



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1512>

Ciencias de la salud
Artículo de investigación

*Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de
Aguas de Manta*

Study of psychosocial risk in workers of the Public Water Company of Manta

*Estudo de risco psicossocial em trabalhadores da Companhia Pública de Águas
de Manta*

María Alexandra Gutiérrez-Izquierdo ^I
ma.alexandragutierrezizquierdo@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2282-8549>

Daniel Rolando Izquierdo-Cevallos ^{II}
izquierdocevallos@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9717-7034>

Sonia Raquel Vargas-Véliz ^{III}
soniavargasv2@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9769-8059>

Correspondencia: ma.alexandragutierrezizquierdo@gmail.com

***Recibido:** 20 de agosto de 2020 ***Aceptado:** 23 de septiembre de 2020 * **Publicado:** 21 de octubre de 2020

- I. Magister en Psicología Laboral con Mención en Desarrollo Humano y de la Organización, Psicóloga Industria, Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador.
- II. Master Universitario en Prevención de Riesgos Laborales, Ingeniero Comercial, Prevención en Riesgos Laborales, Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.
- III. Psicóloga, Prevención en Riesgos Laborales, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador.

Resumen

Este artículo muestra los resultados de una encuesta realizada con la finalidad de conocer cuál es el nivel de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta, se aplicó la metodología diseñada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, el cual es denominado “cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales”, el mismo que tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir y/o intervenir, con el fin de mitigar el riesgo psicosocial.

Palabras claves: Estrés laboral; riesgo psicosocial; salud laboral.

Abstract

This article shows the results of a survey conducted in order to know the level of psychosocial risk presented by the workers of the Empresa Pública de Aguas de Manta. The methodology designed by the Ministry of Labor was applied, which is called "questionnaire for evaluation of psychosocial risk in workplaces", which aims to assess the psychosocial risk factors that can affect the health of workers and / or servants, and thus generate actions to prevent or reduce psychosocial risk.

Keywords: Occupational stress; psychosocial risk; occupational health.

Resumo

Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa realizada com o objetivo de saber qual o nível de risco psicossocial apresentado pelos trabalhadores da Companhia Pública de Águas de Manta, foi aplicada a metodologia desenhada pelo Ministério do Trabalho do Equador, que é denominado “questionário de avaliação de risco psicossocial em espaços de trabalho”, o mesmo que visa avaliar os fatores de risco psicossocial que podem afetar a saúde dos trabalhadores e / ou servidores; e, assim, gerar ações de prevenção e / ou intervenção, de forma a mitigar o risco psicossocial.

Palavras-chave: Estresse no trabalho; Risco psicossocial; saúde Ocupacional.

Introducción

Según la OIT y la OMS, la existencia de factores psicosociales en el trabajo no solo influye en la salud de las personas, sino también en el rendimiento y productividad de la institución. Para su análisis, existen diversas dimensiones que deben ser consideradas, tales como la forma en que se organiza el trabajo, el contexto en el que se desarrollan las tareas, el perfil de los trabajadores/as y el sector productivo en el cual se generan los bienes o servicios.

En esta circunstancia, no es de extrañar que el mercado laboral haya sufrido anomalías relacionadas a la salud y calidad de vida laboral, esto se refleja principalmente en cambios en la forma de hacer el trabajo y las tareas realizadas, en algunos casos, estos cambios han mejorado la calidad de vida de los trabajadores, como la información. El uso de la comunicación y las tecnologías de la comunicación brinda a los trabajadores mayores oportunidades de autonomía y flexibilidad, pero también aumenta sus posibilidades de asumir riesgos sociales y psicológicos y, por lo tanto, aumenta la presión laboral (Lara, Lara, Velastegui, Pullas, 2020).

Aun cuando existen a nivel mundial, un sinnúmero de estudios sobre riesgos psicosociales y sus efectos, en el Ecuador este tipo de investigaciones todavía son limitados, especialmente en el sector de empresas públicas. Con este escenario, el presente estudio tiene como propósito fundamentar la necesidad de gestionar los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta.

Riesgos laborales

A lo largo de la historia, el riesgo profesional ha ido cambiando. El concepto de riesgos laborales es un logro en sí mismo, porque durante mucho tiempo ha carecido de significado. El trabajador no tiene derechos, su trabajo es su vida y su obligación, ha estado trabajando, y si sufre alguna lesión parcial o fatal, es su suerte.

En este sentido Uribe (2020) afirma que,

Muchos problemas de salud en el trabajo y productividad laboral se relacionan con problemas de salud mental y factores de riesgo psicosocial, entre ellos se mencionan fenómenos como el estrés, la fatiga, la carga de trabajo, discapacidades por desórdenes psicológicos (fobias, compulsiones), enfermedades neurológicas, psiquiátricas y psicosomáticas (dolor, trastornos de sueño, depresión, gastrointestinales, ansiedad,

fibromialgias), ausentismo, adicciones como tabaquismo, alcoholismo y otras drogas, mal clima laboral, problemas de liderazgo, insatisfacción, desgaste ocupacional (burnout), violencia (mobbing), falta de compromiso organizacional, etc., que cuando se consideran relacionados con la productividad, relaciones interpersonales familiares, sociales y laborales y con el ambiente de trabajo se convierten en riesgos psicosociales en el trabajo; su impacto, se puede ver reflejado en disminución de la salud, ausentismo, desempleo, mala calidad de vida, demandas legales y muchos problemas de productividad.

Los riesgos psicosociales en el trabajo

El concepto de riesgo psicosocial en el trabajo es un concepto relativamente nuevo y puede haberse originado en la segunda mitad del siglo XX. Desde entonces, han comenzado a hablar de ellos de forma muy escasa. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 “Los riesgos psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. “Los riesgos psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1998).

La primera lista de riesgos psicosociales es extensa y cubre muchos aspectos: sobrecarga de trabajo, descontrol, conflicto de autoridad, desigualdad salarial, seguridad laboral insuficiente, trabajo con problemas interpersonales, trabajo por turnos, entre otros.

Los riesgos psicosociales hacen parte activa de la vida diaria de los individuos, debido a eso es importante realizar el proceso de evaluación de riesgo psicosocial desde el ámbito intralaboral, extralaboral e individual; de esa manera el proceso de evaluación es más eficiente, el origen de los riesgos psicosociales se deriva por las deficiencias en la organización y la gestión del trabajo, otro aspecto que incide en los RPS es la escases de relaciones sociales, esto influye es aspectos psicológicos y físicos, como el estrés laboral, agotamiento y depresión (Salamanca, Pérez, Infante y Olarte, 2019).

Las exigencias psicológicas en el trabajo constituyen un factor de riesgo laboral que se presenta en diversos escenarios, y el trabajo docente no es la excepción. Los requerimientos asociados con la

tranquilidad en el trabajo, el tiempo disponible y el empleo de habilidades físicas, cognitivas y emocionales, son un ejemplo de este tipo de exigencias. Rodríguez, Tovalín, Gil, Salvador y Acle (2018) encontraron que las condiciones estresantes y las exigencias emocionales se relacionan con la aparición de cuadros de ansiedad y depresión.

Tipos de Riesgo psicosociales

- El Estrés Laboral

El estrés laboral por su duración puede considerarse agudo y crónico. El primero es cuando dicho desequilibrio entre demandas-recursos es limitado en el tiempo, pero intenso ya que provoca en el trabajador una respuesta intensa, rápida y probablemente violenta (imposición de medidas disciplinaria de separación definitiva). Y el segundo es cuando en un período de tiempo prolongado, y aunque no es necesariamente intenso, exige una adaptación permanente; siendo más frecuente en ambientes laborales inadecuados, ejemplo de ellos la sobrecarga de trabajo, tareas muy monótonas, trabajos nocturnos, puestos de alta responsabilidad (OIT, 2016).

- El Acoso Laboral y sexual.

El acoso laboral (mobbing), a criterio de Hirigoyen (1999), consiste en cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

Este tipo de riesgo hace referencia tanto a la acción de un hostigador o perseguidor que produce miedo, terror, desprecio o desánimo en un trabajador como al efecto que se produce en el mismo. Se refiere por lo general a la violencia psicológica que recibe el trabajador de sus compañeros y de sus superiores, en este caso se le llama *bossing* del inglés *boss*, jefe. En menor medida se presenta de parte de los subalternos (Melo, 2015).

Es lógico pensar, que los daños que sufre el trabajador víctima de acoso laboral, sea cuadros con distinto nivel de afectación de depresión, ansiedad, estrés, trastornos emocionales y de conducta. Al sentirse hostigado suele traducirse en una disminución en cantidad y calidad del trabajo realizado, pérdida de motivación y deterioro de las relaciones interpersonales.

Según Sánchez (2016), los comportamientos relacionados con el acoso sexual no se traducen tanto en la obtención de favores de naturaleza sexual como de señalar una jerarquía y una situación de

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

poder considerando a la mujer como un objeto de carácter sexual. En este caso el agresor transmite que la mujer acosada está a su disposición, de modo que ésta debería aceptar e incluso considerar un halago en tanto que ha sido elegida.

Metodología

Para la obtención de los resultados publicados se aplicó un estudio descriptivo con métodos cuantitativos, debido a que se ha realizado la recolección de información cuantificable para análisis estadístico y mostrar los resultados del estudio.

Técnicas e instrumentos:

- Instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosociales.

Para la evaluación de los factores riesgo psicosociales se aplicó la metodología diseñada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, el cual es denominado “Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales”, el mismo que tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial (Ministerio de trabajo del Ecuador, 2018). El cuestionario se compone de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones, cuyas preguntas se desarrollaron en un vocabulario sencillo y conciso:

Tabla 1: Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial y niveles de riesgo.

Dimensiones	Cantidad de Items	Número de los Items
Carga y ritmo de trabajo	4	1 al 4
Desarrollo de competencias	4	5 al 8
Liderazgo	6	9 al 14
Margen de acción y control	4	15 al 18
Organización del trabajo	6	19 al 24
Recuperación	5	25 al 29
Soporte y apoyo	5	30 al 34

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53 y 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41 y 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43 y 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40 y 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46 y 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52 y 54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44 y 58

Fuente: Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales

Las opciones de respuesta de cada pregunta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4:

Tabla 2: Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial	
Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Fuente: Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales

Población y muestra

El número total de participantes que contestaron la encuesta de evaluación de riesgo psicosocial fue de 223 trabajadores, que representa el 53% de la población total, ya que al momento de realizar las evaluaciones en los meses de octubre y noviembre en las áreas de trabajo, se encontraban laborando 420 trabajadores en la EP-Aguas de Manta.

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

En relación al género, el 25% estuvo representado por el sexo femenino correspondiente a 56 mujeres; mientras que el sexo masculino estuvo representado con 167 hombres que corresponde al 75% del total de los participantes, En relación con las edades, el 6.28% estuvo representado por las edades entre 18-24 años; el 34.98% representa a las edades entre 25-34 años; el 24.66% representa a las edades entre 35-43 años; el 23.32% representa a las edades entre 44-52 años; y, el 10.76% estuvo representado por las edades igual o superior a 53 años de edad.

En relación a la antigüedad de los trabajadores dentro de la empresa, el 20.63% estuvo representado por los rangos de antigüedad entre 0-2 años; el 39.91% representa los rangos de antigüedad entre 3-10 años; el 25.11% representa los rangos de antigüedad entre 11-20 años; y, el 14.35% estuvo representado por los rangos de antigüedad igual o superior a 21 años, respecto a la distribución de trabajadores por área de trabajo se determinó que el 57,40% de los encuestados pertenecen al área operativa, mientras que el 42,60% al área administrativa .

Resultados y Discusión

Para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión (Ver tabla 01) y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla.

Tabla 3: Nivel de riesgo por dimensión

Dimensiones	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Fuente: Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales

Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla.

Tabla 4: Nivel de riesgo general

Nivel de Riesgo	Calificación	INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
RIESGO BAJO:	58 a 116	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	117 a 174	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	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Fuente: Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales

Resultado de la evaluación de riesgo psicosocial

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

Los factores de riesgo psicosocial se refieren a factores internos de la organización que afectan la salud física y mental de los colaboradores, las mismas que se componen por dimensiones. A continuación se detalla el resultado general y por cada una de las dimensiones:

A continuación se da a conocer los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial por dimensión.

Tabla 5: carga y ritmo de trabajo

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	65%	34%	1%

Fuente: Creación propia

Esta dimensión hace referencia a los requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable. Como se demuestra en la tabla 05, el resultado general de la dimensión carga y ritmo de trabajo evidencia el 65% Riesgo bajo; 34% riesgo medio, y, el 1% Riesgo Alto.

Tabla 6: Desarrollo de competencia

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	65%	34%	1%

Fuente: Creación propia

Esta dimensión hace referencia a las oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral. Como se demuestra en la tabla 06, el resultado general de la dimensión desarrollo de competencia se evidencia el 65% Riesgo Bajo; 34% Riesgo Medio; y, 1% Riesgo Alto.

Tabla 7: Liderazgo

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 3. Liderazgo	65%	23%	12%

Fuente: Creación propia

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

Esta dimensión hace referencia a las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras. Como se demuestra en la tabla 07, el resultado general para la dimensión de liderazgo se evidencia el 65% Riesgo Bajo; 23% Riesgo Medio; y, 12 Riesgo Alto.

Tabla 8: Margen de acción y control

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 4. margen de acción y control	62%	32%	6%

Fuente: Creación propia

Esta dimensión hace referencia a la medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.). Como se puede demostrar en la tabla 08, el resultado general de la dimensión margen de acción y control se evidencia el 62% Riesgo Bajo; 32% Riesgo Medio; y, 6% Riesgo Alto.

Tabla 9: Organización del trabajo

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 5. Organización del trabajo	75%	24%	1%

Fuente: Creación propia

Esta dimensión hace referencia a las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo. Como se puede demostrar en la tabla 09, el resultado general de la dimensión organización del trabajo se evidencia el 75% Riesgo Bajo; 24% Riesgo Medio; y, el 1% Riesgo Alto.

Tabla 10: Recuperación

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 6. recuperación	74%	23%	3%

Fuente: Creación propia

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

Esta dimensión hace referencia al tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales. Como se puede demostrar en la tabla 10, el resultado general de la dimensión recuperación se evidencia el 74% Riesgo Bajo; 23% Riesgo Medio; y, 3% Riesgo Alto.

Tabla 11: Soporte y apoyo

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 7. Soporte y apoyo	67%	32%	1%

Fuente: Creación propia

Esta dimensión hace referencia a las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra-laborales. Como se puede demostrar en la tabla 11, el resultado general de la dimensión soporte y apoyo se evidencia el 67% Riesgo Bajo; 32% Riesgo Medio; y, 1% Riesgo Alto.

Tabla 12: Acoso discriminatorio

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	61%	37%	2%

Fuente: Creación propia

Esta dimensión hace referencia al trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

existencia de la relación laboral. Como se puede demostrar en la tabla 12, del resultado general de la dimensión acoso discriminatorio se evidencia el 61% Riesgo Bajo; 37% Riesgo Medio; y, 2% Riesgo Alto

Tabla 13: Acoso discriminatorio

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	43%	39%	18%

Fuente: Creación propia

Esta dimensión hace referencia a la forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista. Como se puede demostrar en la tabla 12, el resultado general de la dimensión acoso laboral se evidencia el 43% Riesgo Bajo; 39% Riesgo Medio; y, 18% Riesgo Alto

Tabla 14: Acoso sexual

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	72%	21%	7%

Fuente: Creación propia

Esta dimensión hace referencia a las insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor. Como se puede demostrar en la tabla 13, el resultado general de la dimensión acoso sexual se evidencia el 72% Riesgo Bajo; 21% Riesgo Medio; y, 7% Riesgo Alto

Tabla 15: Adicción al trabajo

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	76%	22%	2%

Fuente: Creación propia

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

Esta dimensión hace referencia a la dificultad de las personas a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones. Como se puede demostrar en la tabla 14, el resultado general de la dimensión adicción al trabajo se evidencia el 76% Riesgo

Tabla 16: Condiciones del trabajo

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	32%	46%	22%

Fuente: Creación propia

Se hace referencia a los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral. Como se puede demostrar en la tabla 15, el resultado general de la dimensión condiciones del trabajo se evidencia el 32% Riesgo Bajo; 46% Riesgo Medio; y, 22% Riesgo Alto.

Tabla 17: Doble presencia

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	57%	33%	10%

Fuente: Creación propia

Esta dimensiones hacen referencia a las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar, Como se puede demostrar en la tabla 16, el resultado general de la dimensión doble presencia se evidencia el 57% Riesgo Bajo; 33% Riesgo Medio; y, 10% Riesgo Alto

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

Tabla 18: Estabilidad laboral y emocional

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	79%	21%	0%

Fuente: Creación propia

Esta dimensión hace referencia a la precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo; como se puede evidenciar en la tabla 17, el resultado general de la dimensión estabilidad laboral y emocional se evidencia el 78% Riesgo Bajo; 21% Riesgo Medio; y, 0% Riesgo Alto

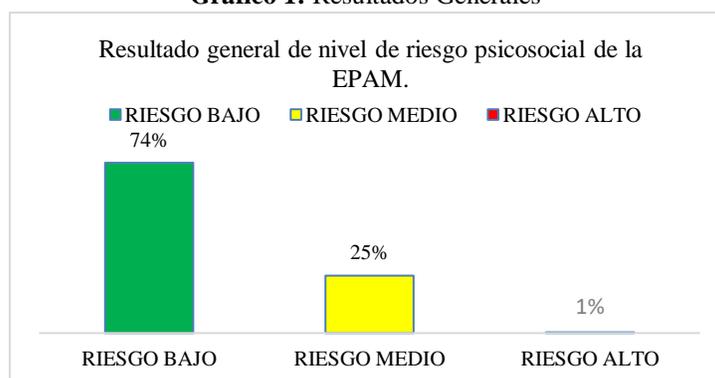
Tabla 19: Salud auto percibida

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	73%	23%	4%

Fuente: Creación propia

Esta dimensión hace referencia a la percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza, como se puede evidenciar en la tabla 18, el resultado general de la dimensión estabilidad salud auto percudida se evidencia el 73% Riesgo Bajo; 22% Riesgo Medio; y, 4% Riesgo Alto.

Gráfico 1: Resultados Generales



Fuente: Creación propia

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

El resultado general de nivel de riesgo psicosocial de la EPAM, revela que existe un 74% de riesgo bajo, sin embargo también se muestra un riesgo medio del 25%, donde varios factores o condiciones que forman parte del día a día de la actividad laboral en los trabajadores, están presentes, los factores de riesgos psicosociales más preocupantes son: las condiciones de trabajo, el acoso laboral, doble presencia, liderazgo, acción y control, y acoso discriminatorio.

Una vez analizado los resultados, abordamos este diagnóstico para pasar a un plan de acción preventivo que conlleve a la empresa a mitigar o erradicar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral que se han identificado, de igual manera se considera importante, que las acciones que se tomen dentro del plan de acción preventivo, se incluyan campañas de sensibilización con enfoques preventivos, en donde el objetivo será resolver problemas desde la acción de mejora, permitiendo que tanto líderes como colaboradores obtengan información actual y clara sobre los riesgos de carácter psicosocial que pueden afectar su salud y desenvolvimiento en su trabajo.

Se llevó a cabo una revisión bibliográfica de investigaciones realizadas en Ecuador sobre la prevención de riesgos psicosociales, con el fin de contrastar resultados, se logró determinar que los trabajadores presentan en muchos de ellos sintomatología ansioso-depresiva, asociada con los riesgos psicosociales que evidentemente afecta al cumplimiento de sus funciones por ende en su desempeño laboral.

Se considera que los resultados obtenidos en esta investigación pueden ser una fuente inicial de información para el desarrollo de futuras investigaciones, que profundicen en las consecuencias que producen los riesgos psicosociales en la salud y en la productividad de los colaboradores de una institución sea esta de carácter público o privado.

Referencias

1. CHIAVENATO, I. (2009). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill.
2. HIRIGOYEN, M. 1999. El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, vigesimocuarta edición, Paidós Ibérica S.A., Barcelona, pág. 42.
3. LARA, A., LARA, N., VELASTEGUI, S., & PULLAS, S. 2020. Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. Revista Universidad y Sociedad [En línea], 12(4), 355-362.

Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta

4. MELO, J. 2015. Gestión de riesgo en la organización: teoría y práctica en la empresa, Editorial Academia, La Habana, pág. 212.
5. MINISTERIO DEL TRABAJO DEL ECUADOR. 2018. Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosocial.
6. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1998. Enciclopedia de la Seguridad y la salud en el Trabajo. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
7. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2013. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. [En línea]. [Consultado: 18 de octubre de 2020]. Disponible en: http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm
8. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2016. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
9. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. 2010. Joan Burton. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. [En línea]. [Consultado: 18 de octubre de 2020]. Disponible en: www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
10. RODRÍGUEZ, M., TOVALIN, J., GIL, P., SALVADOR, J., & ACLE, G. 2018. Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *Informació Psicològica*, [en línea] (155), 93-107. Disponible en: <http://www.informaciopsicologica.info/OJSmottif/index.php/leonardo/article/view/852>
11. SALAMANCA, R., PÉREZ, J., INFANTE, F., OLARTE, Y. 2019. Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas*, 3 (13), 39-45. doi: <https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
12. SÁNCHEZ, J. 2016. Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición, Editorial Comares, S.L, Granada.
13. URIBE, J. 2020. Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa* (49), 125. p. 6. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456061607013>