20	10 a 15	5-9
8.5. Condiciones del Trabajo	Condiciones que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores en su actividad laboral.	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2-4
8.6. Doble Presencia (Laboral-Familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.7. Estabilidad Laboral y Emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
8.8. Salud Auto Percibida	Percepción sobre la salud de la persona en relación a su trabajo.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Resultado Global			Número de los Ítems 58	Riesgo Bajo 175-232	Riesgo Medio 117- 174	Riesgo Alto 58-116

Fuente: Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018)

Finalmente, los datos obtenidos, a través del cuestionario Evaluación Psicosocial en espacios laborales fueron procesados mediante la herramienta de tabulación establecida por el Ministerio del Trabajo de Ecuador a través de una plantilla en el software Excel, versión 16.14.1. Esto permitió la obtención automatizada de estadísticas y gráficos descriptivos. A través de las sumatorias globales obtenidas, se definió el nivel de riesgo al que están expuestos los trabajadores de la Cooperativa Reina del Camino, en función de la dimensión psicosocial. En la tabla 3.4 se detallan los criterios generales de los niveles de riesgo psicosocial.

Tabla 3. 4.
Criterios Generales para la Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Nivel de Riesgo	Ponderación	Interpretación
Riesgo Bajo	175 a 232	El riesgo de impacto potencial es mínimo sobre la salud y la seguridad, las acciones deberán estar orientadas a mantener el nivel de riesgo.
Riesgo Medio	117 a 174	El riesgo de impacto potencial es moderado y puede comprometer la seguridad y la salud a mediano plazo. Las medidas de seguridad y prevención se deben implementar de manera continua y conforme a la necesidad identificada.
Riesgo Alto	58 a 116	El riesgo de impacto es alto, los niveles son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la integridad física y la salud de manera inmediata. Las medidas de prevención y seguridad se deben implementar de manera continua.

Fuente: Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018).

3.6.2. FASE II. ESTIMACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL, A PARTIR DE SU COMPARACIÓN CON LO ESTABLECIDO EN LA NORMATIVA VIGENTE POR EL MINISTERIO DE TRABAJO

3.6.2.1. ACTIVIDAD 4. APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se empleó el modelo Walton (Da Silva *et al.*, 2009; Fernandes *et al.*, 2017) para estimar la calidad de vida laboral. A través de un cuestionario en donde se evaluaron las ocho dimensiones de la calidad de vida laboral relacionadas directamente con los aspectos psicosociales:

- Compensación adecuada y justa.
- Condiciones de trabajo.
- Uso de las capacidades en el trabajo.
- Oportunidades en el trabajo.
- Integración social en el trabajo.
- Constitucionalismo en el trabajo.
- Espacio de la vida personal ocupado por el trabajo.
- Relevancia e importancia social del trabajo.

Las preguntas del cuestionario se basaron en una escala Likert del 1 al 5, donde:

- 1: No satisfecho
- 2: Poco satisfecho
- 3: Moderadamente satisfecho
- 4: Muy satisfecho
- 5: Extremadamente satisfecho

Para calcular el nivel de cada dimensión de la calidad de vida laboral se sumaron las calificaciones establecidas por los encuestados de cada pregunta formulada. Y estos valores de dimensiones se sumaron a su vez para obtener la calidad de vida laboral total. Para estimar el nivel de Calidad de vida laboral total y por dimensión se utilizó la **Tabla 3.5** detallada por Figueroa *et al.* (2017) en donde se reflejan los rangos de CVL según las calificaciones obtenidas en el cuestionario:

Tabla 3. 5.
Rangos de Calidad de Vida Laboral

Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
Compensación adecuada y justa	17 – 20	13 – 16	9 – 12	5 – 8	0 – 4
Condiciones de trabajo	25 – 30	19 – 24	13 – 18	7 – 12	0 – 6
Uso de las capacidades en el trabajo	21 – 25	16 – 20	11 – 15	6 – 10	0 – 5
Oportunidades en el trabajo	17 – 20	13 – 16	9 – 12	5 – 8	0 – 4
Integración social en el trabajo	17 – 20	13 – 16	9 – 12	5 – 8	0 – 4
Constitucionalismo en el trabajo	17 – 20	13 – 16	9 – 12	5 – 8	0 – 4
Espacio de su vida personal ocupado por el trabajo	13 – 15	10 – 12	7 – 9	4 – 6	0 – 3
Relevancia social e importancia del trabajo	21 – 25	16 – 20	11 – 15	6 – 10	0 – 5
Calidad de Vida Laboral	141 – 175	106 – 140	71 – 105	36 – 70	0 – 35

Fuente: Figueroa *et al.* (2017)

Para una mejor interpretación de los resultados se creó una tabla en donde se reflejó la frecuencia en porcentaje de cada rango de calidad de vida laboral según lo manifestado por los encuestados, y una tabla global en donde se indicó la calificación promediada de cada dimensión y el resultado final de la calidad de vida laboral de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” calculada mediante la sumatoria de cada dimensión.

3.6.2.2. ACTIVIDAD 5. CORRELACIONAR LAS DIMENSIONES DE LOS ASPECTOS PSICOSOCIALES CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se desarrolló una prueba estadística de regresión lineal múltiple para obtener el coeficiente de determinación (R^2) por cada una de las combinaciones dimensiones/calidad de vida laboral (ocho en total):

- Existe relación positiva entre la compensación adecuada y justa, y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre el uso de las capacidades en el trabajo y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre las oportunidades en el trabajo y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre la integración social en el trabajo y la calidad de vida laboral.

- Existe relación positiva entre el constitucionalismo en el trabajo y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre el espacio de la vida personal ocupado por el trabajo y la calidad de vida laboral.
- Existe relación positiva entre la relevancia e importancia social del trabajo y la calidad de vida laboral.

Una vez obtenidos los resultados de los cuestionarios, se calcularon las medias de la puntuación de cada dimensión y el global de la calidad de vida laboral, para el total de la muestra, y con estas medias, mediante el software estadístico SPSS se establecieron los coeficientes de correlación para determinar la intensidad de las correlaciones entre las dimensiones y la CVL; esta metodología fue determinada por (Villar, 2015).

3.6.3. FASE III. ESTABLECIMIENTO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO

3.6.3.1. ACTIVIDAD 6. ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE RIESGOS LABORALES

Sirvió como punto de partida para la elaboración del Programa de prevención de riesgos psicosociales y se elaboró, de acuerdo a las especificaciones definidas en el Formato modelo de Plan Mínimo de Prevención de riesgos laborales propuesto por el (MRLE, 2016). De acuerdo al **anexo 5**, la estructura de la matriz comprendió.

- Los datos específicos sobre el establecimiento laboral en estudio.
- Una breve descripción de las principales actividades desarrolladas.
- Las herramientas y equipos utilizados.
- Los factores de riesgo; haciendo énfasis en los psicosociales.
- El número de personas expuestas; según el género y/o condición.
- Las ponderaciones asignadas a la probabilidad, consecuencia, exposición (resultados del estudio de evaluación psicosocial) y GP (riesgo alto, medio o bajo).
- El anexo/evidencia (reporte estudio de riesgo psicosocial).

- La gestión preventiva, que incluye: responsables, cumplimiento legal y las acciones a tomar.

3.6.3.2. ACTIVIDAD 7. CONSTRUCCIÓN DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Siguiendo el formato propuesto por el MRLE (2018) el Programa de prevención de riesgos psicosociales para la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, deberá integrar doce apartados (**anexo 6**), que a continuación se detallan:

- Nombre empresa o institución.
- RUC.
- Objetivo general.
- Objetivos específicos.
- Actividades.
- Numerador y denominador del indicador.
- Porcentaje de cumplimiento.
- Medio de verificación a solicitar por las autoridades de control.
- Programación anual.
- Actividades pendientes / observaciones.
- Porcentaje de cumplimiento del programa.
- Firmas de responsabilidad.

3.6.3.3. ACTIVIDAD 8. SOCIALIZAR EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Se realizó una convocatoria escrita a la gerencia de la Cooperativa Reina del Camino para el desarrollo de una reunión (anexo 7) presencial y/o virtual (dependiendo del estado de la pandemia por COVID-19). La finalidad de este evento consistió en la presentación y socialización del programa de prevención de riesgos psicosociales.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO

En la **Tabla 4.1**, se detalla la información general laboral de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino”:

Tabla 4. 1.

Información General Laboral de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino.

Nº	Áreas Nombre	Nº	Zonas Nombre	Servicios	Actividades
1	Operativa	1	Andén	N/A	Control de ingresos y salida de buses
		2	Bodegas	N/A	Carga y descarga de encomiendas
		3	Baños	Higiénicos	Acondicionamiento y limpieza
		4	Garaje	N/A	Control de vehículos
		5	Mantenimiento	N/A	Lavado Secado Mecánica
2	Administrativa	1	Gerencia	N/A	Control de actividades Planificación y gestión de actividades Acuerdos interinstitucionales
		2	Financiera	N/A	Pago de nómina Pago de servicios Asignación de presupuesto Elaboración de informes y reportes
		3	Ventanillas	Información general	Venta de pasajes Recepción de encomiendas
		4	Atención al cliente	Información al cliente	Proveer información Seguimiento a solicitudes Información sobre destinos Recepción y entrega de encomiendas
		5	Baños	Higiénicos	Acondicionamiento y limpieza
		6	Sala de espera	N/A	Venta de materiales y alimentos
		7	Médica	Servicios de salud	Primeros auxilios Control y chequeos
Total de empleados de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino					135

La Cooperativa de Transporte Reina del Camino cuenta con dos áreas, la operativa, en donde se dedican principalmente al ingreso y salida de buses, carga y descarga de encomiendas y control de los vehículos; y la administrativa dedicada a la atención al cliente y administración interna de la empresa (recursos humanos, financiero, servicios médicos).

La estructura funcional y organizacional de la empresa se encuentra distribuida en la **Tabla 4.2:**

Tabla 4. 2.

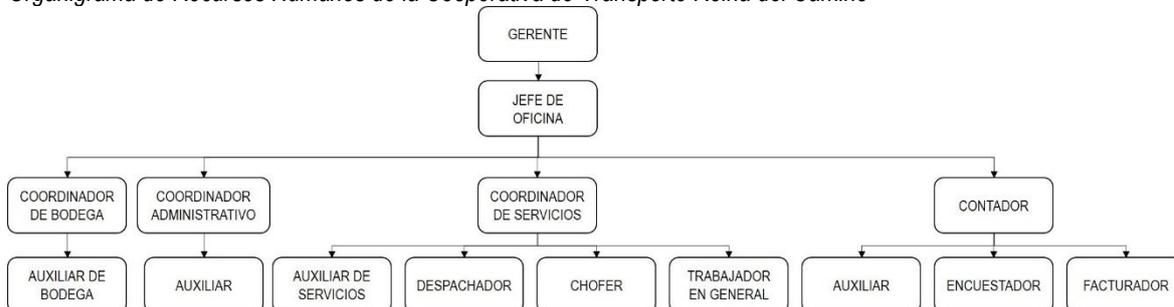
Estructura Funcional de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino

Número de Trabajadores:	135
Gerente Representante Legal	1
Jefe de oficinas	1
Coordinadores	3
Contador	1
Cobradores	20
Recaudadores	20
Facturadores	15
Encuestadores	8
Distribución por puesto de trabajo:	Bodegueros 4
	Auxiliares de bodega 22
	Recepcionistas 3
	Auxiliares administrativos 4
	Auxiliares de contabilidad 5
	Auxiliares de servicios en general 7
	Choferes 6
	Despachadores de combustible 10
	Trabajadores en general 4
	Servicio médico 1
Jornada Laboral:	Horas / Día 24
	Días / semana 7
	Días de funcionamiento / año 365
	Horas / año 8760
	Número de turnos 3
	Horarios de turno 08:00 – 13:00 y 14:00 – 17:00 14:00 – 05:00

El organigrama funcional de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino se muestra a continuación:

Figura 4. 1.

Organigrama de Recursos Humanos de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino



Las organizaciones exitosas ven al recurso humano como activos que necesitan administrarse de una forma consciente y que vayan de acuerdo con las necesidades de las mismas. Por estar viviendo en un mundo globalizado las grandes organizaciones están trabajando en capacitar y contar con el recurso humano capaz de enfrentar los desafíos competitivos. Todo esto significa que desean atraer el talento superior que a la vez posea ese talento emocional requerido y luego estimularlo para que pueda desempeñarse a sus niveles máximos (García *et al.*, 2020).

- Cumplimiento de la normativa de salud y seguridad ocupacional vigente

En la **Tabla 4.3**, se detalla el cumplimiento de los requisitos según los cuerpos legales aplicables:

Tabla 4. 3.

Revisión del Cumplimiento de la Legislación Ambiental en SSO de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino

Normativa	Disposición legal	Hallazgo	Medio de verificación
Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Registro Oficial Suplemento 175 de 05-feb.-2018	Art. 9. Derechos de las mujeres. Numeral 1. una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, que favorezca su desarrollo y bienestar; Numeral 19. que se respete su permanencia o condiciones generales de trabajo, así como sus derechos	C	Reportes estadísticos de incidentes.

	<p>laborales específicos, tales como los relacionados con la maternidad y lactancia.</p> <p>Numeral 22. A no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia.</p>		
Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento 796 de 2012	<p>Art. 45. Derecho al trabajo. Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.</p>	C	Estadísticas de la nómina de trabajadores, clasificados por género.
	<p>Art. 47. Inclusión laboral. La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.</p>	C	Distributivos laborales.
	<p>Art. 51. Estabilidad laboral. Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.</p>	C	Reportes históricos de las nóminas de trabajo.
Código del trabajo. (R.O. Suplemento No167 16-dic.-2005; última modificación: 21-ago.-2018)	<p>Art. 42. Obligaciones del empleador.</p> <p>Numeral 8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.</p>	C	Fotografías del personal haciendo uso de indumentaria de trabajo. Registros de las fichas de recibo del material de trabajo.
	<p>Art. 45. Obligaciones del trabajador.</p> <p>Literal i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.</p>	C	Fotografías.
	<p>Art. 434. En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la</p>	C	Documento del Reglamento de

	aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.		higiene y seguridad laboral interno. Oficios aprobados por el Ministerio de Trabajo.
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-079 Expedir el instructivo para el pago de la participación de utilidades	Art. 4. Del cumplimiento de pago y registro de participación de utilidades. Los empleadores deberán realizar el pago de la participación de utilidades dentro del plazo de quince (15) días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, la cual deberá hacerse hasta el treinta y uno (31) de marzo de cada año.	C	Registros de recibos de pago de utilidades a los trabajadores.
Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. (D.E 2393, R.O. 565 17 de nov de 1986 y promulgado mediante R.O. 831 15 de nov de 2012)	Art. 11. Obligaciones de los empleadores Numeral 4: Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.	C	Acuerdos.
	Art. 11. Obligaciones de los empleadores Numeral 6: Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.	C	Reportes médicos.
	Art. 11. Obligaciones de los empleadores Numeral 9: Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.	C	Registro de capacitaciones.
	Art. 34. Limpieza de locales Numeral 1: Los locales de trabajo y dependencias anexas deberán mantenerse siempre en buen estado de limpieza.	C	Fotografías.
	Art. 39.- Abastecimiento de agua. Numeral 1: En todo establecimiento o lugar de trabajo, deberá proveerse en forma suficiente, de agua fresca y potable para consumo de los trabajadores.	C	Planilla de agua.
	Art. 44. Lavabos. Numeral 1: Estarán provistos permanentemente de jabón o soluciones jabonosas.	C	Fotografías.

	<p>Art. 46. Servicios de primeros auxilios. Todos los centros de trabajo dispondrán de un botiquín de emergencia para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores durante la jornada de trabajo. Si el centro tuviera 25 o más trabajadores simultáneos, dispondrá, además, de un local destinado a enfermería. El empleador garantizará el buen funcionamiento de estos servicios, debiendo proveer de entrenamiento necesario a fin de que por lo menos un trabajador de cada turno tenga conocimientos de primeros auxilios.</p>	C	Fotografías de los puntos y kits de primeros auxilios.
	<p>Art. 47. Empresas con servicio médico. - En las empresas obligadas a constituir Servicio Médico autónomo o mancomunado, será éste el encargado de prestar los primeros auxilios a los trabajadores que lo requieran, por accidente o enfermedad, durante su permanencia en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Servicio Médico de la Empresa</p>	C	Fotografías del centro de primeros auxilios.
<p>Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios. (A.M 01257. R.O del jueves 2 de abril del 2009)</p>	<p>Art. 29.- Todo establecimiento de trabajo, comercio, prestación de servicios, alojamiento, concentración de público, parqueaderos, industrias, transporte, instituciones educativas públicas y privadas, hospitalarios, almacenamiento y expendio de combustibles, productos químicos peligrosos, de toda actividad que representen riesgos de incendio, deben de contar con extintores de incendio del tipo adecuado a los materiales usados y a la clase de riesgo.</p>	C	Fotografías.
	<p>Art. 32 (Literal c) Los extintores contarán con una placa y etiqueta de identificación de la empresa, en la que constarán los siguientes datos: fecha de recarga, fecha de mantenimiento, tipo de agente extintor, capacidad, procedencia e instrucciones para el uso.</p>	C	Fotografías.
	<p>Art. 270.- Las sustancias inflamables como: grasas, aceites o sustancias fácilmente combustibles, deben de recogerse en recipientes metálicos de cierre hermético y ser almacenados en compartimento ignífugo.</p>	C	Fotografías. Reportes del manejo de sustancias inflamables.
<p>Norma Técnica Ecuatoriana INEN 439:1984. Colores,</p>	<p>Esta norma establece los colores, señales y símbolos de seguridad, con el propósito de prevenir accidentes y peligros para la integridad física y la salud, así como para</p>	C	Fotografías.

señales y símbolos de seguridad	hacer frente a ciertas emergencias. Aplica a la identificación de posibles fuentes de peligro y para marcar la localización de equipos de emergencia o de protección.		
Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2288. Etiquetado de Precaución.	Esta norma se aplica a la preparación de etiquetas de precaución de productos químicos peligrosos, como se definen en ella, usados bajo condiciones ocupacionales de la industria. Recomienda solamente el lenguaje de advertencia, más no cuando o donde deben ser adheridas a un recipiente	C	Fotografías.
Norma Técnica Ecuatoriana INEN 739. Extintores portátiles Inspección, Mantenimiento y Recarga.	Esta norma establece los procedimientos para inspección, mantenimiento y recarga de extintores portátiles de todo tipo.	C	Fotografías.

Como se puede observar en la **Tabla 4.3**, la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino”, posee un nivel de cumplimiento de la normativa en el área de Salud y Seguridad Ocupacional Excelente, cumpliendo el 100% de los aspectos identificados.

Actualmente, la prevención y riesgos laborales se han convertido en uno de los temas de mayor interés y continuo cambio en el mundo del trabajo. Según Núñez, (2016) la verificación del cumplimiento de las normativas propone acciones que permiten reducir la cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, reforzar la cultura preventiva de accidentes laborales, optimizar el uso de los recursos de la empresa. Consecuentemente, el cumplimiento de las normativas mantendrá la fidelidad en los clientes, la empresa entregará un servicio de mejor calidad y podrá satisfacer la demanda de la clientela.

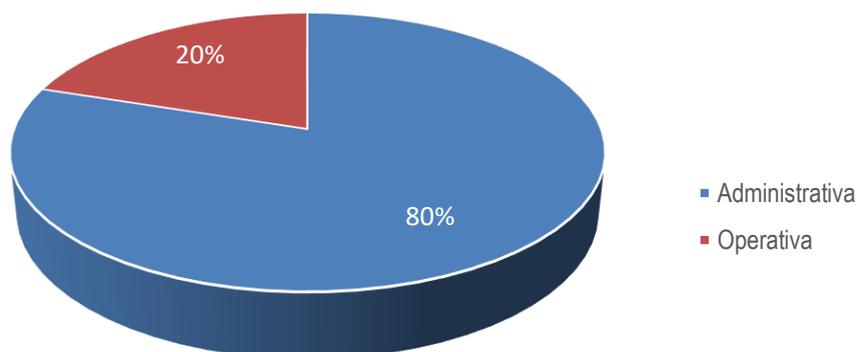
El problema de una deficiente seguridad implica pérdidas total o parcial de la capacidad laboral de los trabajadores; la aparición de enfermedades; que, entre otros factores más importantes, implican costos para el sistema de salud, muerte para los trabajadores y responsabilidad de los empleadores en la reparación de los daños (Mite y Requena, 2015).

Por lo tanto, el cumplimiento de la Normativa de Seguridad y Salud Ocupacional va a ocasionar beneficios económicos para la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” ya que generará una optimización de los recursos al disminuir los gastos y aumentar la eficacia de los procesos; también obtendrá reducciones en las primas de seguros por la reducción de los riesgos en el trabajo.

- **Datos sociodemográficos del personal de la Cooperativa de Transporte “Reina Del Camino”**

En el cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, ejecutado para la consecución de los objetivos a una muestra de 45 trabajadores de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino”, se plantearon también preguntas para obtención de información de la estructura funcional de la empresa, obteniendo la siguiente información:

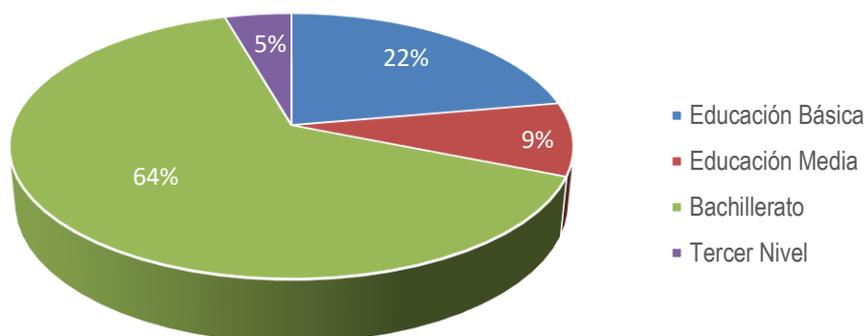
Figura 4. 2.
Área de Trabajo a la que pertenecen los Encuestados en la Cooperativa de Transporte Reina del Camino



El 80% de las personas encuestadas de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” pertenecen al área administrativa y un 20% a la operativa; estos resultados reflejan que dentro de la empresa se presta mayor importancia a la administración de los recursos de la misma, tanto humanos, materiales y económicos; y en un segundo plano a la operatividad de los servicios de la cooperativa, su producción y distribución.

Figura 4. 3.

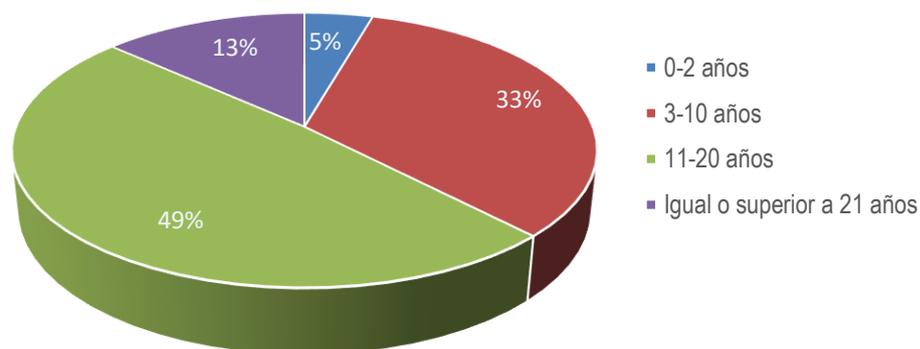
Nivel de Instrucción de los Trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino.



La mayor parte de los trabajadores (64%) posee un nivel de instrucción de bachillerato, y solo un 5% culminó el tercer nivel. El impacto de ciertos riesgos puede afectar de manera diferente a los trabajadores según sus características individuales, de acuerdo a Neffa (2015) una de estas condiciones es si el trabajador puede disponer de recursos extras – profesionales compensatorios para procesar y hacer frente a los riesgos, como sería la educación inicial, el nivel de formación, la información y calificaciones profesionales que posee.

Figura 4. 4.

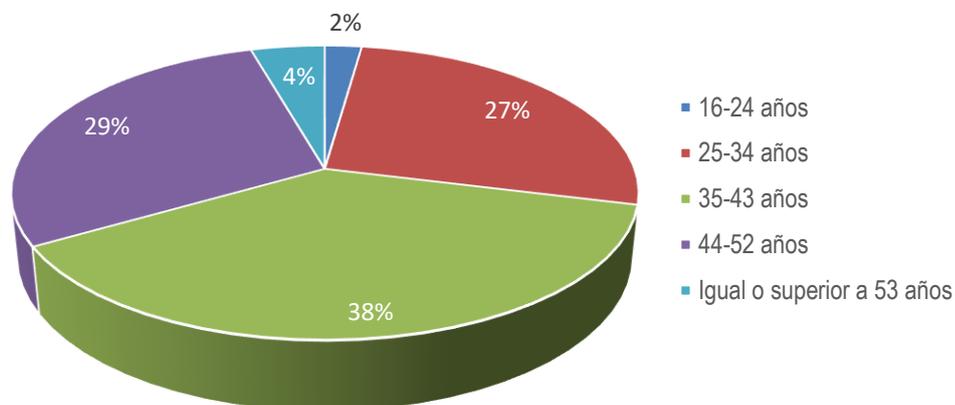
Años de Experiencia de los Trabajadores de la Cooperativa Reina del Camino



El 49% de los empleados encuestados de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” tienen entre 11 a 20 años de experiencia laboral en la institución, es por ello que Ramírez y Cajigas (2004) definen la estabilidad laboral como la cantidad

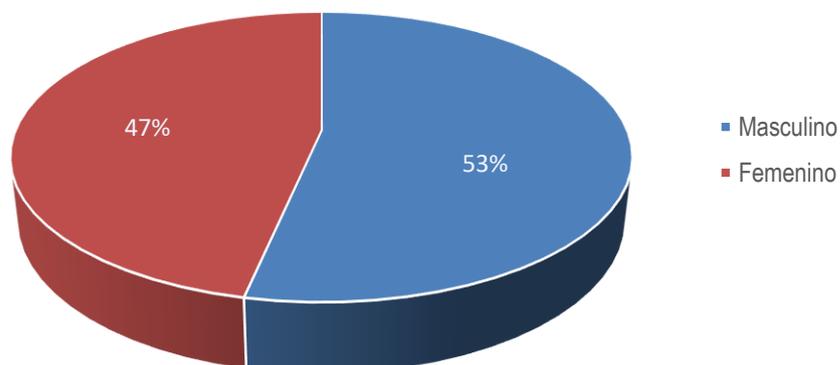
de tiempo promedio que permanece un empleado en una misma empresa, no pudiendo ser declarado cesante antes, a no ser por alguna causa taxativamente determinada

Figura 4. 5.
Edad de los Trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino



La mayoría de los trabajadores son adultos, teniendo más de 35 años de edad (71%) y una minoría (2%) de entre 16 a 24 años de edad. Esta mezcla intergeneracional es una de las principales claves del éxito de las compañías, puesto que los trabajadores de mayor edad aportan conocimientos y los más jóvenes demuestran su fuerza y energía. La idea es saber fusionar y potenciar las aptitudes de los empleados de diferentes edades para conseguir los mejores resultados (Maestre, 2019).

Figura 4. 6.
Género de los Trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino



En cuanto a género, los puestos de trabajo de las personas encuestadas pertenecientes a Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” se encuentran distribuidos de manera equitativa siendo un 47% femenino y un 53% masculino.

De acuerdo a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de España [SSLMAE] (2017) la división del trabajo está mediatizada por el género y esto conlleva una segregación del mercado laboral que afecta de manera diferente a la salud de mujeres y hombres; para una adecuada prevención se debe incluir la perspectiva de género, porque los riesgos psicosociales laborales afectan más a las trabajadoras que a los trabajadores y están asociados a muchas profesiones altamente feminizadas.

Los riesgos psicosociales que afectan en mayor medida a las mujeres son: el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la discriminación por razón de sexo, las dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal, la doble presencia, y la concurrencia de factores como una mayor precariedad laboral, más dificultades respecto a la estabilidad y calidad del empleo asociadas al embarazo y a la maternidad, un menor sueldo, categoría profesional y participación en las estructuras de gobierno empresarial o en la toma de decisiones (SSLMA, 2017).

- Evaluación de Riesgos Psicosociales del Personal de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino”

La Evaluación de los riesgos psicosociales se efectuó con base a un cuestionario de 58 ítems agrupados en las ocho dimensiones, a una muestra de 45 trabajadores de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino”.

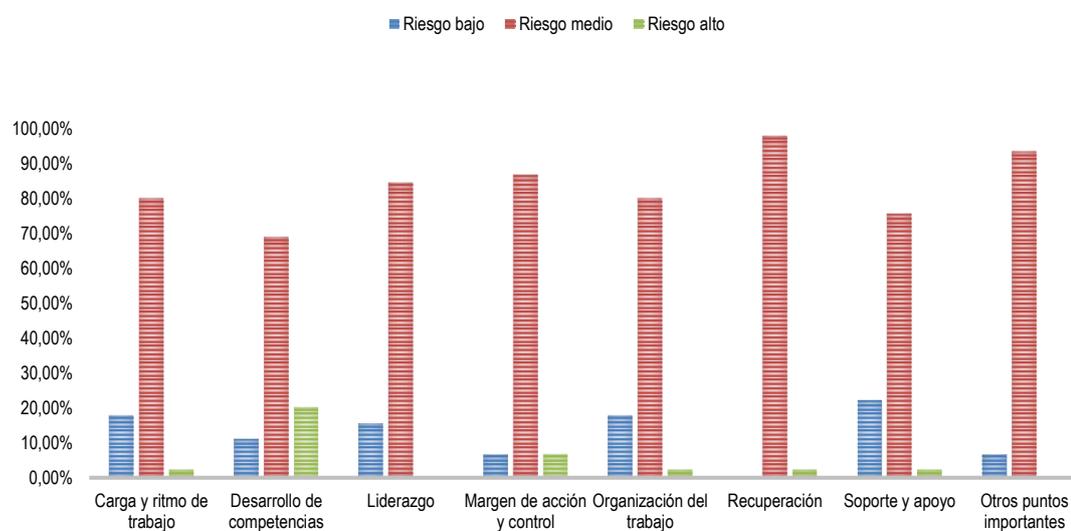
Tabla 4. 4.

Evaluación de las Dimensiones Fundamentales de los Riesgos Psicosociales

Resultado por Dimensión de la Evaluación de Riesgo Psicosocial			
Dimensiones Fundamentales	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo (CRT)	18%	80%	2%
Dimensión 2. Desarrollo de Competencias (DC)	11%	69%	20%
Dimensión 3. Liderazgo (L)	16%	84%	0%
Dimensión 4. Margen de Acción y Control (MAC)	7%	87%	7%
Dimensión 5. Organización del Trabajo (OT)	18%	80%	2%
Dimensión 6. Recuperación (R)	0%	98%	2%
Dimensión 7. Soporte y Apoyo (SA)	22%	76%	2%
Dimensión 8. Otros Puntos Importantes (OPI)	7%	93%	0%

Figura 4. 7.

Evaluación de las Dimensiones del Riesgo Psicosocial



La **Tabla 4.4** y la **Figura 4.7** resumen la evaluación de riesgos psicosociales en base a las ocho dimensiones fundamentales. Estos indican que el nivel de riesgo

predominante en los trabajadores de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” es de riesgo medio, ya que todas las dimensiones superan el 69% de frecuencia.

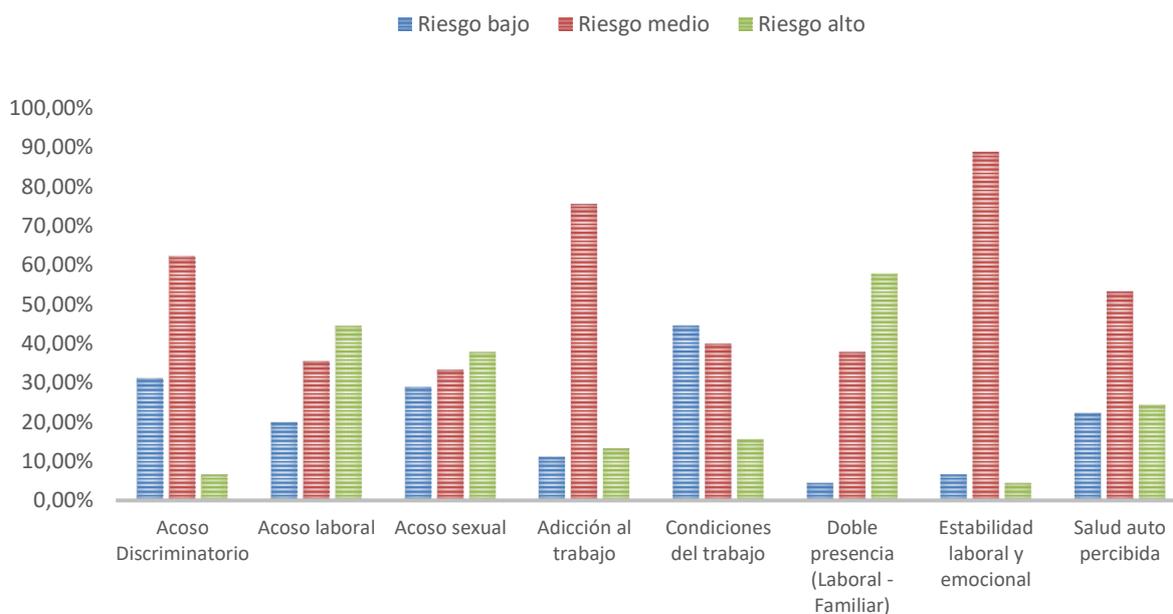
La recuperación del riesgo psicosocial es la dimensión que los trabajadores asociaron a un riesgo medio con un 98%, lo que indica que el personal tiene inconvenientes en cuanto al tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar un esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo.

Estos resultados coinciden con una investigación realizada por Yépez (2019) cuyo objetivo fue evaluar los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa SUMINCOGAR de Quito, utilizando la misma metodología de la presente investigación. Los resultados indicaron que, en nivel de riesgo medio, la población estudiada reportó que tres dimensiones evidenciaron una exposición superior al 50%, siendo una de estas la Recuperación por parte de los trabajadores.

Tabla 4. 5.
Evaluación de Otras Dimensiones de Riesgos Psicosociales

Resultado por Dimensión de la Evaluación de Riesgo Psicosocial			
Otras Dimensiones	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Dimensión 8.1. Acoso Discriminatorio	31%	62%	7%
Dimensión 8.2. Acoso Laboral	20%	36%	44%
Dimensión 8.3. Acoso Sexual	29%	33%	38%
Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo	11%	76%	13%
Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo	44%	40%	16%
Dimensión 8.6. Doble Presencia (Laboral – Familiar)	4%	38%	58%
Dimensión 8.7. Estabilidad Laboral y Emocional	7%	89%	4%
Dimensión 8.8. Salud Auto Percibida	22%	53%	24%

Figura 4. 8.
Evaluación de Otras Dimensiones del Riesgo Psicosocial



La **Tabla 4.5** y el **Figura 4.8** muestran la evaluación de los aspectos que se incluyen en la dimensión 8 de riesgos psicosociales, estos resultados, varían con los anteriores, mostrando un aumento de la exposición a riesgo alto, siendo los aspectos más elevados la doble presencia (laboral – familiar), el acoso laboral y el acoso sexual.

Morán (2019) realizó la evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa 180 GRADOS PRODUCCIONES, en donde determinó mediante los resultados obtenidos que existe un riesgo alto en la dimensión de acoso laboral de un 13% tanto en el área administrativa como operativa referente a la forma de acoso psicológico, que consta del hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones crueles o maliciosas a un individuo o grupo de trabajadores.

El nivel de riesgo medio es el predominante, siendo la estabilidad laboral y emocional el aspecto con mayor exposición con un porcentaje de 86%; este aspecto está relacionado con la precarización laboral, la incertidumbre de futuro laboral y la falta de motivación o descontento por parte de los trabajadores, lo que significa que dentro de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” existe un nivel de incertidumbre laboral relacionada con el personal.

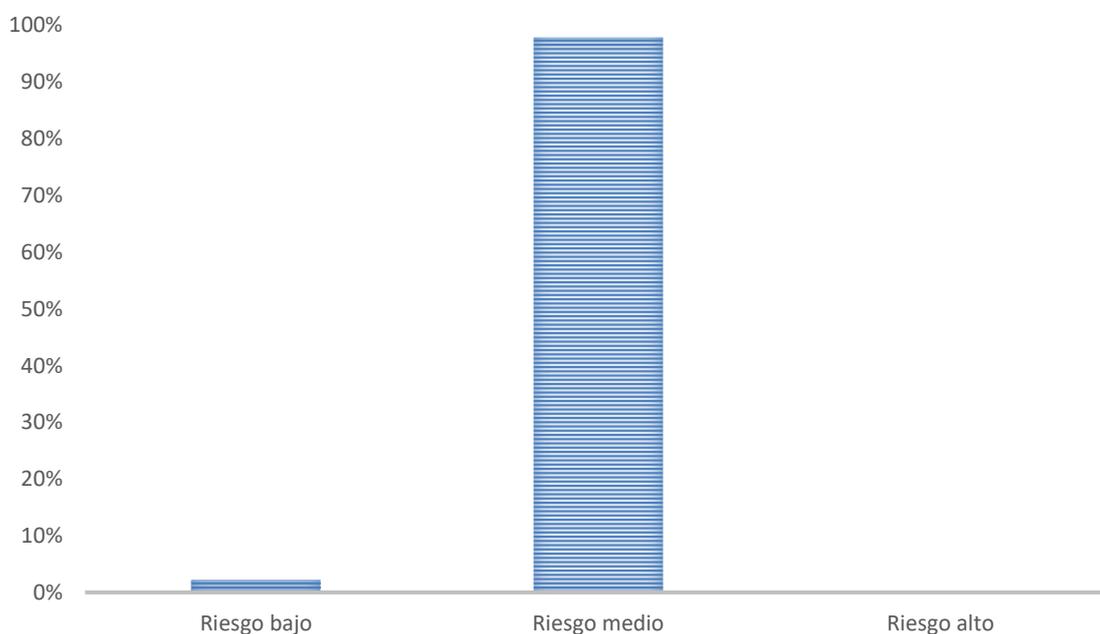
Tabla 4. 6.

Evaluación Global del Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino

Resultado Global de la Evaluación del Riesgo Psicosocial	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	2%	98%	0%

Figura 4. 9.

Evaluación Global del Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina Del Camino



La **Tabla 4.6** y la **Figura 4.9** muestran el resultado global de la evaluación del riesgo psicosocial en los trabajadores de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino”, evidenciando que el personal está expuesto a un riesgo de nivel medio, lo que significa que representan riesgos psicosociales medianamente significativos, asimismo Intriago (2020) recalca la importancia de mantener las medidas correctivas para la neutralización y eliminación de los riesgos para el beneficio de salud laboral de la empresa.

4.2. ESTIMACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL, A PARTIR DE LA COMPARACIÓN CON LO ESTABLECIDO EN LA NORMATIVA VIGENTE POR EL MINISTERIO DE TRABAJO

Los resultados de la valoración de la calidad de vida laboral por encuesta aplicada se resumen en la **Tabla 4.7**:

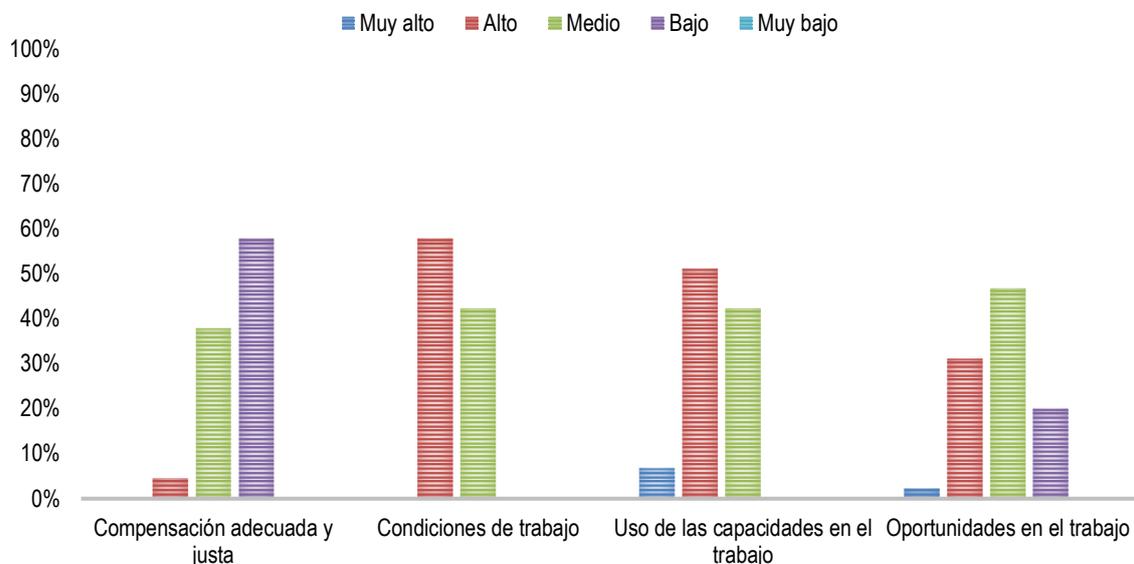
Tabla 4. 7.

Valoración de la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino

Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
Compensación adecuada y justa (CAJ)	0%	4%	38%	58%	0%
Condiciones de trabajo (CT)	0%	58%	42%	0%	0%
Uso de las capacidades en el trabajo (UCT)	7%	51%	42%	0%	0%
Oportunidades en el trabajo (OT)	2%	31%	47%	20%	0%
Integración social en el trabajo (IST)	18%	53%	27%	2%	0%
Constitucionalismo en el trabajo (CT)	2%	29%	60%	9%	0%
Espacio de su vida personal ocupado por el trabajo (EVPOT)	24%	31%	40%	4%	0%
Relevancia social e importancia del trabajo (RSIT)	20%	56%	22%	2%	0%
Promedio de Calidad de Vida Laboral	2%	49%	47%	2%	0%

Figura 4. 10.

Valoración de las Dimensiones de Calidad de Vida Laboral (1 - 4)



Como se aprecia en la **Figura 4.10**, en la dimensión de compensación adecuada y justa, la calificación dada mayormente por los trabajadores fue baja (58%). Este resultado se ajusta a lo indicado por Barbosa *et al.* (2013) quien expresa que el personal de la empresa tiene la percepción de que pueden recibir una mejor remuneración por el trabajo realizado, comparado con otras instituciones.

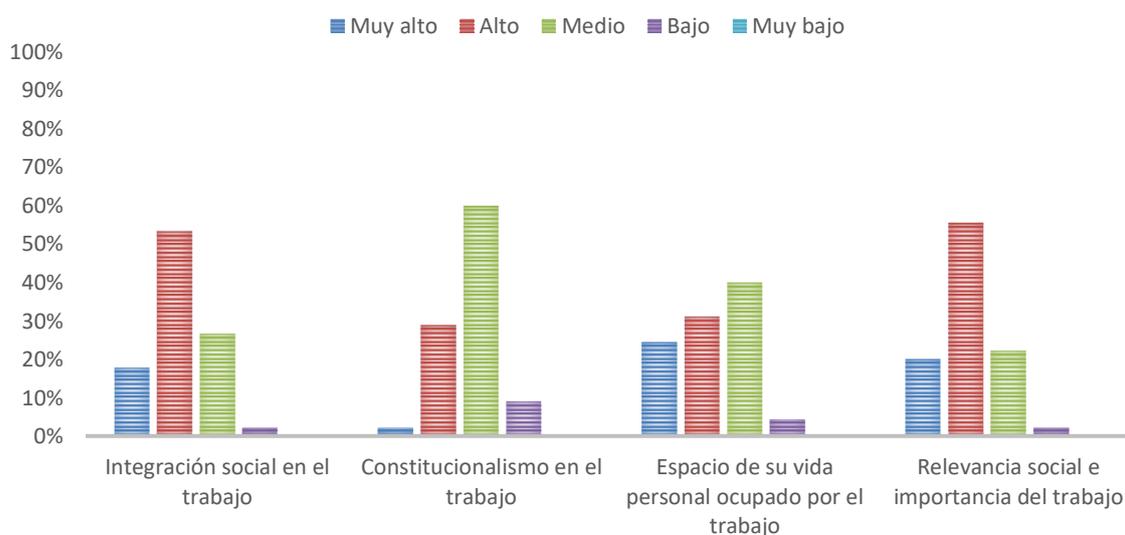
En el caso de las dimensiones de condiciones de trabajo y uso de las capacidades del trabajo la calificación mayoritaria es alta con un 58% y 51% respectivamente. Esto manifiesta trabajadores satisfechos con los procesos e instalaciones de

trabajo, así como también de su carga laboral, motivación y satisfacción por las actividades que realizan (Barbosa *et al.*, 2013).

La dimensión de oportunidades en el trabajo presenta una calificación mayoritaria de media con una frecuencia del 47%, indicando que los trabajadores se muestran medianamente satisfechos con las oportunidades de crecimiento que les brinda la empresa, es decir, capacitaciones, evaluaciones personales, incentivos, entre otros.

Figura 4. 11.

Valoración de las Dimensiones de Calidad de Vida Laboral (5 - 8)



Las dimensiones de integración social en el trabajo y relevancia social e importancia del trabajo, presentan una calificación alta por parte de los trabajadores encuestados, con un 53% y 56% respectivamente; es decir, que el personal se siente integrado a su puesto y equipo de trabajo de manera satisfactoria y percibe que lo que hace es relevante para la empresa (**Figura 4.11**).

En los aspectos de constitucionalismo en el trabajo y espacio de su vida personal ocupado por el trabajo predominó la calificación media con un 60% y 40% respectivamente, es decir, que el personal de la cooperativa percibe un grado de satisfacción o aceptación medio con las normas internas de la organización, y a su vez, siente que su vida personal se ocupa un poco con el trabajo (**Figura 4.11**).

La calificación global de cada una de las dimensiones de la calidad de vida laboral se detalla en la **Tabla 4.8**:

Tabla 4. 8.
Calificaciones de las Dimensiones de Calidad de Vida Laboral

Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral	Calificación Cuantitativa	Porcentaje (%)	Calificación Cualitativa
Compensación adecuada y justa (CAJ)	8,40	7,69	Bajo
Condiciones de trabajo (CT)	18,80	17,21	Alto
Uso de las capacidades en el trabajo (UCT)	16,42	15,03	Alto
Oportunidades en el trabajo (OT)	11,44	10,47	Medio
Integración social en el trabajo (IST)	14,18	12,98	Alto
Constitucionalismo en el trabajo (COT)	12,24	11,20	Medio
Espacio de su vida personal ocupado por el trabajo (EVPOT)	10,18	9,32	Alto
Relevancia social e importancia del trabajo (RSIT)	17,60	16,11	Alto
Calidad de Vida Laboral (CVL)	109,27	100	Alto

De acuerdo a la **Tabla 4.8**, la calidad de vida laboral de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” según la percepción de los trabajadores es alta, lo cual conlleva a numerosas ventajas para la empresa según Granados (2011) tales como la mejora del funcionamiento financiero, incremento del valor de mercado, incremento de la productividad, reducción de los costos operativos, mejora de la habilidad para retener y atraer a los mejores empleados, fortalecimiento de la confianza y lealtad de los empleados, reducción del ausentismo y el fortalecimiento de la reputación de la compañía.

Se realizó una prueba de correlación de Pearson entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de estas, lo cual detalla los siguientes resultados.

Tabla 4. 9.
Correlación de las Dimensiones con la Calidad de Vida Laboral

	CAJ	CT	UCT	OT	IST	COT	EVOT	RSIT
CVL								
Correlación de Pearson	0,173	0,138	0,618**	0,892**	0,865**	0,870**	0,924**	0,910**
Sig.	0,255	0,364	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	45	45	45	45	45	45	45	45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01

De acuerdo a la **tabla 4.9**, se concluye que existe una correlación débil entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de compensación justa y adecuada y

condiciones del trabajo, ya que los valores pasan el 0,1, no obstante, estos resultados no reflejan significancia estadística. Mientras que, la correlación entre la calidad de vida laboral y las demás dimensiones es fuerte, pasando de 0,5, y con significancia estadística, es decir, a medida que alguna de estas dimensiones aumente su calificación, el valor de calidad de vida laboral aumentará también, lo mismo sucedería si este disminuyera.

El concepto de calidad de vida laboral es difícil de definir y operacionalizar debido a la complejidad y riqueza de dimensiones que traspasan el límite organizacional y laboral. Este concepto debe de ser considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Casas, 2002).

A su vez también se realizó el análisis de correlación de Pearson entre la calidad de vida laboral y las dimensiones básicas de los riesgos psicosociales, obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 4. 10.

Correlación entre las Dimensiones del Riesgo Psicosocial y la Calidad de Vida Laboral

	CRT	DC	L	MAC	OT	R	SA	OPI
CVL								
Correlación de Pearson	-0,323*	0,066	-0,241	0,131	0,249	-0,101	-0,127	0,180
Sig.	0,030	0,667	0,110	0,384	0,099	0,508	0,404	0,238
N	45	45	45	45	45	45	45	45

* La correlación es significativa en el nivel 0,05

Según los resultados obtenidos se pueden analizar las siguientes correlaciones:

- Las dimensiones, carga y ritmo de trabajo, liderazgo, recuperación y soporte y apoyo en relación a la calidad de vida laboral poseen una correlación inversa, es decir a medida que el riesgo psicosocial en estos aspectos sea bajo, la calidad de vida laboral será alta. No obstante, en todas las dimensiones la correlación es baja y solo es considerada significativa en la dimensión de carga y ritmo de trabajo
- Las dimensiones, desarrollo de competencias, margen de acción y control, organización del trabajo y otros puntos importantes en relación a la calidad de vida laboral posee una correlación positiva baja.

Estos resultados coinciden con un estudio realizado por Montes (2021) donde se analizó la relación entre factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida en el trabajo en empleados de una empresa de servicios petroleros y se concluyó que la dimensión de carga de trabajo mantiene una relación significativa con la calidad de vida en el trabajo, esto también se pudo observar en la dimensión de integración social y aspectos organizacionales, la cual tiene similitud con la de liderazgo y soporte y apoyo.

Otra investigación realizada por Lizárraga (2020) concluyó que existe una correlación inversa muy significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral en una empresa constructora, es decir a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial disminuye la calidad de vida laboral en los operarios de construcción. Esto sustenta la idea a defender propuesta que indica que los riesgos psicosociales inciden negativamente en la calidad de vida laboral dentro de una institución; para el caso de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, los riesgos psicosociales de los trabajadores se ubican en un nivel de riesgo medio.

4.3. ESTABLECIMIENTO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO

Para la elaboración de la matriz de riesgos laborales, se tomó en cuenta la información proporcionada por los mismos trabajadores de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” dotada en las encuestas realizadas sobre los riesgos psicosociales que ellos pueden adquirir en sus jornadas de trabajo, se obtuvo la siguiente matriz:

Tabla 4. 11.

Matriz de Riesgos Psicosociales de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino

Empresa:	Cooperativa de Transporte Reina del Camino
Actividad:	Pasajes y Encomiendas
Ubicación:	Av. Atahualpa y 7 de Agosto
Fecha:	
Evaluador:	Romero Zambrano Lisbeth Antonella Zambrano Cedeño Tatiana Jamileth

Área Operativa	Factores Psicosociales	Cualificación		
		Riesgo Bajo RB	Riesgo Medio RM	Riesgo Alto RA
	Carga y Ritmo de Trabajo			
	Exigencias en solicitudes y requerimientos de compañeros de trabajo y clientes		X	
	Ritmo de actividades diarias		X	

Estrés en actividades asignadas			X
Tiempo para la realización de actividades asignadas			X
Desarrollo de Competencias			
Conocimientos y habilidades suficientes para el desarrollo de tareas asignadas	X		
Aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades		X	
Planes de capacitaciones dentro del trabajo			X
Evaluación periódica de actividades asignadas			X
Liderazgo			
Reconocimiento a personas por los trabajos realizados		X	
Escucha a los trabajadores por parte de la alta gerencia	X		
Pronta respuesta a solicitudes por parte de jefes		X	
Apoyo y soporte por parte de jefes			X
Lineamientos y retroalimentación por parte de autoridades			X
Comunicación por parte de autoridades			X
Margen de Acción y Control			
Espacios de discusión de problemas y discrepancias			X
Colaboración y trabajo en equipo		X	
Consideración de opiniones de trabajadores	X		
Disponibilidad de aportación de ideas			X
Organización del Trabajo			
Formas de comunicación accesibles y comprensible	X		
Información constante de la gestión de la empresa	X		
Respeto y consideración hacia los limitantes de los trabajadores			X
Reuniones para el cumplimiento de objetivos		X	

Metas y objetivos claros		X	
Tareas y actividades periódicas a realizar		X	
Recuperación			
Energía suficiente después del trabajo para realizar otras actividades	X		
Pausas periódicas cortas para recuperar energía		X	
Tiempo para reflexionar sobre el desempeño laboral		X	
Horario de acuerdo a expectativas		X	
Descanso diario suficiente			X
Soporte y Apoyo			
Fomento de la colaboración y diálogo del equipo	X		
Sentimiento de compañerismo y bienestar	X		
Apoyo necesario a trabajadores de reemplazo y trabajadores con discapacidad	X		
Ayuda técnica y administrativa en caso de solicitarla			X
Acceso a la atención médica en caso de solicitarla		X	
Otros puntos importantes			
Equidad e igualdad en el trabajo en cuanto a la edad del trabajador		X	
Cumplimiento de directrices impuestas	X		
Buen ambiente laboral	X		
Igualdad de género		X	
Aceptación y valoración por parte de compañeros	X		
Inclusión a personas con discapacidad			X
Espacios libres de amenazas, humillaciones y discriminación			X
Estabilidad frente a cambios			X
Prohibición del acoso sexual, físico y psicológico		X	

	Efectos del trabajo en la salud física y mental			X
	Relajación en momentos libres de trabajo		X	
	Influencia de problemas personales en horarios laborales			X
	Uso adecuado de instalaciones de trabajo	X		
	Disponibilidad de solución de problemas familiares		X	
	Respeto a la ideología, opinión política, religiosa, orientación sexual, entre otras	X		
		Cualificación		
		Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		RB	RM	RA
		Factores Psicosociales		
		Carga y Ritmo de Trabajo		
	Exigencias en solicitudes y requerimientos de compañeros de trabajo y clientes	X		
	Ritmo de actividades diarias	X		
	Estrés en actividades asignadas		X	
	Tiempo para la realización de actividades asignadas		X	
		Desarrollo de Competencias		
	Conocimientos y habilidades suficientes para el desarrollo de tareas asignadas		X	
	Aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades		X	
	Planes de capacitaciones dentro del trabajo		X	
	Evaluación periódica de actividades asignadas			X
		Liderazgo		
	Reconocimiento a personas por los trabajos realizados		X	

Área Administrativa

Escucha a los trabajadores por parte de la alta gerencia		X	
Pronta respuesta a solicitudes por parte de jefes	X		
Apoyo y soporte por parte de jefes	X		
Lineamientos y retroalimentación por parte de autoridades			X
Comunicación por parte de autoridades	X		
Margen de Acción y Control			
Espacios de discusión de problemas y discrepancias	X		
Colaboración y trabajo en equipo	X		
Consideración de opiniones de trabajadores			X
Disponibilidad de aportación de ideas		X	
Organización del Trabajo			
Formas de comunicación accesibles y comprensible		X	
Información constante de la gestión de la empresa		X	
Respeto y consideración hacia los limitantes de los trabajadores		X	
Reuniones para el cumplimiento de objetivos	X		
Metas y objetivos claros		X	
Tareas y actividades periódicas a realizar		X	
Recuperación			
Energía suficiente después del trabajo para realizar otras actividades		X	
Pausas periódicas cortas para recuperar energía			X
Tiempo para reflexionar sobre el desempeño laboral		X	
Horario de acuerdo a expectativas	X		
Descanso diario suficiente			X
Soporte y Apoyo			

Fomento de la colaboración y diálogo del equipo		X	
Sentimiento de compañerismo y bienestar	X		
Apoyo necesario a trabajadores de reemplazo y trabajadores con discapacidad	X		
Ayuda técnica y administrativa en caso de solicitarla			X
Acceso a la atención médica en caso de solicitarla	X		
Otros puntos importantes			
Equidad e igualdad en el trabajo en cuanto a la edad del trabajador		X	
Cumplimiento de directrices impuestas			X
Buen ambiente laboral			X
Igualdad de genero			X
Aceptación y valoración por parte de compañeros	X		
Inclusión a personas con discapacidad	X		
0000Espacios libres de amenazas, humillaciones y discriminación	X		
Estabilidad frente a cambios			X
Prohibición del acoso sexual, físico y psicológico		X	
Efectos del trabajo en la salud física y mental		X	
Relajación en momentos libres de trabajo			X
Influencia de problemas personales en horarios laborales			X
Uso adecuado de instalaciones de trabajo	X		
Disponibilidad de solución de problemas familiares			X
Respeto a la ideología, opinión política, religiosa, orientación sexual, entre otras	X		
Total de Riesgos Identificados	31	37	30

Tabla 4. 12.*Cantidad de Riesgos Identificados por Área de Trabajo en la Cooperativa de Transporte Reina del Camino*

Área de Trabajo	Riesgos Bajos	Riesgos Medios	Riesgos Altos
Operativa	14	18	17
Administrativa	17	19	13
Total	31	37	30

La **Tabla 4.12**, expresa el total de riesgos identificados en la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” mediante el uso de la matriz, evidenciando que los riesgos medios presentan mayor prevalencia en ambas áreas de trabajo.

González (2013) manifiesta que evaluar riesgos pretende identificar y medir las exposiciones laborales a factores de riesgo para la salud. La evaluación de riesgos no es la finalidad de la prevención, sino su base: sin evaluación no puede haber prevención que funcione. Para ello es necesario disponer y utilizar metodologías de evaluación válidas, útiles y fiables para la identificación y medida de exposiciones a factores de riesgo.

En prevención de riesgos laborales, la evaluación psicosocial “persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños” (Suárez, 2020).

En base a estos riesgos y su evaluación respectiva se realizó el programa de prevención de riesgos psicosociales manifestado en la **Tabla 4.13**:

Tabla 4. 13.

Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividades	Indicadores	Medios de Verificación	Responsable	Presupuesto	Frecuencia
Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores.	Disminuir los riesgos psicosociales en la dimensión de carga y ritmo de trabajo	Implementar un buzón de sugerencias, el cual debe ser evaluado periódicamente para la mejora del trato hacia el trabajador por parte de compañeros y usuarios	N° de sugerencias tomadas en cuenta / N° de sugerencias totales * 100	Buzón de sugerencias	Jefe de oficinas	\$100,00	Semestral
		Incentivar a la elaboración de una planificación individual de actividades por parte de cada uno de los trabajadores la cual debe ser sometida a una autoevaluación	N° de planificaciones analizadas / N° de trabajadores * 100	Planificaciones de actividades	Jefe de oficinas	ND	Mensual
	Disminuir los riesgos psicosociales en la dimensión de desarrollo de competencias	Realizar charlas sobre el manejo del estrés	N° de personas que asisten a la charla / N° de trabajadores * 100	Registro de asistencia	Gerencia	\$ 50,00	Anual
		Incentivar a la participación de los trabajadores en cursos de crecimiento profesional organizados por la empresa	N° de personas que asisten a la charla / N° de trabajadores * 100	Registro de asistencia	Gerencia	\$ 50,00	Anual
		Elaborar un plan de capacitaciones anual para el crecimiento de los trabajadores	N° de personas que asisten a la charla /	Plan de capacitación	Gerencia	\$ 50,00	Anual

		N° de trabajadores * 100					
Disminuir los riesgos psicosociales en la dimensión de liderazgo	Reconocer trimestralmente a aquellos trabajadores que cumplieron sus objetivos propuestos	N° de trabajadores reconocidos / N° de trabajadores que cumplen sus objetivos * 100	Registro fotográfico	Gerencia	\$ 50,00	Trimestral	
Disminuir los riesgos psicosociales en la dimensión de margen de acción y control	Crear espacios de discusión de problemas y discrepancias	N° de personas que asisten a la charla / N° de trabajadores * 100	Registro de asistencia	Gerencia	\$ 50,00	Anual	
	Realizar charlas sobre el trabajo en equipo	N° de personas que asisten a la charla / N° de trabajadores * 100	Registro de asistencia	Gerencia	\$ 50,00	Anual	
Disminuir los riesgos psicosociales en la dimensión de organización del trabajo	Realizar reuniones semestrales en donde se exponga el proceso del cumplimiento de objetivos	N° de personas que asisten a la charla / N° de trabajadores * 100	Registro de asistencia	Gerencia	\$ 50,00	Semestral	
	Exponer las metas y objetivos de la empresa	N° de metas expuestas / N° de metas propuestas * 100	Registro fotográfico	Gerencia	\$ 100,00	Anual	

Disminuir los riesgos psicosociales en la dimensión de recuperación	Pausas periódicas cortas para recuperar energía	N° de personas que asisten a la charla / N° de trabajadores * 100	Registro de asistencia	Coordinadores	ND	Diaria
Disminuir los riesgos psicosociales en la dimensión de soporte y apoyo	Ayuda técnica y administrativa en caso de solicitarla	N° de respuestas / N° de solicitudes * 100	Respuesta a solicitudes	Jefe de oficinas	ND	Mensual
	Acceso a la atención médica en caso de solicitarla	N° de fichas médicas / N° de trabajadores * 100	Fichas médicas a los trabajadores	Departamento médico	ND	Mensual
Disminuir los riesgos psicosociales en la dimensión de otros puntos importantes	Realizar charlas de sensibilización sobre la discriminación laboral, el acoso, la equidad de género y la inclusión a personas con discapacidad	N° de personas que asisten a la charla / N° de trabajadores * 100	Registro de asistencia	Coordinadores	ND	Diaria
	Motivar la denuncia anónima en casos de amenazas, humillaciones y discriminación hacia los trabajadores	N° de denuncias atendidas / N° de denuncias realizadas	Notificación de denuncias	Jefe de oficinas	ND	Diaria
	Planificar espacios de integración laboral con todo el personal de la cooperativa para impulsar el buen ambiente laboral	N° de personas que asisten a la charla / N° de trabajadores * 100	Registro de asistencia	Coordinadores	ND	Diaria

Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de las/los trabajadoras y/o servidores, en los espacios laborales garantizando la	Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales en empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas	N° de personas que asisten a la charla / N° de trabajadores * 100	Registro de asistencia	Coordinadores	\$ 50,00	Diaria
	Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales	N° de personas que asisten a la charla / N° de trabajadores * 100	Registro de asistencia	Coordinadores	\$ 50,00	Anual
	Aplicar a todo el personal de la empresa o institución un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.	N° de personas que han sido evaluados / N° de trabajadores * 100	Metodología y cuestionario de evaluación Informe de los resultados obtenidos firmado por los responsables de la evaluación	Departamento médico	\$ 50,00	Anual
	Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.	N° de personas que asisten a la charla / N° de trabajadores * 100	Registro de asistencia	Coordinadores	\$ 50,00	Anual
	Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o	N° de medidas preventivas y/o	Plan de Acción	Departamento médico	\$ 50,00	Anual

igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.	intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.	intervenciones implementadas / N° de medidas correctivas y preventivas contenidas en el plan de acción * 100		Plan de Acción	Departamento médico	\$ 50,00	Anual
Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervenciones implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	N° de medidas preventivas y/o intervenciones implementadas / N° de medidas correctivas y preventivas contenidas en el plan de acción * 100		Plan de Acción	Departamento médico	\$ 50,00	Anual	

Para prevenir las consecuencias que genera la existencia de los factores de riesgo psicosocial, es necesario que toda organización establezca un programa integral de prevención, evaluación e intervención de factores de riesgo psicosociales, sin contar que forma parte de la obligación legal (González, 2013).

Mansilla (2007) recalca que los aspectos que más nivel de riesgo ostentan son: demandas del trabajo y control sobre el trabajo. Con relación a las demandas del trabajo, las exigencias que se le imponen al individuo son desgastantes; estas se pueden dar de forma: cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. Y con relación a la organización y gestión en el trabajo, da cuenta de las pausas y descansos, horario de trabajo, trabajo a turnos y nocturno, funciones y tareas, ritmo de trabajo, monotonía, autonomía, carga mental, formación, responsabilidad, desempeño del rol, comunicación en el trabajo, estilo de mando, participación en la toma de decisiones, relaciones interpersonales en el trabajo, condiciones de empleo, desarrollo de la carrera profesional.

También los trabajadores fatigados, estresados e insatisfechos perciben un entorno laboral más adverso. Para Bermejo (1999) cuando se está rodeado de constante fatiga, se empiezan a desencadenar reacciones que ya son indiferentes para el profesional, las cuales pueden llegar a repercutir en el estado de ánimo y de su salud.

Con los aspectos relacionados anteriormente se diseñó el programa de riesgos psicosociales, el cual fue sociabilizado a representantes de los trabajadores de la Cooperativa de Transporte "Reina del Camino". La Confederación de Asociaciones Empresariales de Madrid [CAEM], (2007) manifiesta que el objetivo de un plan de prevención de riesgos laborales psicosociales es mejorar las condiciones de trabajo, así como elevar la seguridad, nivel de protección y salud de los trabajadores en este aspecto.

Con este programa se generaron orientaciones y abordajes de los factores psicosociales, a través de la adopción de medidas de mejora que permitan fortalecer aquellos aspectos que pudiesen fomentar el bienestar y la salud, así como desarrollar acciones para disminuir y controlar este tipo de riesgos.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El riesgo psicosocial al que se encuentra expuesto el personal de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” se enmarca en un nivel de riesgo medio, con un resultado del 98%, dentro del cual, el riesgo psicosocial de mayor relevancia se refleja en la dimensión de desarrollo de competencias con un 20%, lo cual indica que los trabajadores tienen dificultades para encontrar en la empresa oportunidades para el desarrollo de destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes conforme a las demandas actuales del trabajo.
- La calidad de vida laboral de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino es alta con una calificación cuantitativa de 109,27 que se enmarca en el rango de vida laboral Alta (106 – 140), las dimensiones que poseen mayor calificación fueron: Uso de las capacidades en el trabajo, condiciones de trabajo, integración social en el trabajo, relevancia social e importancia del trabajo.
- El programa de riesgos psicosociales se elaboró con base a los riesgos psicosociales medios y altos de acuerdo a la evaluación realizada en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes. El programa fue sociabilizado a representantes de los trabajadores de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino”, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, así como elevar la seguridad, nivel de protección y salud de los trabajadores en este aspecto.

5.2. RECOMENDACIONES

- Profundizar en cada una de las dimensiones de riesgos psicosociales que obtuvieron calificaciones de medio y bajo, con el fin de tomar acciones correctivas para la minimización de estas y por consiguiente de la calidad de vida y ambiente laboral.
- Aumentar la base de datos para un análisis completo de la calidad de vida laboral de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” e incentivar a futuras investigaciones en otras áreas laborales y así crear tablas comparativas para creación de normativas orientadas a la gestión de riesgo psicosocial.
- Motivar a los directivos de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino” a que se aplique el programa de prevención de riesgos psicosociales y su evaluación periódica con la finalidad de una mejora continua del ambiente laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Abadie, R., Raymond, W., Morgan, A. y Caletka, T. (2013). Correcting the course of capital projects Plan ahead to avoid time and cost overruns down the road. Delaware: PWC Network.
- Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. (2015). Noticias desde la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 18(1), 30–32. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1578-25492015000100010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Albarrasin, A., Silva, K. y García, V. (2017). Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica. Revista PUCE, 105, 53–74. <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i0.106>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf
- Badii, M., Castillo, J. y Guillen, A. (2017). Tamaño óptimo de la muestra. Innovaciones de Negocios, 5(9), Article 9. <http://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/199>
- Ballester, A. y García, A. (2017). Asociación entre la exposición laboral a factores psicosociales y la existencia de trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería: Revisión sistemática y meta-análisis. Revista Española de Salud Pública, 91, 1–27. <https://www.redalyc.org/pdf/170/17049838028.pdf>
- Barbosa, W., Orrego, J., Torres, A., Betancur, C. y Tirado, P. (2013). Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaría de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). Revista Cultura del Cuidado, 51-62.
- Bermejo, J. (1999). Salir de la noche por una enfermería humanizada. Bilbao: Sal Terrae.

- British Standards Institution y University of Nottingham. (2011). Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace. <http://mtpinnacle.com/pdfs/Guidance-on-the-management-of-psychosocial-risks-in-the-workplace-1.pdf>
- Cacivio, R. (2017). Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina [PhD Thesis, Universidad Nacional de La Plata [UNLP]. Repositorio Institucional de la UNLP. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/59647>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., Cruz, F. y Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: Un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603–1617. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-09342017000701603&script=sci_abstract&tlng=pt
- CAEB. (2007). Guía práctica para la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Bahía Industria Gráfica.
- Cajías, P., Álvarez, D., Merino, P. y Gómez, A. (2017). Seguridad y salud laboral en Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(12), 139–152. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n12.2017.322>
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159–172. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-182X2017000200011&script=sci_abstract&tlng=en
- Campos, M. (2020). Experiencias de Discriminación Laboral en Adultos con Discapacidad Física de la Asociación de Discapacitados del Distrito de Chota, 2017 [Universidad Nacional Autónoma de Chota]. Repositorio UNACH. <http://repositorio.unach.edu.pe/handle/UNACH/131>

- Casas, T. (2002). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. Quality of Working Life: History, Dimensions and Benefits. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118–128. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chao, M. y Lo, S. (1985). A Bootstrap Method for Finite Population. *The Indian Journal of Statistics*, 47(3), 399–405. <https://www.jstor.org/stable/25050557>
- Cortés, L., Ollé, C. y Ávila, M. (2019). Gestión de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Metodologías para su evaluación. *El Presente Del Futuro Del Trabajo I Psicología y Organización Del Trabajo XVI*, 143. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/22848/6/El%20presente%20del%20futuro%20del%20trabajo%20TOMO%20I.pdf#page=143>
- Confederación de Asociaciones Empresariales de Madrid [CAEM]. (2007). Factores y Riesgos Psicosociales y Buenas Prácticas. [insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+prácticas/c4cde3cea4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf](https://insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3cea4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf)
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: Una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 45, 58–81. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Da Silva, L., Pedroso, B., Pilatti, L. y de Francisco, A. (2009). Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Journal of Physical Education*, 20(3), 395–405. <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v20i3.5780>

- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12501>
- Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P. y Antonialli, L. M. (2017). Quality of Work Life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, 38(03).
- Ferrer, A. (2005). Income and well-being: An empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of Public Economics*, 89(5–6), 997–1019.
- Figuroa, H., Bastidas, C., Gonzáles, W., Zambrano, C. y Matabanchoy, S. (2017). Propiedades psicométricas de la Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral en el sector transporte urbano. *Universidad Y Salud*, 19(3), 330–339. <https://doi.org/10.22267/rus.171903.95>
- Fitzgerald, L. y Cortina, L. (2018). Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century.
- Fonseca, J. (2017). Identificación de los factores de riesgo psicosocial y de satisfacción laboral en los auxiliares de enfermería de la central de comunicaciones de Emermédica [PhD Thesis, Bogotá: Universidad Externado de Colombia.]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/521>
- Garavaglia, E., Marcaletti, F. y Berrozpe, T. (2018). Hacia un entorno laboral saludable e inclusivo. Gestión del envejecimiento en el trabajo a través del Quality of Ageing at Work (QAW-q). *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, 197–226. <https://doi.org/10.17345/rio20.197-226>
- García, A., Brito, M. y Barrios, A. (2020). Modelos de gestión del talento humano en las cooperativas de transporte de Santa Marta. Santa Marta: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Glaser, J., Hornung, S. y Höge, T. (2019). Organizational tensions, paradoxes, and contradictory demands in flexible work systems.
- Gómez, B. (2017). Manual de prevención de riesgos laborales. Marge books.

- González, Y. (2013). Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas. Medellín: Universidad de Medellín.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación En Psicología*, 14(2), 209–221. <http://hdl.handle.net/123456789/4267>
- Guerrero, L. (2018). Impacto de la calidad de vida laboral en la productividad organizacional [B.S. thesis, Fundación Universidad de América]. <http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/6877>
- Guevara, M. y Lizano, B. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*, 4(12 (2)), 711–729.
- Gupta, R., Nag, S., Datta, D., Roy, S., Das, S. y Aziz, S. (2015). Occupational health hazards among workers in garment factories in Bangladesh: A cross-sectional study. *Occupational Health*, 5(5), 90–98.
- Halldin, C., Blackley, D. y Laney, A. (2017). Non-Pneumoconiotic Abnormalities On Radiographs Of Coal Miner Participants Of The National Institute For Occupational Safety And Health-Administered Coal Workers' Health Surveillance Program (cwhsp). In D95. CHRONIC RESPIRATORY DISEASE IN THE MINING INDUSTRY (pp. A7315–A7315). American Thoracic Society.
- Héas, F. (2017). Prevention of Psychosocial Risks in Labour Law: Role of the Law and Collective Bargaining. In *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law* (pp. 67–78). Springer.
- Hernández, H., Monterrosa, F. y Muñoz, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, 14(28). <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>

- Hernández, I., Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M. y Juárez, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de México*, 59, 183–192. <https://doi.org/10.21149/7758>
- Hussain, A., Othman, A., Gabr, H. y Aziz, T. (2018). Causes and impacts of poor communication in the construction industry.
- Inca, L. (2017). Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal [Thesis, Universidad Inca Garcilaso de La Vega [UIGV]]. Repositorio uigv. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1404>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS]. (2012). Decreto Ejecutivo 2393. Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. <http://www.sesaco.com.ec/wp-content/uploads/2018/04/DECRETO-EJECUTIVO-2393-REGLAMENTO-DE-SST.pdf>
- Intriago, J. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales a los trabajadores de la Empresa LICORAM S.A Quito - Ecuador 2019. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Jarzabkowski, P., Lê, J. y Van, A. (2013). Responding to competing strategic demands: How organizing, belonging, and performing paradoxes coevolve. *Strategic Organization*, 11(3), 245–280.
- Kortum, E. y Leka, S. (2014). Tackling psychosocial risks and work-related stress in developing countries: The need for a multilevel intervention framework. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 7.
- Korunka, C. y Hoonakker, P. (2014). The impact of ICT on quality of working life. Springer.
- Lagerlöf, E. y Broberg, E. (2020). Occupational injuries and diseases. *Occupational Hazards in the Health Professions*, 64(7), 8.

- Landsbergis, P., Grzywacz, J. y LaMontagne, A. (2014). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 495–515.
- Leka, S. y Cox, T. (2010). Psychosocial risk management at the workplace level. *Occupational Health Psychology*, 124–156.
- Leka, S., Jain, A. y Lerouge, L. (2017). Work-related psychosocial risks: Key definitions and an overview of the policy context in Europe. In *Psychosocial risks in labour and social security law* (pp. 1–12). Springer.
- León, G. (2020). Propuesta de intervención en una empresa de catering de acuerdo a la evaluación de factores de riesgo psicosocial [B.S. thesis, Universidad EAN]. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/9948>
- León, J., Cantisano, G. y Ael, C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Sanz y Torres SL.
- Lerouge, L. (2017). Health and Safety Law and Psychosocial Risks at Work: A Comparative Overview of France and Other Countries. In *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law* (pp. 15–30). Springer.
- Lewis, D., Megicks, P. y Jones, P. (2017). Bullying and harassment and work-related stressors: Evidence from British small and medium enterprises. *International Small Business Journal*, 35(1), 116–137.
- Leyton, C., Valdés, S. y Huerta, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 31–40. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v19n1/0124-0064-rsap-19-01-00031.pdf>
- Li, B., Li, Z. y Wan, Q. (2019). Effects of work practice environment, work engagement and work pressure on turnover intention among community health nurses: Mediated moderation model. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3485–3494.

- Lizárraga, T. (2020). Factores Psicosociales, Clasificación, Identificación y Consecuencias en la Salud Laboral. <https://www.cytod.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Lyskova, I. (2017). Cognitive and Creative Management as a Basis of Innovative Development of Modern Organization. Public and Private Finances in the Innovative Economy. The Collection of Articles of the International Research and Practice Internet Conference. Plechanov Russian University of Economics. Moscow, 123–132.
- Maestre, R. (2019). La Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Magnusson, L., Theorell, T., Oxenstierna, G., Hyde, M. y Westerlund, H. (2008). Demand, control and social climate as predictors of emotional exhaustion symptoms in working Swedish men and women. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36(7), 737–743.
- Mansilla, F. (2007). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. <http://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez, D. y Muñoz, W. (2018). La gubernamentalidad y el dispositivo científico-político del riesgo: La teoría de los factores de riesgo psicosocial. *Cinta de Moebio*, 62, 170–181. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2018000200170>
- Martínez, J. (2017). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones de Negocios*, 11(22), Article 22. <http://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/59>

- Masi, D., Cagno, E. y Micheli, G. (2014). Developing, implementing and evaluating OSH interventions in SMEs: A pilot, exploratory study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 20(3), 385–405.
- Mercat, M. (2016). *Discrimination at work: Comparing European, French, and American law*. University of California Press.
- Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador. (2016). Modelo del Plan Mínimo de Prevención de Riesgos. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/Modelo-de-Plan-M%C3%ADnimo-de-Preveni%C3%B3n-de-Riesgos.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador. (2018). Seguridad y Salud en el Trabajo: Programa de prevención de riesgos psicosociales. <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador. (2019). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>
- Mite, M., y Requena, L. (2015). Análisis de los procedimientos de trabajo en el área de la construcción civil y su impacto en la accidentabilidad del personal operativo de la empresa PILEGGI Construcciones CIA LTDA., ubicada en el cantón de Babahoyo. Babahoyo.
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G. y Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. <http://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/543>
- Morán, R. (2019). Evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa 180 GRADOS PRODUCCIONES. Quito: Universidad Internacional SEK.

- Morón, N. (2018). Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino. *Revista Estudios Feministas*, 26(2). <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n251339>
- Montes, I. (2021). Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral. El Caso Del Área Administrativa De La Empresa Revestisa. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Muñoz, C. (2020). Identificación de los factores de riesgo psicosocial que generan estrés en un grupo de voluntarios del cuerpo de Bomberos de Guadalajara de Buga 2020. [PhD Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11353>
- Murillo, K., Suárez, O. y Moreno, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: Una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, ahead. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1934>
- National Institute of Safety and Health at Work, Spain [INSHT]. (2015). Some guidelines for assessing psychosocial risk factors. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/some+guidelines/178f6092-2b3c-4a72-b681-894dfc9c629a>
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.
- Niazi, G. y Painting, N. (2017). Significant factors causing cost overruns in the construction industry in Afghanistan. *Procedia Engineering*, 182, 510–517.
- Núñez, A. (2016). Cumplimiento de la Normativa de Seguridad en la Empresa Diseñadora e Instaladora de Sistemas de Climatización - SISCLIMA S.A. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.
- Olanrewaju, A., Tan, S. y Kwan, L. (2017). Roles of communication on performance of the construction sector. *Procedia Engineering*, 196, 763–770.

- Omollo, P. y Oloko, M. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). OHSAS 18001 resumen sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Nueva ISO 45001. <https://www.nueva-iso-45001.com/2017/03/ohsas-18001-resumen-seguridad-salud/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Riesgos psicosociales: Un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo [Noticia]. http://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2008). PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management: A resource for employer and worker representatives. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43966>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2012). Health workers: Health worker occupational health. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>
- Ortiz, V. y Juárez, A. (2016). Working conditions and effort-reward imbalance in Latin America. In *Work Stress and Health in a Globalized Economy* (pp. 235–271). Springer.
- Ortiz, V., Toro, L. y Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1–15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>
- Parra, D., Vanda, A., Saldías, M., Pinto, D. y Soto, P. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y Enfermería*, 26. <http://dx.doi.org/10.29393/ce26-9cvdv50009>

- Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 8(21), 20–47. <https://doi.org/10.36677/recai.v8i21.11591>
- Pinder, J., Gibb, A., Dainty, A., Jones, W., Fray, M., Hartley, R., Cheyne, A., Finneran, A., Glover, J. y Haslam, R. (2016). Occupational safety and health and smaller organisations: Research challenges and opportunities. *Policy and Practice in Health and Safety*, 14(1), 34–49.
- Prieto, A., Moyano, R. y Ramírez, J. (2020). Identificación de los factores de riesgo psicosocial percibidos en el área de selección de una organización de servicios temporales [Thesis, Fundación Universitaria Los libertadores]. *Repository Libertadores*. https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2320/Moyano_Ruth_Prieto_Ana_Ram%c3%adrez_Jessica_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pulido, H. y Urbina, A. (2019). Geopolíticas del Conocimiento Psicológico y Riesgos Psicosociales: Reproduciendo la Subordinación por Medio de las Tesis de Grado y Postgrado. *Psykhé (Santiago)*, 28(1), 1–16. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.28.1.1198>
- Quintero, N., Vasquez, J. y Salazar, M. (2018). Discriminación laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años. *Caribeña de Ciencias Sociales*, noviembre. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/discriminacion-laboral-mayores.html>
- Ramírez, T. y Cajigas, J. (2004). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>

- Rantanen, J., Lehtinen, S. y Iavicoli, S. (2013). Occupational health services in selected International Commission on Occupational Health (ICOH) member countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 212–216.
- Raziq, A. y Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Reiman, T. y Pietikäinen, E. (2012). Leading indicators of system safety—monitoring and driving the organizational safety potential. *Safety Science*, 50(10), 1993–2000.
- Restrepo, R. (2019). Análisis sistemático de literatura sobre bullying laboral-mobbing [Universidad Cooperativa de Colombia [UCC]]. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17461>
- Riedl, E. y Thomas, J. (2019). The moderating role of work pressure on the relationships between emotional demands and tension, exhaustion, and work engagement: An experience sampling study among nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 414–429.
- Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 20(1), 119–134. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>
- Romero, M., Shamah, T., Cuevas, L., Gómez, I., Gaona, E., Gómez, L. M., Rivera, J. y Hernández, M. (2017). Diseño metodológico de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de Medio Camino 2016. *Salud Pública de México*, 59, 299–305. <https://doi.org/10.21149/8593>
- Rubio, J. y Isabel, M. (2018). La observación participante en el estudio etnográfico de las prácticas sociales. *Revista Colombiana de Antropología*, 54(1), 121–150. <http://dx.doi.org/10.22380/2539472x.386>

- Rubio, S. y Gómez, R. (2018). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 5427–5427. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5427>
- Sánchez, A., Sánchez, F. y Ruiz, D. (2017). Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: Una perspectiva de género. *Saúde e Sociedade*, 26, 798–810. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902017162878>
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de España. (2017). Género y riesgos psicosociales en el trabajo. España: Fundación Estatal para la prevención de riesgos laborales.
- Secretaría Técnica Planifica Ecuador. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Suárez, M. (2020). La importancia del análisis en la evaluación de los riesgos psicosociales. <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2020/07/22/importancia-analisis-en-evaluacion-riesgos-psicosociales>
- Taba, M. (2018). Mediating effect of work performance and organizational commitment in the relationship between reward system and employees' work satisfaction. *Journal of Management Development*.
- Tamayo, J. (2006). Tipo de Investigación. Metodología de la Investigación. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0088963/cap03.pdf>.
- Thayer, J. F., Verkuil, B., Brosschotj, J., Kevin, K., West, A., Sterling, C., Christie, I., Abernethy, D., Sollers, J. y Cizza, G. (2010). Effects of the physical work environment on physiological measures of stress. *European Journal of Cardiovascular Prevention & Rehabilitation*, 17(4), 431–439.

- Tremblay, A. y Badri, A. (2018). Assessment of occupational health and safety performance evaluation tools: State of the art and challenges for small and medium-sized enterprises. *Safety Science*, 101, 260–267.
- Trujillo, M. y Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161–166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Tume, G. (2017). Enfermedades ocupacionales y su prevención en el personal de Enfermería del Hospital III José Cayetano Heredia Mayo-Agosto 2015 [B.S. thesis, Universidad San Pedro]. <http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/3087>
- Van, H., Nieuwenhuijsen, K., Frings, M. y de Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7), e034849. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- Vargas, G., Quintero, A. y Sánchez, L. (2018). Los riesgos psicosociales como factores determinantes en el proyecto de vida de los estudiantes de la Universidad Abierta ya Distancia-UNAD (Colombia).
- Veitch, J., Charles, K., Farley, K. y Newsham, G. (2007). A model of satisfaction with open-plan office conditions: COPE field findings. *Journal of Environmental Psychology*, 27(3), 177–189.
- Velázquez, M. (2017). Comparative study of the psychosocial risks prevention enforcement by the European labour inspectorates. In *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law* (pp. 31–52). Springer.
- Veltman, A. (2016). *Meaningful work*. Oxford University Press.
- Villar, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. Sevilla: Universidad de Sevilla.

- Wang, Z., Liu, H., Yu, H., Wu, Y., Chang, S. y Wang, L. (2017). Associations between occupational stress, burnout and well-being among manufacturing workers: Mediating roles of psychological capital and self-esteem. *BMC Psychiatry*, 17(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1533-6>
- Yépez, A. (2019). Diagnóstico y propuesta de prevención de riesgos psicosociales para la empresa SUMINCOGAR en Quito, durante el año 2019. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Zolnikov, T. (2017). *Autoethnographies on the Environment and Human Health*. Springer.

ANEXOS

Anexo. 1. Modelo de Lista de chequeo para la revisión del cumplimiento de la normativa vigente.

Normativa	Disposición legal	Evidencia registrada	Hallazgo				Medio de verificación
			Cumple	No cumple	No aplica	Observ.	
Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión 584.	Capítulo Art. Literal Numeral						
Reglamento al instrumento Andino de Seguridad y Salud. Resolución 957.							
Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.							
Decreto 2393 Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas. Acuerdo No. 1404.							
Norma Técnica Ecuatoriana INEN ISO 3864-1. Colores y Señales de Seguridad.							
Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2266. Transporte, Almacenamiento y Manejo de materiales peligrosos.							
Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2288. Etiquetado de Precaución.							
Norma Técnica Ecuatoriana INEN 739. Extintores portátiles Inspección, Mantenimiento y Recarga.							
Convenios Internacionales OIT ratificados por la República del Ecuador.							
Acuerdo Ministerial 220. Guía para elaboración de Reglamentos Internos de Seguridad y Salud en el Trabajo.							

Anexo. 2. Modelo Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales que incluye 58 ítems, agrupados en 8 dimensiones.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES					
<p>Instrucciones para completar el cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante. 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. 3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos. 4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral. 5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta. 6. No existen respuestas correctas o incorrectas. 7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador. 8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones. 9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes. <p>Muchas gracias por su colaboración</p>					
DATOS GENERALES					
ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				

6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
LIDERAZGO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de				

	las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
RECUPERACIÓN					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
SOPORTE Y APOYO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
OTROS PUNTOS IMPORTANTES					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades				

	para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		0	175 a 232	117 a 174	58 a 116
RESULTADO POR DIMENSIONES					
		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo		0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias		0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo		0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control		0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo		0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación		0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo		0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes		0	73 a 96	49 a 72	24 a 48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS					
Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.					
Interpretación de Resultados:					
Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga					
Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.					
Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.					
Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios					

Anexo. 3. Modelo de la matriz de resultados de la Evaluación Psicosocial en función de las 8 dimensiones.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL							
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL - FAMILIAR)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
				INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS			
				RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.			
				RIESGO MEDIO: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.			
				RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.			

Anexo. 4. Modelo de cuestionario para estimación de la Calidad de vida laboral.

COMPENSACIÓN ADECUADA Y JUSTA	CONDICIONES DE TRABAJO
<p>CAJ1. ¿Cuán satisfecho está con su salario (remuneración)?</p>	<p>CT1. ¿Cuán satisfecho está con el número de horas de trabajo asignadas en la semana?</p>
<p>1. No satisfecho</p>	<p>1. No satisfecho</p>
<p>2. Poco satisfecho</p>	<p>2. Poco satisfecho</p>
<p>3. Moderadamente satisfecho</p>	<p>3. Moderadamente satisfecho</p>
<p>4. Muy satisfecho</p>	<p>4. Muy satisfecho</p>
<p>5. Extremadamente satisfecho</p>	<p>5. Extremadamente satisfecho</p>
<p>CAJ2. ¿Cuán satisfecho está con su salario, si lo compara con el de sus colegas?</p>	<p>CT2. En relación con su carga de trabajo (cantidad de trabajo), ¿Cómo se siente?</p>
<p>1. No satisfecho</p>	<p>1. No satisfecho</p>
<p>2. Poco satisfecho</p>	<p>2. Poco satisfecho</p>
<p>3. Moderadamente satisfecho</p>	<p>3. Moderadamente satisfecho</p>
<p>4. Muy satisfecho</p>	<p>4. Muy satisfecho</p>
<p>5. Extremadamente satisfecho</p>	<p>5. Extremadamente satisfecho</p>
<p>CAJ3. ¿Cuán satisfecho está con las recompensas (por ejemplo: reconocimiento, ayuda financiera, etc.) que recibe de la empresa?</p>	<p>CT3. En cuanto al uso de la tecnología en el trabajo, ¿cómo se siente?</p>
<p>1. No satisfecho</p>	<p>1. No satisfecho</p>
	<p>2. Poco satisfecho</p>

<p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>CAJ4. ¿Cuán satisfecho está con los beneficios extras (por ejemplo: ayuda para la educación, cursos, planes médicos, etc.) que la empresa le ofrece?</p>		<p>CT4. ¿Cuán satisfecho está con la salubridad (por ejemplo: limpieza, iluminación, ruido, etc.) de su lugar de trabajo?</p>	
<p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		<p>CT5. ¿Cuán satisfecho está con el equipo de seguridad, la protección individual y colectiva de la empresa?</p>	
		<p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	<p>CT6. En cuanto al cansancio que le causa su trabajo, ¿cómo se siente?</p> <p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p>
<p>USO DE LAS CAPACIDADES EN EL TRABAJO</p> <p>UCT1. ¿Cuán satisfecho está con la autonomía (oportunidad de tomar decisiones) que tiene en el trabajo?</p> <p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p> <p>UCT2. ¿Cuán satisfecho está con la importancia de la tarea/trabajo/actividad que realiza?</p> <p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p>	<p>OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO</p> <p>OT1. ¿Cuán satisfecho está con su oportunidad de crecimiento profesional?</p> <p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p> <p>OT2. ¿Cuán satisfecho está con la capacitación que haces?</p> <p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p>

<p>4. Muy satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>5. Extremadamente satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>UTC3. En cuanto a la versatilidad (posibilidad de realizar múltiples tareas y trabajos) en el trabajo, ¿cómo se siente?</p> <p>1. No satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>2. Poco satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>3. Moderadamente satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>4. Muy satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>5. Extremadamente satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>UTC4. ¿Cuán satisfecho está con la evaluación de su desempeño y/o con los comentarios recibidos?</p> <p>1. No satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>2. Poco satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>3. Moderadamente satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>4. Muy satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>5. Extremadamente satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>UTC5. En cuanto a la responsabilidad asignada (trabajo que debe desarrollar), ¿cómo se siente?</p>	<p>5. Extremadamente satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>OT3. Sobre las situaciones y la frecuencia en que se producen despidos en su trabajo, ¿cómo te sientes?</p> <p>1. No satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>2. Poco satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>3. Moderadamente satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>4. Muy satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>5. Extremadamente satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>OT4. Sobre los incentivos para estudiar que le da la empresa, ¿cómo se siente?</p> <p>1. No satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>2. Poco satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>3. Moderadamente satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>4. Muy satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p> <p>5. Extremadamente satisfecho <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/></p>
---	---

<p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<p>INTEGRACIÓN SOCIAL EN EL TRABAJO</p>		<p>CONSTITUCIONALISMO EN EL TRABAJO</p>
<p>IST1. ¿Cómo se siente con respecto a la variedad de creencias religiosas, orientación sexual, raza, etc. en su lugar de trabajo?</p>		<p>COT1. ¿Cuán satisfecho está con la empresa por su respeto a los derechos de los trabajadores?</p>
<p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p>
<p>IST2. En cuanto a su relación con los colegas y líderes en su trabajo, ¿cómo se siente?</p>		<p>COT2. ¿Cuán satisfecho está con su libertad de expresión (oportunidad de dar sus opiniones) en su trabajo?</p>
<p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p>

<p>5. Extremadamente satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>IST3. Respecto al compromiso del personal y colegas del trabajo, ¿cómo se siente?</p> <p>1. No satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>2. Poco satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>3. Moderadamente satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>4. Muy satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>5. Extremadamente satisfecho <input type="checkbox"/></p>	<p>5. Extremadamente satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>COT3. ¿Cuán satisfecho está con las normas y reglas de su trabajo?</p> <p>1. No satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>2. Poco satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>3. Moderadamente satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>4. Muy satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>5. Extremadamente satisfecho <input type="checkbox"/></p>
<p>IST4. ¿Cuán satisfecho está con la apreciación de sus ideas e iniciativas en el trabajo?</p> <p>1. No satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>2. Poco satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>3. Moderadamente satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>4. Muy satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>5. Extremadamente satisfecho <input type="checkbox"/></p>	<p>COT4. Respecto a su individualidad (características individuales y particulares) en el trabajo, ¿cómo se siente?</p> <p>1. No satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>2. Poco satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>3. Moderadamente satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>4. Muy satisfecho <input type="checkbox"/></p> <p>5. Extremadamente satisfecho <input type="checkbox"/></p>
<p>ESPACIO DE SU VIDA PERSONAL OCUPADO POR EL TRABAJO</p> <p>EOTV1. ¿Cuán satisfecho está con la influencia del trabajo en su vida familiar/rutina?</p> <p>1. No satisfecho <input type="checkbox"/></p>	<p>RELEVANCIA SOCIAL E IMPORTANCIA DEL TRABAJO</p> <p>RSIT1. En cuanto a la importancia que usted le da a su trabajo, ¿cómo se siente?</p> <p>1. No satisfecho <input type="checkbox"/></p>

2. Poco satisfecho	<input type="checkbox"/>	2. Poco satisfecho	<input type="checkbox"/>
3. Moderadamente satisfecho	<input type="checkbox"/>	3. Moderadamente satisfecho	<input type="checkbox"/>
4. Muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	4. Muy satisfecho	<input type="checkbox"/>
5. Extremadamente satisfecho	<input type="checkbox"/>	5. Extremadamente satisfecho	<input type="checkbox"/>
EOTV2. ¿Cuán satisfecho está con la influencia del trabajo en su posibilidad de ocio?		RSIT2. ¿Cuán satisfecho está con la imagen que esta empresa tiene ante la sociedad?	
1. No satisfecho	<input type="checkbox"/>	1. No satisfecho	<input type="checkbox"/>
2. Poco satisfecho	<input type="checkbox"/>	2. Poco satisfecho	<input type="checkbox"/>
3. Moderadamente satisfecho	<input type="checkbox"/>	3. Moderadamente satisfecho	<input type="checkbox"/>
4. Muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	4. Muy satisfecho	<input type="checkbox"/>
5. Extremadamente satisfecho	<input type="checkbox"/>	5. Extremadamente satisfecho	<input type="checkbox"/>
EOTV3. ¿Cuán satisfecho está con su trabajo y los horarios de descanso?		RSIT3. ¿Cuán satisfecho está con la integración a la comunidad (contribución a la sociedad) que tiene la empresa?	
1. No satisfecho	<input type="checkbox"/>	1. No satisfecho	<input type="checkbox"/>
2. Poco satisfecho	<input type="checkbox"/>	2. Poco satisfecho	<input type="checkbox"/>
3. Moderadamente satisfecho	<input type="checkbox"/>	3. Moderadamente satisfecho	<input type="checkbox"/>
4. Muy satisfecho	<input type="checkbox"/>		

<p>5. Extremadamente satisfecho</p>	<p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p> <p>TSIT4. ¿Cuán satisfecho está con los servicios prestados y la calidad de los productos de la empresa?</p> <p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p> <p>TSIT5. ¿Cuán satisfecho está con la política de recursos humanos (la forma en que la empresa trata a los empleados) empleada en su lugar de trabajo?</p> <p>1. No satisfecho</p> <p>2. Poco satisfecho</p> <p>3. Moderadamente satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p> <p>5. Extremadamente satisfecho</p>
<p>CALIDAD DE LA VIDA LABORAL</p> <p>QWL. ¿Cómo percibe su calidad de vida laboral?</p>	

1. Muy mala		
2. Mala		
3. Neutra		
4. Buena		
5. Excelente		

Anexo 7. Modelo de convocatoria para reunión de socialización del Programa de prevención de riesgos psicosociales.



ESPAMMFL
 ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA
 AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ



Chone, 20 septiembre de 2021

Para: Gerencia
 Cooperativa de Transporte Reina del Camino de Chone

Asunto: Invitación a la socialización de un Programa de prevención de riesgos psicosociales para la calidad de vida de los trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino de Chone.

De nuestra consideración,

Quienes suscriben tiene el agrado de dirigirse a usted para saludarle cordialmente y a la vez para invitarle a una reunión presencial y/o virtual, en calidad de participante. El evento se realizará el día 20 de septiembre del presente año en las instalaciones de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino de Chone en horarios de 14H00-18H00.

El propósito será comunicar y transferir el conocimiento de un "**Programa de prevención de riesgos psicosociales para la calidad de vida de los trabajadores de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino de Chone**", a fin de salvaguardar la integridad del personal y cumplir con las disposiciones normativas nacionales. Asimismo, se proyecta darle la oportunidad para expresar y compartir ideas que sustenten al Programa a analizar.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterar sentimientos de estima hacia usted y el establecimiento laboral.

Atentamente,

 Lisbeth A. Romero Zambrano
Estudiante Ing. Ambiental-ESPAM

 Tatiana J. Zambrano Cedeño
Estudiante Ing. Ambiental-ESPAM

Anexo 8. Registro de asistencia a sociabilización del Plan de Prevención de riesgos psicosociales dirigida a los trabajadores de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino”

REGISTRO DE ASISTENCIA		
TEMA: Sociabilización del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales a los trabajadores de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino”		
FECHA: 20 de septiembre del 2021		
FACILITADORAS: Antonella Romero y Tatiana Zambrano		
NOMBRE	CÉDULA	CARGO
Gema Cornejo	1308031773	Facturadora
Ramón Zambrano	1309975238	Facturador
Yicela Cornejo	1318579722	Recepcionista
Johana Casanova	1308536921	Recepcionista
Angelica Casanova	1304795528	Facturadora
Manuel Cedeño	1314751938	Bodeguero
Yuberdy Cedeño	1305237912	Bodeguero
Kenia Delgado	1305639721	Facturadora
Eduardo Cornejo	1308594719	Trabajador en general
Luis Delgado	1308363743	Facturador
Luis Zambrano	1314527899	Facturador
Reynaldo Vite	1304794628	Bodeguero
Yenny Cuadros	1315266971	Recepcionista
Mayra Arteaga	1308794513	Auxiliar en servicio en general

Soraya Ibarra	1315193742	Gerente
Lincol Vera	1309775466	Auxiliar administrativo