



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL**

**Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la  
Producción**

**“Análisis del nivel de exposición a los factores de riesgo  
psicosocial y su efecto en la morbilidad en el área de preventa  
de la unidad de alimentos de una empresa procesadora de  
alimentos en la ciudad de Guayaquil”**

**PROYECTO DE TITULACIÓN**

**Previo a la obtención del Título de:**

**MAGÍSTER EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**Presentado por:**

**Yolismar Coromoto Méndez Villa**

**GUAYAQUIL – ECUADOR**

**Año: 2021**

# AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso, a mi familia por apoyarme en cada meta en mi vida.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo realizado con  
esfuerzo por varios  
meses, está dedicado a  
mis padres.

# TRIBUNAL DE TITULACIÓN

---

**Ángel Ramírez M, Ph.D.**

**DECANO DE LA FIMCP  
PRESIDENTE**

**Cristina Morales L., MSc.**

**DIRECTORA DEL PROYECTO**

---

**María Carrasco B., MSc.  
VOCAL**

## **DECLARACIÓN EXPRESA**

“La responsabilidad del contenido de este proyecto de titulación, me corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la Escuela Superior Politécnica del Litoral”

---

Yolismar Coromoto Méndez Villa

## RESUMEN

El presente proyecto de titulación consistió en el análisis de la exposición a los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores del área de preventa de la unidad de alimentos procesados en una empresa de la ciudad de Guayaquil, para determinar su relación con los casos de morbilidad que los trabajadores presentan.

La unidad de alimentos de la empresa, objeto de estudio, cuenta con 200 colaboradores, donde el 18% representan al personal de preventa. Este personal cuenta con el 47% de las morbilidades de toda la empresa.

El objetivo principal de este proyecto fue determinar la correlación entre el nivel de riesgo por la exposición a los factores psicosociales y los casos de morbilidad de los trabajadores del área de preventa.

Se realizó un análisis del problema (árbol de causas) de la morbilidad. Se utilizaron técnicas de evaluación de riesgos psicosociales, así como de análisis estadístico para la correlación entre las variables de estudio. Seguido se evaluaron los factores de riesgo psicosocial, con la utilización de la herramienta SUSESO/ISTAS 21, determinando el nivel de riesgo de exposición a las dimensiones que esta herramienta considera. Con los casos de morbilidad, se analizaron aquellos con posibles causas asociadas a riesgo psicosocial y los que no tienen esas causas.

Finalmente se determinó la correlación entre las dos variables cualitativas, el nivel de riesgo psicosocial y los casos de morbilidad dentro de la organización, a partir de lo cual se propusieron acciones de corrección o prevención del nivel de riesgo psicosocial.

**Palabras clave:** *factores de riesgo psicosocial, morbilidad, correlación.*

# ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	II
ÍNDICE GENERAL .....	III
ABREVIATURAS .....	V
ÍNDICE DE FIGURAS .....	VI
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
CAPÍTULO 1.....	1
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3 Objetivos .....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 Preguntas de Investigación .....	5
1.5 Justificación del problema .....	5
1.6 Estructura de la investigación .....	6
CAPÍTULO 2.....	7
2. MARCO TEÓRICO .....	7
2.1 Antecedentes de los factores de riesgos psicosociales .....	7
2.2 Riesgos psicosociales.....	7
2.2.1 Metodología de evaluación de riesgos psicosociales.....	8
2.3. Consecuencias de los riesgos psicosociales para el trabajador.....	11
2.3.1. Morbilidad .....	11
2.3.2. Enfermedades profesionales.....	11
2.4. Hipótesis de la investigación.....	12
2.5 Variables de estudio.....	12
2.5.1 Variable dependiente .....	12
2.5.3 Variable independiente.....	13
CAPÍTULO 3.....	14
3.1. Metodología de la investigación .....	14
3.1.1 Alcance de la investigación.....	14
3.1.2 Diseño de la investigación .....	14
3.1.3 Cronograma de actividades .....	15
3.1.4 Población y muestra.....	15

3.1.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.1.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	16
CAPÍTULO 4.....	17
4.1 Resultados de la encuesta .....	17
4.2 Morbilidad.....	21
4.3. Prueba de hipótesis.....	23
4.4 Estrategias orientadas al mejoramiento de las dimensiones y a la morbilidad presenten en el área de preventa .....	26
CAPÍTULO 5.....	31
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

## ABREVIATURAS

AIT	Asociación Internacional de Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1.1 % Representativo por cargo .....	2
Figura 1.2 % de morbilidad por cargos .....	2
Figura 2.1 Metodología de aplicación cuestionario suseso / istas 21.....	9
Figura 4.1 Exigencias Psicologicas .....	18
Figura 4.2 Trabajo activo y desarrollo de habilidades .....	18
Figura 4.3 Apoyo social y calidad de liderazgo .....	19
Figura 4.4 Compensaciones .....	19
Figura 4.5 Doble presencia .....	20
Figura 4.6 Resumen de la evaluación psicosocial trabajadores de preventa año 2020 .....	21
Figura 4.7 Porcentaje de tipos de morbilidad personal de preventa del año 2020 .....	22
Figura 4.8 Casos de morbilidad potencialmente causados por factores de riesgo psicosocial .....	23

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	Análisis situacional ..... 1
Tabla 2	Árbol de causa-efecto..... 4
Tabla 3	Enfermedades profesionales relacionada a los riesgos psicosocia..... 12
Tabla 4	Límite de las dimensiones en el cuestionario completo ..... 14
Tabla 5	Cronograma de actividades ..... 15
Tabla 6	Resumen de dimensiones ..... 17
Tabla 7	Resumen del nivel de exposición a las dimensiones de forma cuantitativa ..... 20
Tabla 8	Principales subdimensiones ..... 21
Tabla 9	Frecuencia de los casos de Morbilidad año 2020 ..... 22
Tabla 10	Tabla de contingencia de valores observados ..... 24
Tabla 11	Chi-cuadrado critico ..... 24
Tabla 12	Tabla de frecuencia de valores esperada ..... 25
Tabla 13	Plan de intervención riesgo psicosocial ..... 27
Tabla 14	Plan de intervención morbilidad ..... 30

# CAPÍTULO 1

## 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema

Se identifican los factores de riesgo psicosocial en una empresa procesadora de alimentos, ubicada en Guayaquil. Con la revisión de las normas vigentes surge la necesidad de intervenir con el presente estudio, para analizar y correlacionar el nivel de riesgo psicosocial y la morbilidad de la empresa, en un área específica.

A partir de esta investigación se busca conocer y entender las necesidades, conductas y afectaciones de los trabajadores dentro y fuera de la organización, por su constante exposición a los factores de riesgo psicosocial. Paralelamente, analizar las causas y la posible relación que pudiese existir entre los casos de morbilidad y el nivel de riesgo psicosocial.

A continuación, se hace referencia a estadística descriptiva estructurada a partir de la data que maneja el departamento médico de la empresa, objeto de estudio, la cual permite conocer la situación actual y determinar el problema de estudio.

Sobre la empresa procesadora de alimentos se conoce que cuenta con 200 trabajadores, en la que también se presenta el número de morbilidades presentes en cada grupo de trabajadores y se encuentran distribuido la representación porcentual en función a cada cargo, como se muestra en la Tabla 1.

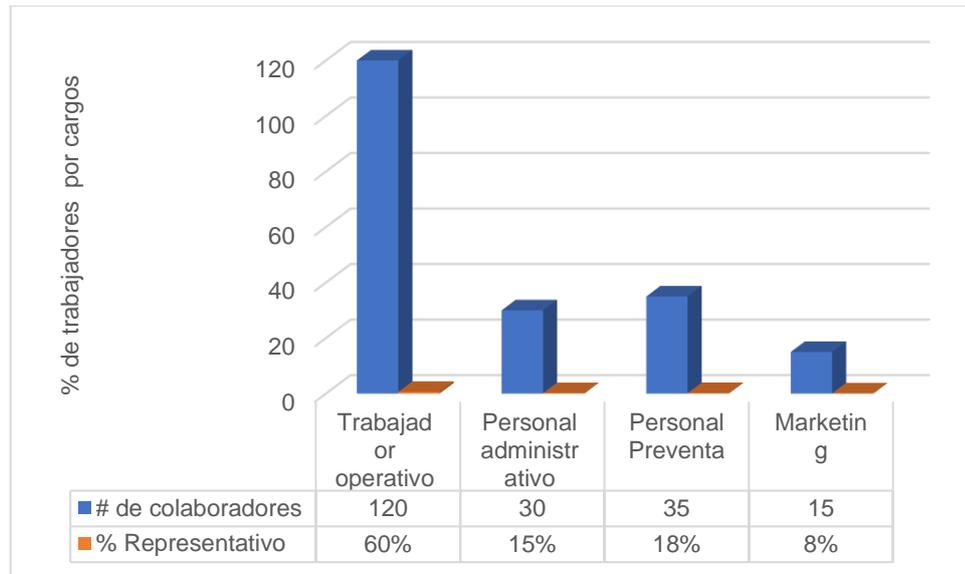
**Tabla 1**

#### **Análisis situacional**

	<b># de Trabajadores</b>	<b>% Representativo por tipo de cargo</b>	<b># de personal con morbilidades</b>	<b>% Morbilidades</b>
<b>Trabajador operativo</b>	120	60%	20	38%
<b>Trabajador administrativo</b>	30	15%	5	9%
<b>Trabajador de Preventa</b>	35	18%	25	47%
<b>Trabajador de Marketing</b>	15	8%	3	6%
<b>TOTAL</b>	200		53	

Fuente: Departamento médico 2020

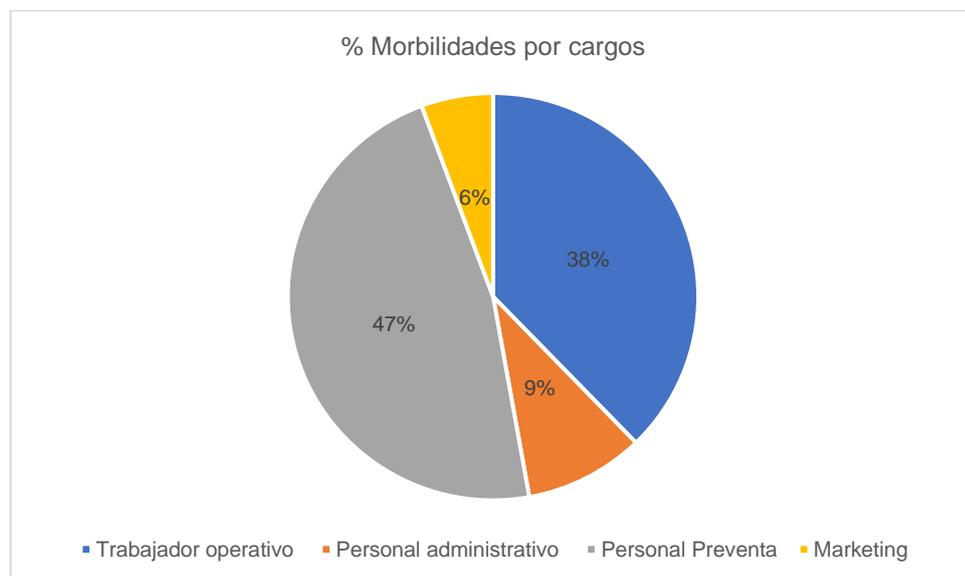
Según la figura 1.1 se observa que el 60% de los colaboradores pertenecen al personal operativo, mientras el 18% es personal de preventa.



**Figura 1.1 % Representativo por cargo**

Fuente: Yolismar Méndez 2021

Acorde a la figura 1.2. sobre la morbilidad se identifica que el 47% del total de casos que ha presentado la organización pertenece al personal de preventa, en consecuencia, es en donde se va a enfocar el estudio.



**Figura 1.2 % de Morbilidad por cargos**

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

## 1.2. Formulación del problema

Los riesgos psicosociales son situaciones laborales en el que el trabajador tiene una alta probabilidad de sufrir graves daños a la salud física, mental o social; sean que se den de manera inmediata o a mediano y largo plazo (Camacho & Mayorga , 2017).

Para que estos riesgos lleguen a materializarse, se deben presentar ciertas condiciones relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, realización de tareas, el entorno, entre otras. Todas estas exposiciones, pueden tener su repercusión en el deterioro de la salud del trabajador.

En el año 2020, en la unidad de alimentos de una empresa de la ciudad de Guayaquil, se registran ciertos niveles de morbilidad en los empleados del área de preventa, trabajadores mantienen niveles de enfermedades gastrointestinales (gastritis aguda, úlceras gástricas, síndrome de colon irritable, reflujo gástrico, helicobácter pylori y parasitosis intestinal).

A nivel organizacional se identifica la falta de comunicación entre el personal, exceso de carga laboral y organización entre los empleados y sus superiores. Esto ocurre debido a deficiencias del sistema organizacional de la empresa, lo que impide garantizar el bienestar y correcto funcionamiento de las labores de cada uno de los empleados. Dando paso a la confusión en la ejecución de tareas, por ende, el desempeño en las labores, falta de organización, descoordinación diversos problemas que derivan en diferentes tipos de enfermedades, lesiones y problemas físicos y psicológicos en los trabajadores de la unidad de alimentos.

A partir de esta información surge la necesidad de determinar la existencia o no de la relación entre los niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y las diferentes patologías presentadas por los trabajadores.

Para la formulación del problema se utilizan las herramientas de análisis de causa y la evaluación de riesgos laborales, ésta última es realizada de forma conjunta con el profesional que labora en el departamento de seguridad de la empresa, como parte de la gestión anual de seguridad y salud en el trabajo.

### **Análisis causal del problema**

Partiendo del problema de estudio en la que se han realizado entrevistas en el consultorio médico producto de las atenciones médicas que han podido asistir el personal del área de preventa que representan el 47% del total de las consultas se han colocado observaciones relacionadas a las condiciones de trabajo.

Entre los casos que se destacan que se encuentra que el personal no cuenta con condiciones para realizar las necesidades fisiológicas, la alimentación se da en lugares insalubres, lo cual ha dado como resultado el aumento de problemas gastrointestinales y trastornos psicológicos.

En la tabla 2, se detalla el análisis causal del problema de estudio.

Tabla 2

## Árbol de causa-efecto

**Problema: Exposición a factores de riesgo psicosocial y los casos de morbilidad presentados en el área de preventa de la unidad de alimentos de una empresa.**

<b>Causas:</b>	<b>Efectos:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de comunicación entre los empleados del área de preventa.</li> <li>• Déficit organizacional en las actividades que desempeñan diariamente los empleados.</li> <li>• No definición de las actividades específicas que deben desempeñar los empleados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargas de trabajo excesivas.</li> <li>• Cambio organizativo mal gestionado, inseguridad laboral.</li> <li>• Sobre esfuerzos, falta de claridad de roles, confusión en el desempeño lo que conlleva a posibles enfermedades gastrointestinales.</li> </ul>

**Las causas principales por las que hay altos niveles de morbilidad relacionados a riesgos psicosociales son la falta de organización, gestión y control de las actividades desempeñadas por los empleados. Además, es importante señalar que los empleados pueden estar sometidos a altos niveles de estrés, el cual es causado por sus obligaciones en el espacio de trabajo.**

Con los diversos casos de morbilidad presentados en la empresa, los trabajadores podrían verse afectados y adquirir con el paso del tiempo graves problemas como gastritis aguda, úlceras gástricas, síndrome de colon irritable, infecciones gastrointestinales por helicobácter pylori, reflujo gástrico entre otras enfermedades que se derivan de la aparición constante de estrés, ansiedad. A causa de las condiciones o factores psicosociales a los que se encuentran expuestos en el ambiente laboral.

Fuente: Yolismar Méndez 2021

### Evaluación de riesgo laboral

Bajo la metodología NTP 330 Método simplificado de evaluación de riesgos, se realiza como parte de la gestión de Seguridad y Salud en la empresa. La cual consiste en la identificación de los factores de riesgos asociadas a las actividades principales del perfil de cargo, y estimación de los riesgos que, en conjunto con análisis o mediciones, evalúa de riesgos. Así, poder implementar acciones que ayuden a la disminución de los factores de riesgos y a su vez de accidentes o enfermedades ocupacionales.

En el Anexo 1 se encuentran los resultados de la evaluación de riesgos laborales, a partir de los cuales se identifica niveles de riesgo laborales Alto, correspondientes a factores de riesgos biológicos, a causa de la alimentación que no cumple con estándares de salubridad.

Por otro lado, se identifican los niveles de evaluación alto, a partir de los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los trabajadores, cuando están en contacto con clientes y usuarios; así como cuando tienen que lidiar con la delincuencia presente en zonas en las que se desarrollan sus actividades cotidianas.

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo General**

Analizar el nivel de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores del área de preventa y que tienen una incidencia en la morbilidad en el área de preventa de una empresa procesadora de alimentos correspondiente al año 2020.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Establecer los factores de riesgo psicosocial presentes en el área de preventa.
- Evaluar los niveles de exposición que presentan los trabajadores del área de preventa.
- Estructurar los datos estadísticos relacionados con la morbilidad del área de preventa.
- Determinar la relación entre el nivel de riesgo psicosocial crítico al que se exponen los trabajadores con la morbilidad en el área de preventa de la unidad de alimentos de la empresa.
- Esquematizar un plan de intervención con medidas de prevención de los riesgos psicosociales que guarden relación con la morbilidad en el área de preventa.

## **1.4 Preguntas de Investigación**

¿Las condiciones de trabajo influyen en la exposición a factores de riesgos psicosocial?

¿La carga laboral influye en el desarrollo de morbilidades del área de preventa?

¿Existe una relación significativa entre el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial y la morbilidad en el área de preventa de la empresa?

## **1.5 Justificación del problema**

En referencia a lo que establece la Constitución de la República del Ecuador, toda persona tiene derecho a trabajar en un ambiente adecuado y propicio, en el que se garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitución de la República del Ecuador., 2008).

En la organización objeto de estudio para garantizar la salud es necesario determinar la existencia de la relación entre la exposición a los factores de riesgo psicosocial y los casos de morbilidad en el área de preventa, porque a partir de sus resultados se pretende tomar las acciones preventivas o de corrección, en función a la determinación si hay o no relación entre las variables de morbilidad y riesgos psicosocial. En un mediano o largo plazo, esto mejore las condiciones de trabajo del personal del área de preventa, con un ambiente laboral sano, como lo plantea en la actualidad el gobierno nacional (MSP., 2021).

Finalmente, se busca que, al mejorar los ambientes de trabajo, se vea reflejado en el cumplimiento de los objetivos departamentales planteados por la organización.

## **1.6 Estructura de la investigación**

El presente trabajo de investigación está conformado por cinco capítulos definidos y argumentados a base de estudios e información verídica.

En el capítulo 1 se encuentra el planteamiento del problema, definición de los objetivos, tanto general como específicos, la hipótesis de la investigación, la metodología, las variables que se evalúan y la formulación del problema.

En el capítulo 2 se encuentra el marco teórico, en el cual se describen las bases teóricas de la investigación, causas, consecuencias, investigaciones anteriores y análisis de otros estudios similares.

En el capítulo 3 se encuentra la metodología de la investigación con la operacionalización de las variables, los instrumentos de recolección de datos de estudio, los métodos de análisis de éstos y descripción de la muestra.

En el capítulo 4 se encuentra el análisis de resultados con gráficas que sustenten las respuestas obtenidas de la encuesta y tablas que evidencien comparaciones, producto del análisis de contenido.

En el capítulo 5 se encuentran las conclusiones y recomendaciones, en donde se verifica el cumplimiento de los objetivos planteados y se sugieren acciones para la ejecución de estudios futuros.

# CAPÍTULO 2

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de los factores de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se pueden reconocer como una de las principales preocupaciones dentro de la salud pública y laboral. No obstante, con los procesos de globalización y cambios ocasionados en los ambientes de trabajo, estos riesgos no se limitan al mundo desarrollado (Arias, 2018).

La exposición a los factores de riesgos psicosociales en contextos laborales es uno de los mayores desafíos para la salud y seguridad ocupacional. Esto se debe al continuo cambio y evolución de la naturaleza y organización del trabajo y su impacto en las personas, las organizaciones, las sociedades y la política. El medio ambiente y la naturaleza del trabajo influyen en la salud y el bienestar general del ser humano (Arias, 2018).

Los riesgos psicosociales surgen de un mal diseño, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto de trabajo social deficiente, y pueden conducir a resultados psicológicos, físicos y sociales negativos como el estrés, relacionado con el trabajo, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones laborales que generan riesgos psicosociales son:

- Cargas excesivas en el trabajo.
- Sobre esfuerzos y poca claridad de roles.
- Poca influencia en la toma de decisiones en la manera que se realizan los trabajos.
- Cambios organizacionales gestionados incorrectamente
- Inseguridad laboral.
- Poca comunicación y apoyo entre la directiva y los trabajadores.

Al considerar las demandas laborales, es importante no confundir los riesgos psicosociales, como la carga de trabajo excesiva, con condiciones en las que, aunque estimulante y, a veces, desafiante, existe un entorno de trabajo de apoyo en el que los trabajadores están bien capacitados y motivados para desempeñarse de la mejor manera posible. Un buen entorno psicosocial mejora el buen desempeño y el desarrollo personal, así como el bienestar físico y mental de los trabajadores (Ramirez, 2018).

### 2.2 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se definen como cualquier elemento del diseño o la gestión del trabajo que aumenta el riesgo de estrés relacionado con el trabajo. Estos también se denominan peligros psicológicos, factores estresantes relacionados con el trabajo o factores organizacionales.

Es probable que los trabajadores estén expuestos a una combinación de factores y peligros psicosociales; algunos pueden estar siempre presentes, mientras que otros solo ocasionalmente.

Los riesgos psicosociales incluyen:

- Demandas laborales altas y bajas.
- Control del trabajo bajo.
- Apoyo deficiente.
- Relaciones laborales deficientes (incluye el acoso relacionado con el trabajo).
- Baja claridad de roles.
- Mala gestión del cambio organizacional.
- Escasa recompensa y reconocimiento.
- Poca justicia organizacional.
- Malas condiciones ambientales.
- Trabajo remoto y aislado.
- Eventos violentos o traumáticos.

La exposición a factores y peligros psicosociales puede tener un impacto mental y físico en la salud a través del estrés, tensión psicológica, agotamiento laboral, ansiedad, depresión, dolores y molestias musculares, irritabilidad, falta de concentración y trastornos del sueño (Bernardo Moreno Jiménez.,2011).

### **2.2.1 Metodología de evaluación de riesgos psicosociales**

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir) (Bernardo Moreno Jiménez & Carmen Baez Leon.,2010).

### **CUESTIONARIO SUSES0/ ISTAS 21**

Para la evaluación de riesgos psicosociales, el cuestionario SUSES0/ ISTAS 21, la cual permite medir y modificar los riesgos psicosociales del trabajo a través de una metodología participativa que incluya a todos los interesados (trabajadores operativos, supervisores, gerentes, expertos).

La versión completa cuenta con las siguientes características, diseñada para ser aplicada como herramienta de medición, prevención, intervención, vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial e investigación en salud ocupacional. Comprende de 142 preguntas, de las cuales 53 son preguntas generales sobre salud, empleo, trabajo, salario, endeudamiento, ausentismo y 89 preguntas específicas de riesgo psicosocial, agrupadas en 5 dimensiones.

Consta de dos secciones separadas, pero que integran el mismo instrumento. Estas son:

#### **a. Sección General**

Contiene preguntas sobre datos demográficos (sexo y edad), sobre salud y bienestar personal (28 preguntas); accidentes y enfermedades profesionales (2 preguntas); carga de trabajo doméstico (2 preguntas); unidades de análisis (3 preguntas); condiciones de trabajo y empleo (14 preguntas), ausentismo por licencias médicas (2 preguntas) y nivel de endeudamiento personal (2 preguntas).

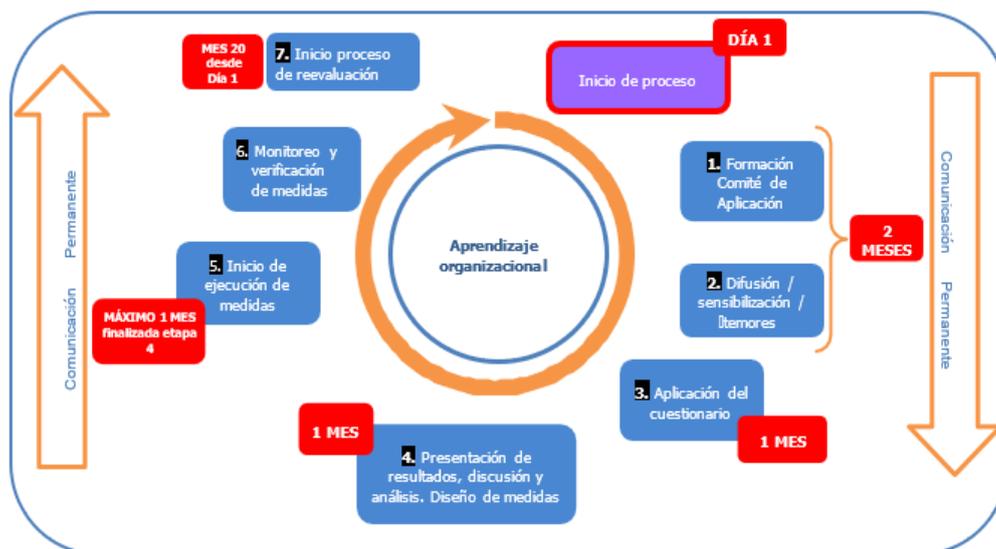
## b. Sección específica de riesgo psicosocial

Contiene 89 preguntas que abarcan 5 dimensiones las que a su vez están integradas por 19 subdimensiones, cada una de las cuales tiene asociada 1 o más preguntas.

Dentro de los análisis de riesgos psicosocial de la empresa de productos alimenticios en la que se cuenta con una nómina general de 200 colaboradores habían tomado la decisión de aplicación del método Suseso ISTAS 21 versión breve desde el año 2017 hasta el año 2019. Al ejecutar el análisis del método de versión corta el cual es aplicable solo para empresas que cuentan con 25 o menos trabajadores.

Dentro de las reuniones que se tuvieron con la alta dirección y áreas involucradas se tomó la decisión que se aplique el método Suceso/ISTAS 21 versión completa debido a las características de la organización.

La metodología de aplicación tiene siete pasos estos deben cumplirse en su totalidad para considerar que el proceso se realizó de forma correcta. En la siguiente ilustración se observa las etapas de aplicación recomendada por el Instituto de Seguridad Social de Chile. Ver figura 2.1.



**Figura 2.1 Metodología de aplicación cuestionario Suseso/ IstaS 21**

Fuente: Superintendencia de seguridad social Chile, 2018

### Dimensiones del Cuestionario SUSES0/ISTAS21

**Dimensión: Exigencias Psicológicas (D1):** Son las exigencias elevadas de la carga laboral a los que están expuesto los trabajadores diariamente imposibles cumplir en su jornada laboral (8 hrs).

Dentro de la dimensión de exigencias psicológicas podemos tener en cuenta que las mismas están subclasificadas en:

- Cuantitativas: Relación que existe entre la carga laboral, el tiempo disponible de ejecución.

- Cognitivas: Uso de procesos mentales tales como uso de la memoria, atención y la toma de decisiones.
- Emocionales: Relación interpersonal con distintas partes interesadas.
- Esconder emociones: Control de la rabia o de la angustia.
- Sensoriales: uso de los sentidos tales como visión que demanda una alta atención y darse cuenta de los detalles.

**Dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades (D2):** Autonomía en la realización del trabajo y la adquisición de nuevos conocimientos.

Dentro de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades podemos tener en cuenta que las mismas están subclasificadas en:

- Influencia en el trabajo: Se basa en la autonomía que puede contar el colaborador en el desarrollo de sus actividades y como estas decisiones influyen en los resultados.
- Posibilidad de desarrollo: Valida si el trabajo ayuda al crecimiento profesional del trabajador.
- Control sobre el tiempo de trabajo: Posibilidad de pausar que pueda contar el colaborador para contar con un descanso momentáneo que no afecte a los resultados previstos.
- Sentido del trabajo: consiste en relacionarlo con otros valores o fines trascendentes.
- Integración en la empresa: Trabajo en equipo.

**Dimensión: Apoyo Social y Calidad de liderazgo (D3):** Atributos idóneos para la realización de trabajo en la organización.

Dentro de la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo podemos tener en cuenta que las mismas están subclasificadas en:

- Claridad de rol: Si están definidas de forma clara las actividades o responsabilidades principales.
- Conflicto del rol: Los valores institucionales difieren del personal en la ejecución de actividades o funciones.
- Calidad de liderazgo: Capacidad de solucionar y tomar las decisiones correctas para el equipo de trabajo.
- Calidad de la relación con superiores: Interrelación entre el líder y el subordinado por el bien institucional.
- Relación con compañeros de trabajo: Interrelación entre pares por el bien institucional.

**Dimensión: Compensaciones (D4):** Son las indemnizaciones que percibe el trabajador por el cabal cumplimiento de sus labores.

Dentro de la dimensión de compensaciones podemos tener en cuenta que las mismas están subclasificadas en:

- Inseguridad respecto al contrato de trabajo: Estabilidad laboral, continuidad, condiciones contractuales.
- Inseguridades respecto a características del trabajo: Relacionado al horario de trabajo, condiciones, cambios de jornadas.
- Estimada: Reconocimiento de la alta dirección

**Dimensión: Doble presencia (D5):** Son exigencias discordantes entre el ámbito laboral y personal.

Dentro de la dimensión de Doble presencia tener en cuenta que las mismas están subclasificadas en:

- Preocupaciones de tareas domésticas: Intranquilidad sobre las tareas domésticas que afectan al desempeño laboral.

### **2.3. Consecuencias de los riesgos psicosociales para el trabajador**

Para el trabajador individual, implica consecuencias considerables en términos de trastornos de salud física y mental, estigmatización, incapacidad para trabajar, riesgo de pérdida del empleo, relaciones tensas o fracturadas en el hogar e incluso discapacidad.

#### **2.3.1. Morbilidad**

La morbilidad laboral se define como las enfermedades laborales registradas en la empresa, proporcionando un panorama del estado de salud de los trabajadores, lo que permite establecer diferentes grupos vulnerables para reforzar las acciones preventivas (Hasing S., 2017).

A ese concepto, se puede agregar que la morbilidad laboral es un dato demográfico y sanitario, que tiene por objetivo principal informar la proporción de personas que sufren enfermedades en un espacio y tiempo determinado (Zambrano M., 2015).

La morbilidad laboral en una población se la puede medir de acuerdo con el periodo, el lugar y el tiempo. Para realizar el diagnóstico se puede utilizar dos tipos de tasa:

- Prevalencia: Es la que se muestra como enfermedad laboral que afecta a una población y se mantiene a lo largo del tiempo.
- Incidencia: Establece el crecimiento de una enfermedad en un tiempo específico. Esta tasa se relaciona con el aumento o aparición abrupta de la enfermedad.

#### **2.3.2. Enfermedades profesionales**

Se define las enfermedades profesionales u ocupacionales como “Afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador, y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral” (Reglamento del seguro general de riesgos de trabajo., 2017)

En el Ecuador, para que se pueda calificar una enfermedad como profesional u ocupacional, primero debe constar en la lista de enfermedades profesionales de la OIT (2010); segundo, se realiza un diagnóstico de acuerdo al establecido en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (IESS, 2017).

Los criterios para la evaluación del caso son:

- Criterio clínico
- Criterio ocupacional
- Criterio higiénico-epidemiológico
- Criterio de laboratorio

- Criterio médico-legal

Para que pueda ser definido como enfermedad profesional debe de cumplir con estos 5 criterios.

Con respecto a las enfermedades psicosociales podemos observar la relación de las afecciones y las enfermedades profesionales presenten tal como se muestra en la tabla 3.

**Tabla 3**

**Enfermedades profesionales relacionada a los riesgos psicosociales**

<b>Afecciones</b>	<b>Enfermedades Profesionales</b>
<b>Afecciones físicas</b>	Trastornos musculoesqueléticos (TME)  Enfermedades cardíacas  Enfermedades respiratorias  Enfermedades gastrointestinales  Síndrome metabólico y diabetes
<b>Afecciones mentales</b>	Síndrome de estar quemado por el trabajo  Estrés  Depresión  Ansiedad
<b>Afecciones sociales</b>	Alcoholismo  Tabaquismo

Fuente: INSST, 2018

## 2.4. Hipótesis de la investigación

La hipótesis de la investigación es:

“Existe una relación o impacto significativo en la morbilidad debido a los niveles de exposición a factores de riesgos psicosocial de los trabajadores del área de preventa de la empresa procesadora de alimentos”.

La cual es de un tipo de estadística inferencial que se usa para determinar si hay una diferencia significativa entre las medias de dos grupos, que pueden estar relacionados en ciertas características.

## 2.5 Variables de estudio

### 2.5.1 Variable dependiente

- Morbilidad en el área de preventa de la unidad de alimentos de la empresa.

### **2.5.3 Variable independiente**

- Niveles de exposición a los factores de riesgo psicosocial.

# CAPÍTULO 3

## 3. METODOLOGÍA

### 3.1. Metodología de la investigación

Para el cumplimiento de los objetivos específicos se emplean técnicas de recolección de datos, la encuesta estructurada para la investigación de campo, revisión bibliográfica y análisis de datos recopilados.

La encuesta se basa en el método de “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo” de SUSESO/ISTAS 21. En la que la forma de determinar los niveles de evaluación son los siguientes: Ver tabla 4.

**Tabla 4**

#### **Límites de las dimensiones en el cuestionario completo.**

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0 – 46,33	46,34 – 59,64	59,65 – 100
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0 – 28,09	28,10 – 42,14	42,15 – 100
Apoyo social en la empresa	0 – 19,25	19,26 – 32,58	32,59 – 100
Compensaciones	0 – 21,66	21,67 – 42,78	42,79 – 100
Doble presencia	0 – 12,49	12,50 – 49,99	50,00 – 100

Fuente: Superintendencia de seguridad social Chile, 2018

Los datos son procesados con la herramienta informática Microsoft Excel para ser analizados y generar diferentes gráficos comparativos con porcentajes que indican los niveles de riesgos presentes. También se utiliza la herramienta de estadística inferencial que nos permite conocer si existe o no relación entre los factores de riesgos psicosocial de la organización y la morbilidad del área de preventa.

#### 3.1.1 Alcance de la investigación

La investigación se desarrollada en una empresa encargada del procesamiento de alimentos y específicamente a su personal de preventa debido a que representa el 47% de las morbilidades presenten en las empresas. El personal de preventa corresponde a un total de 35 colaboradores.

#### 3.1.2 Diseño de la investigación

A partir del enfoque cuantitativo, se propone un estudio de tipo descriptivo debido a que nos enfocamos en medir la presencia de las variables de riesgos psicosocial en un horizonte de tiempo de 1 año calendario.

Para lo cual se va a seguir el siguiente esquema para el desarrollo de la investigación.

- a. Formación del comité de aplicación: Aquel personal médico, técnico de la organización que intervienen en la toma de decisiones y aplicación de las baterías de pruebas.
- b. Difusión y sensibilización: Actividad de definidas por charlas, conversatorios con la finalidad de que el personal del área de preventa entienda la importancia del cuestionario.
- c. Aplicación del cuestionario: Entrega de la batería de pruebas al personal de preventa.
- d. Presentación de resultados, discusión y análisis.
- e. Toma de medidas de intervención.

### 3.1.3 Cronograma de actividades

En conjunto con los miembros del comité de aplicación se realizó el cronograma de actividades principales para la aplicación del cuestionario tal como se muestra en la tabla 5.

**Tabla 5**  
**Cronograma de actividades**

Actividad	Responsable	Fecha de ejecución
Difusión de la batería de encuesta	Yolismar Méndez Villa	Abril del 2020
Ejecución de la encuesta	Yolismar Méndez Villa	Mayo del 2020
Tabulación de la encuesta	Yolismar Méndez Villa	Junio del 2020
Análisis de la encuesta	Yolismar Méndez Villa	Julio del 2020
Conclusiones de la encuesta	Yolismar Méndez Villa	Agosto del 2020

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

### 3.1.4 Población y muestra

La población de la empresa de alimentos es de 200 colaboradores, la muestra a tomar es de 35 personas lo cual representa el 18% del total de la población.

### 3.1.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas aplicadas son las siguientes:

- Para la investigación de campo: Encuesta estructurada SUSESO/ISTAS 21 Anexo 2.
- Para la investigación documental: Análisis documental y análisis de contenido.

Los instrumentos de recolección de datos son:

Para la encuesta: Cuestionario escrito estructurado mixto (de preguntas abiertas y cerradas), mediante el método de "Cuestionario de Evaluación de Riesgos

Psicosociales en el Trabajo” (SUSESO/ISTAS 21), el cual ocupa la siguiente escala de medición para que el participante responda:

- Siempre
- La mayoría de las veces.
- Algunas veces.
- Solo unas pocas veces.
- Nunca.

La batería de preguntas se presenta en el Anexo 2: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa.

### **3.1.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Dentro de las técnicas de procesamiento y análisis de datos son de forma cuantitativa por medio del procesamiento de las encuestas y cuestionarios para lo cual se hará interpretaciones de datos por medio de estadística descriptiva.

También se utilizará una prueba de hipótesis Chi-Cuadrado asociativa con la finalidad de poder si las variables de morbilidad y riesgos psicosocial están relacionadas.

Los principales pasos que seguir para la aplicación de la prueba Chi cuadrado  $\chi^2$  son:

- a) Describir la prueba de hipótesis.
- b) Seleccionar el nivel de confianza y porcentaje de error.
- c) Calcular los grados de libertad.
- d) Seleccionar el nivel de Chi cuadrado  $\chi^2$  crítico (Tabla).
- e) Calcular las Tablas de Contingencias (Frecuencias esperadas a partir de las Frecuencias observadas).
- f) Determinar el Chi cuadrado  $\chi^2$  calculado.
- g) Comparar y determinar la relación.

# CAPÍTULO 4

## 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1 Resultados de la encuesta

Dentro de la aplicación del método SUSESO/ISTAS 21 se tabulan los datos y obtienen los resultados de las distintas dimensiones, de las se pueden observar en la tabla 6, como se muestra a continuación:

Tabla 6

#### Resumen de dimensiones

	Dimensiones									
	Exigencias Psicológicas	Nivel de riesgo	Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Nivel de riesgo	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Nivel de riesgo	Compensaciones	Nivel de riesgo	Doble Presencia	Nivel de riesgo
1	59,4	Medio	28,8	Medio	24,9	Medio	63,9	Alto	25,0	Medio
2	84,6	Alto	37,1	Medio	55,3	Alto	73,9	Alto	25,0	Medio
3	46,5	Medio	33,9	Medio	13,3	Bajo	61,7	Alto	18,8	Bajo
4	43,4	Bajo	46,7	Alto	15,7	Bajo	68,3	Alto	50,0	Alto
5	41,9	Bajo	45,7	Alto	14,4	Bajo	6,7	Bajo	25,0	Medio
6	48,9	Medio	60,5	Alto	45,3	Alto	46,7	Alto	43,8	Alto
7	51,7	Medio	39,5	Medio	15,7	Bajo	70,6	Alto	75,0	Alto
8	31,9	Bajo	31,7	Medio	20,3	Medio	10,0	Bajo	31,3	Medio
9	40,2	Bajo	30,0	Medio	0,0	Bajo	20,0	Bajo	25,0	Medio
10	37,9	Bajo	50,8	Alto	46,2	Alto	35,0	Medio	25,0	Medio
11	61,5	Alto	33,8	Medio	27,9	Medio	78,3	Alto	50,0	Alto
12	73,8	Alto	20,9	Bajo	19,2	Bajo	40,6	Medio	50,0	Alto
13	44,2	Bajo	40,7	Medio	31,2	Medio	91,7	Alto	43,8	Alto
14	62,1	Alto	43,3	Alto	43,9	Alto	51,7	Alto	43,8	Alto
15	28,2	Bajo	36,1	Medio	5,0	Bajo	26,7	Medio	18,8	Bajo
16	35,9	Bajo	12,9	Bajo	6,0	Bajo	73,3	Alto	6,3	Bajo
17	31,8	Bajo	44,2	Alto	21,6	Medio	42,2	Medio	31,3	Medio
18	41,8	Bajo	44,2	Alto	47,3	Alto	80,0	Alto	31,3	Medio
19	47,5	Medio	42,0	Medio	20,3	Medio	76,7	Alto	37,5	Medio
20	34,3	Bajo	43,4	Alto	26,0	Medio	41,1	Medio	25,0	Medio

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

#### Estadística descriptiva de las dimensiones

En la figura 4.1 se observa que en las exigencias a nivel psicológicas representan nivel bajo un 54%, nivel medio 26%, nivel alto 20% lo que nos da a entender que de forma general más del 50% de la población objeto de estudio mantiene niveles de riesgo psicológicos estables.



**Figura 4.1 Exigencias Psicológicas**

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

En la figura 4.2 se observa que el las exigencias a nivel de trabajo activo y desarrollo de habilidades que representan nivel bajo un 20% , nivel medio 49%, nivel alto 31%, lo que nos da a entender que de forma general más del 80% de la población objeto de estudio tiene dificultades asociadas al trabajo activo en función al contacto que los mismos tienen con clientes a su vez las zonas que ellos visitan que son consideradas zonas de alta peligrosidad, a su vez han manifestado que la falta de apoyo y capacitación es constante en las actividades que ellos manejan.



**Figura 4.2 Trabajo activo y desarrollo de habilidades**

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

En la figura 4.3 se observa que la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo representan nivel bajo un 34%, nivel medio 37% y nivel alto 29% lo que nos indica que más del 71% si cuenta con apoyo social y hay niveles aceptables de liderazgo.



**Figura 4.3 Apoyo social y calidad de liderazgo**

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

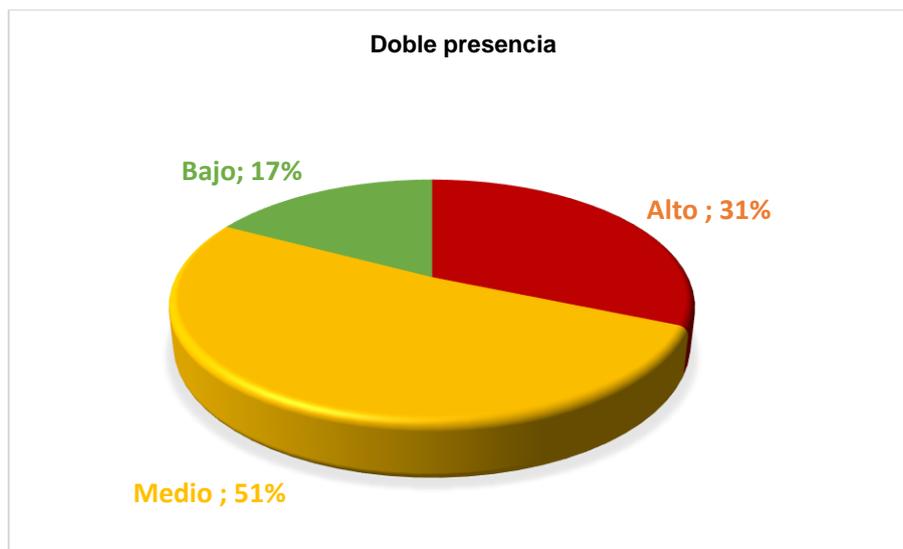
En la figura 4.4 se observa que la dimensión de compensaciones representa nivel bajo un 14%, nivel medio 20% y nivel alto 66% lo que nos indica que más del 86% tiene inconformidad asociadas la modalidad de trabajo, a la estima y a su vez a las condiciones de trabajo en las que desarrollan sus actividades.



**Figura 4.4 Compensaciones**

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

En la figura 4.5 se observa que la dimensión de doble presencia representa nivel bajo un 17%, nivel medio 51% y nivel alto 31% lo que nos indica que más del 68% tiene requerimientos desarrollados a la doble presencia.



**Figura 4.5 Doble presencia**

Fuente: Yolismar Méndez 2021

En la tabla 7, resumen del nivel de exposición a las dimensiones (factores de riesgos psicosocial), se puede observar que la dimensión de compensación es del 66% siendo la dimensión de más alta impacto presente en el área de preventa seguida de la dimensión de trabajo activo y desarrollado de habilidades y la doble presencia.

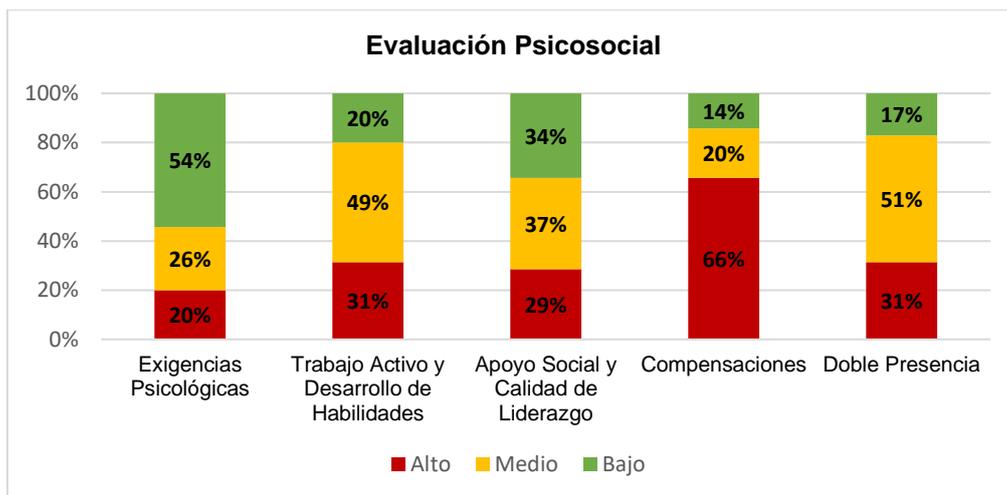
**Tabla 7**

**Resumen del nivel de exposición a las dimensiones de forma cuantitativa**

Dimensiones Psicosociales	Alto	Medio	Bajo
Exigencias Psicológicas	20%	26%	54%
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	31%	49%	20%
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	29%	37%	34%
Compensaciones	66%	20%	14%
Doble Presencia	31%	51%	17%

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

En la figura 4.6 podemos observar de forma gráfica el nivel de exposición a las dimensiones.



**Figura 4.6 Resumen de la evaluación psicosocial de trabajadores de preventa año 2020.**

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

Considerando las dimensiones con niveles altos de exposición, como lo son compensaciones, doble presencia, trabajo activo y desarrollo de habilidades. Se procede a revisar los porcentajes obtenidos en los subdimensiones que la conforman.

Los subdimensiones donde se ha presentado datos críticos, como son las dimensiones de trabajo activo y desarrollo de habilidades, así como la de compensaciones y tenemos los siguientes resultados tal como se muestra en la tabla 8.

**Tabla 8**

**Principales subdimensiones**

Subdimensiones	Alto	Medio	Bajo
Exigencias Psicológicas Sensoriales	40%	31%	29%
Influencia en el Trabajo	57%	20%	23%
Posibilidades de Desarrollo	49%	29%	23%
Control sobre tiempo de Trabajo	74%	20%	6%
Sentido del Trabajo	26%	20%	54%
Integración en la Empresa	0%	34%	66%
Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo	77%	11%	11%
Inseguridad Respecto a las Características del Trabajo	51%	29%	20%
Estima	43%	37%	20%
Carga de tareas domesticas	54%	37%	9%

Fuentes: Yolismar Méndez, 2021

## 4.2 Morbilidad

En el año 2020 en la empresa procesadora de alimentos en el cargo de preventa se presentaron en total 259 atenciones médicas de las cuales se pudo determinar que el 54% de los casos atendido eran asociados a problemas digestivos, seguidos del 12% asociado a el sistema nervioso y sistema respiratorio. Ver Tabla 9.

Tabla 9

## Frecuencia de los casos de Morbilidad 2020

Morbilidad	2020
DIGESTIVO	139
OFTALMOLOGICO	0
RESPIRATORIO	31
PIEL Y ANEXOS	0
SISTEMA NERVIOSO	32
GENITOURINARIO	16
CARDIOVASCULAR	2
DERMATOLOGICO	1
AUDITIVO	0
MULTISISTEMICO METABOLICO	10
REPRODUCTOR	0
LINFATICO	0
INMUNOLOGICO	0
HEMATOPOYETICO	0
OSTEOMUSCULAR	28
TOTAL DE CONSULTAS	259

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

En la figura 4.7 se puede observar el porcentaje que representa en función a total de morbilidades que han tenido el personal de preventa en el año 2020.

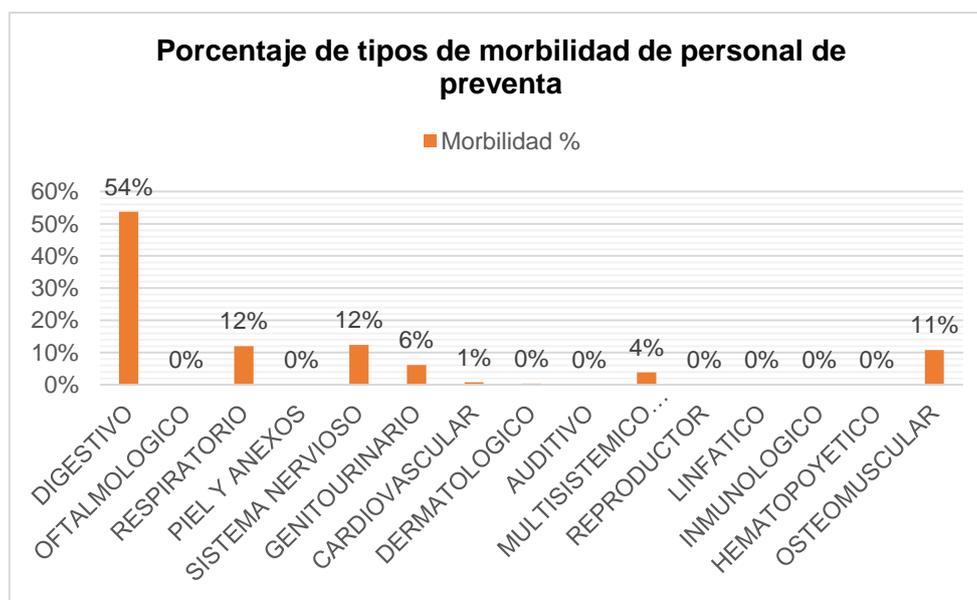


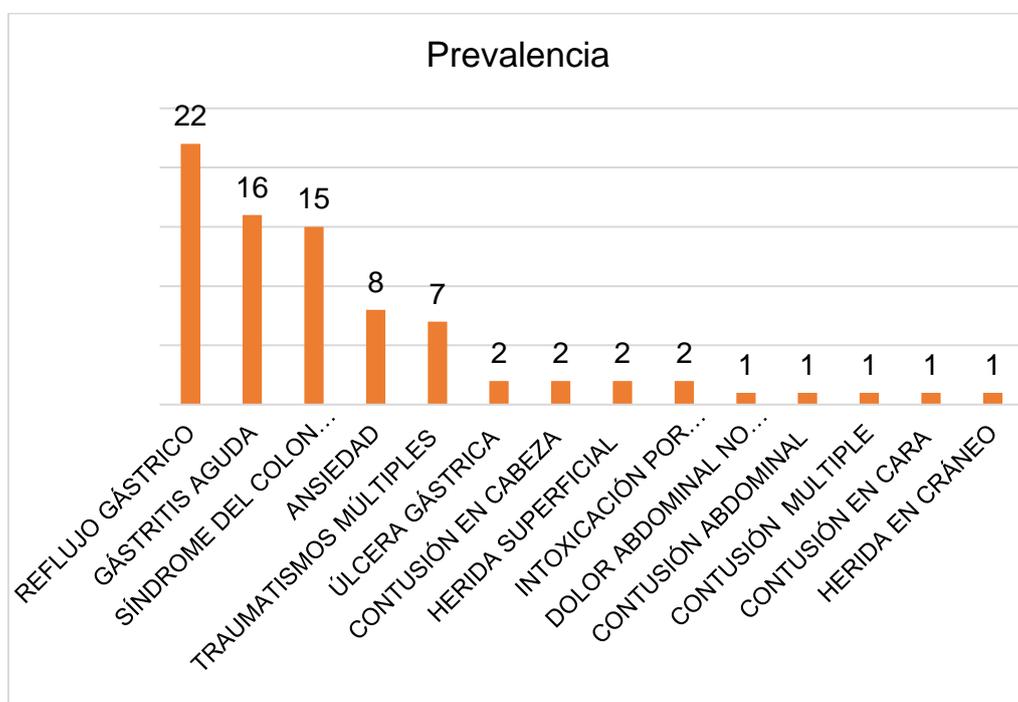
Figura 4.7 Porcentaje de tipos de Morbilidad personal preventa del año 2020

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

En el Anexo 3, se encuentra el listado con el detalle de los diferentes casos de morbilidad detectado en el personal de preventa, a través de un preanálisis realizado por el médico ocupacional de la empresa. A partir de estos casos y en la revisión se infiere sobre las potenciales causas u orígenes de estas patologías en los trabajadores del área de preventa, aduciendo que tienen potencial origen en la exposición de los factores de riesgos psicosociales como son el estrés, la alimentación en lugares insalubres, ya que deben realizar funciones fuera de la empresa lo que imposibilita que hagan uso del comedor de la misma; así como la falta de comunicación entre los empleados del área de preventa, déficit organizacional en las actividades que desempeñan diariamente los empleados.

Como se muestra en la figura 4.8, la mayor frecuencia de casos de morbilidad radica en reflujo gástrico, gastritis aguda y síndrome de colon irritable, lo cuales son potencialmente causados por la exposición de los factores de riesgo psicosocial.

De esta manera se hace necesario el análisis correlacional entre los casos de morbilidad con la exposición de los riesgos psicosociales.



**Figura 4.8 Casos de morbilidad potencialmente causados por factores de riesgo psicosocial.**

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

### 4.3. Prueba de hipótesis

Para poder encontrar la relación que puede existir entre los riesgos psicosociales y la morbilidad se ha procedido a realizar una prueba de hipótesis utilizando Chi-Cuadrado asociativa

#### A) Se plantea la siguiente hipótesis:

Hipótesis nula = Los factores de riesgos psicosocial no tienen relación con la morbilidad de los colaboradores del área de preventa.

Hipótesis alterna: Los factores de riesgos psicosocial tienen relación con la morbilidad de los colaboradores del área de preventa.

Para calcular se ejecuta el siguiente análisis.

#### B) Nivel de confianza y porcentaje del error

- Nivel de confianza: 95%
- Error: 5%.

Previo al cálculo de los grados de libertad se elaboran las Tablas con los datos necesarios para la aplicación de la prueba **Chi cuadrado  $\chi^2$** . En la Tabla 12 se describen los datos que corresponden a los factores de riesgos psicosocial y la morbilidad.

Se procede a realizar una matriz 2x2 en la que se busca conocer la conjetura. Es decir, la interacción de ambas variables como se observa en la tabla 10.

**Tabla 10**

**Tabla de contingencia de valores observados**

Factor de riesgos	MORBILIDAD		TOTAL
	SI	NO	
Riesgo psicosocial	29	6	35
Otros riesgos	35	0	35
	64	6	70

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

### C) Calcular los grados de libertad

- Grados de libertad: (número de columnas -1) \* (Número de filas -1)
- Grados de libertad: (2-1) \* (2-1)
- Grados de libertad: (1) \* (1) = 1

### D) Seleccionar el nivel de Chi cuadrado $\chi^2$ crítico (Tabla).

Con el porcentaje de error y los grados de libertad se selección en la tabla estadística de Chi cuadrado (Anexo 4), el valor del nivel crítico. Tal como se muestra en la tabla 11.

**Tabla 11**

**Chi-cuadrado crítico**

<b>Chi- cuadrado Crítico</b>	<b>3,841</b>
------------------------------	--------------

Fuente: Yolismar Méndez 2021

### E) Calcular las tablas de contingencias

Las frecuencias esperadas se calculan, multiplicando el valor porcentual obtenido en la tabla de frecuencias observadas, por cada uno de los valores totales colocados en la tercera columna de la tabla de frecuencias esperadas, así: Ver Tabla 12

Tabla 12

## Tabla de frecuencia de valores esperada

Factores de Riesgos	Morbilidad		
	SI	NO	TOTAL
Riesgos Psicosocial	32	3	35
Otras Riesgos	32	3	35
Total	65	6	70

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

### F) Determinar el Chi cuadrado calculado

Se procede a calcular el Chi-Cuadrado. Para obtener el Chi-Cuadrado calculado se tiene la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - ft)^2}{ft}$$

Fo= Frecuencia de valores observados

Ft= Frecuencia de valores esperados

Al ejecutar la aplicación de la fórmula el valor esperado es de:

$$\chi^2 = 6,56$$

### G) Comparar y determinar la relación

Al ejecutar la fórmula, se puede evidenciar que  $6,56 < 3,841$ ; como no se cumple el supuesto, se rechaza la hipótesis nula y se puede indicar que con el 95% de confianza que los factores de riesgos psicosocial tienen relación con la morbilidad de los colaboradores del área de preventa.

#### **4.4 Estrategias orientadas al mejoramiento de las dimensiones y a la morbilidad presenten en el área de preventa**

##### **Estrategias sobre las dimensiones de riesgo psicosocial**

Dentro del análisis que se ha efectuado asociada a las dimensiones se plantea actividades correctivas para controlar los riesgos detectados que tiene relación estadísticamente con la morbilidad de área de preventa, lo que requiere el apoyo de la organización, así, mejorar el ambiente de laboral y la prevención de enfermedades ocupacionales. Ver Tabla 15 y Tabla 16

Tabla 13

## Plan de intervención Riesgos Psicosocial

Categoría	Dimensiones Alto Riesgo	Actividades	Alcance	Responsables	Verificación	Frecuencia de realización	Indicador
Compensaciones	Inseguridad Respecto Contrato del Trabajo (77%)	Revisión de contratos del personal de preventa	Garantizar las condiciones de trabajo óptimas.	RRHH.	Actualización de contrato	Anual	N° de contratos revisados del área de preventa / N° de contratos totales preventa.
		Aprobación de back-up	Cumplir con las rutas establecidas, por eventualidades por ausentismos y no programados	Business Partner Comercial. Gerencia Comercial.	Aprobación por gerencia	NA	NA
		Establecer incentivos por escalas de ventas	Análisis de las referencias del históricos de ventas, establecer un sueldo fijo según las escalas de ventas	Director comercial negocio local. Gerencia Comercial Business Partner Comercial	Acta de revisión	Anual	NA
		Brindar Herramientas y recursos publicitarias	Material publicitario de fácil transporte.	Marketing	Registro de entrega	Semanal	N° de entregas de material publicitario / N° Material publicitario planificado.

	Inseguridad - características del trabajo (51%).	Mejorar la inducción durante el proceso de selección	Sensibilizar cuales son los lugares de trabajo y los horarios de trabajos.	RRHH	Registro de selección	Proceso de selección	NA
		Planificación de Trabajo	Establecer un cronograma de trabajo de fines de semanas y feriados	Supervisores Prevededores	Registro de aprobación.	Trimestral	NA
		Análisis de Rutas por zonas asignadas	Optimizar tiempo de visitas a los clientes en una misma zona	Jefe de inteligencia de mercados y proyectos	Actualización del sistema	Mensual	NA
		Modificar las actividades de los puntos de encuentros	Brindar herramientas para el manejo de ventas, revisión de metas y mejoras continuas.	Supervisores	Registro fotográfico	Semanal	NA
		Establecer Campaña en la Ruta.	Brindar acompañamiento a los prevendedores, promover las estrategias de ventas	Supervisores	Registro del aplicativo en el móvil	Diario	NA
<b>Trabajo activo y posibilidades de desarrollo</b>	Influencia en el trabajo (57%).	Programa de entrenamiento	Re-Inducción al prevendedor del mercado en las rutas asignadas, con el fin de que pueda ejecutar las metas diarias.	RRHH Supervisores	Registró de inducción	Mensual	N° de re-inducción dadas / N° de inducciones planificadas.

	Control sobre tiempo de trabajo (74%):	Ejecutar capacitaciones de competencias a supervisores.	Evaluar los niveles de flexibilidad de mando y delegaciones de funciones a los prevendedores	Business Partner Comercial.	Registro de entrenamiento y evaluación	Semestral	N° de capacitaciones dadas / N° de capacitaciones planificadas.
		Establecer la planificación de vacaciones	Autonomía de los días de vacaciones	Supervisores Prevendedores	Cronograma	Semestral	NA
		Incluir actividades de integración y participación para trabajo en equipo	Disminuir sentimiento de desarraigo, equilibrar productividad.	Business Partner Comercial. Supervisores Prevendedores	Registro de actividad. Registro fotográfico	Semestral	NA
<b>Doble Presencia</b>	Carga de tareas domésticas	Visitas Domiciliarias	Evaluación inicial.	Bienestar Social	Elaboración de fichas	Anual	NA
			Aplicación de ficha socioeconómica Sensibilizar a las familias sobre la importancia del trabajo.		Registro fotográfico	Anual	N° de visitas ejecutados / N° de visitas planificados

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

**Tabla 14**  
**Plan de intervención Morbilidad**

<b>Morbilidad</b>	<b>Actividad</b>	<b>Alcance</b>	<b>Responsable</b>	<b>Verificación</b>	<b>Frecuencia de Realización</b>	<b>Indicador</b>
	Capacitación Alimentación Saludable.	Sensibilizar los beneficios de alimentos saludables según la Pirámide Nutricional	Nutricionista	1) Registro de asistencia. 2) Registro fotográfico	Anual	N° capacitaciones ejecutadas / N° capacitaciones planificadas
	Evaluación Nutricional.	Determinar el IMC y dieta saludable según antecedentes patológicos	Nutricionista	Hoja Nutricional	Trimestral	N° evaluaciones ejecutadas / N° evaluaciones planificadas
	Programa Perder para Ganar.	Reactivar el programa para lograr peso ideal y cambios en sus prácticas de vida saludable para alcanzarlo	Médico Ocupacional	Hoja Nutricional	Mensual	N° evaluaciones ejecutadas / N° evaluaciones planificadas
	Menú Semanal.	Promover el consumo del día, enfocándose en alimentación saludable	Bienestar Social	Material informativo difundido por celulares y correos electrónicos	Semanal	N° de actividades de difusión ejecutados / N° de actividades de difusión planificados
	Pausas Activas.	Promover las pausas activas en la jornada laboral en los puntos de encuentro	Supervisores de preventa	Registro fotográfico	Semanal	N° de actividades de integración ejecutados / N° de actividades de integración planificados
	Bootcamp	Promover a la organización y participación del equipo de trabajo con ejercicios	RRHH	1) Registro de asistencia. 2) Registro fotográfico	Anual	N° de actividades de integración ejecutados / N° de actividades de integración planificados
	Campaña de desparasitación	Brindar kits desparasitantes para prevenir infecciones gastrointestinales por protozoarios	Médico Ocupacional	Registro de asistencia	Bianual	N° de actividades de difusión ejecutados / N° de actividades de difusión planificados

Fuente: Yolismar Méndez 2021

# CAPÍTULO 5

## 5. Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1 Conclusiones

- Se establecieron que los principales de factores de riesgos psicosocial fueron las dimensiones de “compensaciones”, “doble presencia” y el “trabajo activo y desarrollo de actividades”, en el personal del área de preventa.
- En el 74% del personal del área de preventa se obtuvo un nivel de riesgo alto al factor de riesgo psicosocial control sobre tiempo de trabajo.
- La morbilidad presente en el área de preventa estuvo marcada por los casos asociados a los problemas digestivos, representando el 54% del total, seguido por respiratorio y nervioso con 12% y finalmente por osteomuscular 11%.
- Se determinó mediante la prueba de hipótesis Chi cuadrado, con el 95% de confianza, que sí existe relación entre los niveles de riesgo alto de los factores de riesgo psicosocial (compensaciones, doble presencia, trabajo activo y posibilidades de desarrollo) y los casos de morbilidad de los trabajadores del área de preventa.
- Se esquematizó el plan de intervención con las medidas de prevención basadas en la mejora de los factores de riesgo psicosocial compensaciones, doble presencia y trabajo activo y posibilidades de desarrollo que permita disminuir los casos de morbilidad digestivos.

### 5.2 Recomendaciones

- Socializar con la alta gerencia, jefaturas, mandos medios, los resultados del presente estudio, para la revisión, aprobación y participación de su implementación.
- Periódicamente, evaluar los factores de riesgos psicosocial y contrastar con la estadística de morbilidad del mismo período para corroborar los avances.
- Comunicar a la alta gerencia y trabajadores, los resultados de la implementación de medidas del plan de intervención.
- Integrar al plan de vigilancia a la salud, las medidas implementadas que logren efectivamente la reducción de los niveles de riesgo y aparición de los casos de morbilidad.
- A partir del presente estudio, dar continuidad y atención a las áreas, factores y casos de morbilidad que no fueron críticas, pero sí presentaron un nivel moderado o intermedio, para prevenir impactos en la salud ocupacional de los trabajadores.
- La organización debe realizar una investigación de los diferentes factores internos y externos que pueda influir en el proceso comercial para mejorar los procesos del área con las áreas involucradas de comercial, talento humano, departamento médico, trabajadora social.
- Implementar diálogo con los clientes con técnicas de preguntas abiertas y cerradas en la estrategia de ventas.
- Incluir módulo de quejas, reclamos y sugerencias por medio de códigos QR y de forma anónimas para conocer las oportunidades de mejora del área para alcanzar las metas propuestas.
- Actividades enfocadas en el Marketing en las zonas de rutas establecida.

# BIBLIOGRAFÍA

- (INSST), I. N. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*. Madrid: Organización Mundial de la Salud.
- Alvites, L. (2018). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*.
- Analuiza, J. C., Medina, M. G., & Andino, M. G. (2019). *DESEMPEÑO LABORAL COMO VECTOR OCUPACIONAL*. Obtenido de [http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/13750/1/mkt\\_n14\\_03.pdf](http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/13750/1/mkt_n14_03.pdf)
- Arias, A. (2018). 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*, 18.
- Arroyo, E. d., Velasco, C. B., & Sánchez, J. (2016). *INFORME EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES*. Obtenido de [https://www.uma.es/media/files/INFORME\\_UMA\\_1.1\\_x00mE5z.pdf](https://www.uma.es/media/files/INFORME_UMA_1.1_x00mE5z.pdf)
- Camacho, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 40(20), 159-172. doi:<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Colmenares. (2019). Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en empresa confitera de Jalisco. 29.
- Colmenares, Guzmán-Suárez, Cordero-Beltrán, & Lara-Orozco. (2019). *Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en empresa confitera de Jalisco*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2019/sj191i.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Montecristi : Asamblea Nacional Constituyente.
- Deissy, H.-C., Genaro, C.-A., David, M.-Z., Olivier, G.-M., Gonzalo, A.-A., Fausto, R.-D., . . . Nafissa, s. (2017). *Impacto del estrés psicosocial en la salud*. Obtenido de [https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8\(17\)220617.pdf](https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8(17)220617.pdf)
- Echeverría, S. L., & Galaz, M. M. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2019000200149](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149)
- Espinoza, E., Quimi, J., Escobar, K., & Camacho, I. (2020). Riesgos Psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio realizado en la ciudad de Guayaquil. *Psicología UNEMI - Vol. 4, Nro. 7*.
- Hasing S., S. R. (2017). *Análisis de la accidentabilidad y morbilidad laboral en el Ecuador por sector C.I.I.U.* Guayaquil : Universidad de Guayaquil.
- IESS. (2017). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del trabajo*. Resolución del IESS 513.

- Lemos, M. (2018). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 17.
- Luna, C. (2018). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 12.
- Modesto, A. (2018). Análisis del nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial y su efecto en la morbilidad en el área de preventa de la unidad de alimentos de una empresa procesadora de alimentos en la ciudad de Guayaquil. *Repositorio Salesiana*.
- Moreno Jiménez, B., & Baez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidads Autónoma de Madrid
- Moreno, M. (2018). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Exposure to occupational psychosocial factors and stress symptomato*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. *Revista OIT - ISBN: 978-92-2-133156-8*, 1.
- Pacheco, A. M. (2016). *La violencia Conceptualización y elementos para su estudio*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/267/26748302002.pdf>
- Pavez, L. (2018). Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud*.
- Pinos, L. (2018). Factores Psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*.
- Pinos-Mora, L. P. (2017). *FACTORES PSICOSOCIALES EN LA GESTIÓN DE RIESGO LABORAL*. Obtenido de <http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/art7.pdf>
- Pública, M. d. (22 de 02 de 2021). <https://www.salud.gob.ec/estrategia-agita-tu-mundo-propuesta/>.
- Ramírez, A. C., & Mayorga, D. R. (2017). *RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Ramirez, L. (2018). Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial. *Dialnet*.
- Rodriguez, A., Rodriguez, C., & Alvarez, M. (2004). Factores epidemiológicos que influyen en la morbilidad puerperal grave. *Revista Cubana de Obstetricia y Ginecología*, 30(3), 0-0.
- Rubio, M. (2019). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 17.
- SRGT-Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo. (2020). Obtenido de [https://sart.iess.gob.ec/SRGP/cal\\_neg\\_ep.php?NGY0NWIkPWWzdGFO](https://sart.iess.gob.ec/SRGP/cal_neg_ep.php?NGY0NWIkPWWzdGFO)

Váldez, K. (2018). Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en la empresa Algagicorp S.A. *Repositorio UCSG*.

Villamar, K. (2018). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*.

Zambrano M., M. A. (2015). *Análisis de los procedimientos y programas operativos básicos bajo el esquema del sistema de auditoría de Riesgos del Trabajo (SART) en la facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de riesgos - Cargo de preventiva

PROCESO					PELIGRO		FUENTES DE PELIGROS	TAREA	EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACION DEL RIESGO							
ZONA/LUGAR DE TRABAJO	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RUTINARIA	NO RUTINARIA	CLASIFICACION DEL PELIGRO	DESCRIPCION DEL PELIGRO	FUENTE				MEDIO	PERSONA	DEFICIENCIA	EXPOSICION	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACION NIVEL PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIAS	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACION NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD	
Canal Tradicional	Comercios y tiendas	Actividad de preventiva	x		Mecánico	Desplazamiento en transporte público o privado	Vehículo propio (auto, moto) y transporte público (buses, taxis)	Movilizarse desde el domicilio hacia los comercios y tiendas. Movilización entre un comercio y otro	golpes, caídas, tropiezos	Ninguno	Ninguno	Charla de prevención	2	2	4	Bajo	60	240	II	Acceptable con Recomendación
					Químico	Smog ambiental	Vehículos en tránsito	Cumplir con el plan de visitar diarias	Enfermedades respiratorias	Ninguno	Ninguno	Charla de prevención	2	1	2	Bajo	10	20	IV	Acceptable



## Anexo 2

### Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Versión completa

Por favor, conteste TODAS las preguntas. Recuerde que no hay preguntas buenas ni malas. Sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

#### Sección general

##### Datos demográficos

Sexo

- Hombre  
 Mujer.

¿Qué edad tiene?

- Menos de 26 años  
 Entre 26 y 35 años  
 Entre 36 y 45 años  
 Entre 46 y 55 años  
 Más de 55 años

##### Salud y bienestar personal

Nº	Pregunta	Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala
SG1	En general diría Ud. que su salud es					

Para Ud. ¿qué tan CIERTA O FALSA es cada una de estas afirmaciones respecto a su salud?

Por favor responda TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para CADA UNA de ellas.

Nº	Pregunta	Totalmente cierta	Casi siempre cierta	No sé	Casi siempre falsa	Totalmente falsa
SG2	Me enfermo con más facilidad que otras personas					
SG3	Estoy tan saludable como cualquier persona					
SG4	Creo que mi salud va a empeorar					
SG5	Mi salud es excelente					

Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Por favor responda TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para CADA UNA de ellas.

Nº	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
SM1	¿Estuvo muy nerviosa/o?					
SM2	¿Estuvo muy decaída/o que nada lo anima?					
SM3	¿Se sintió tranquila/o y calmada/o?					
SM4	¿Se sintió desanimada/o y triste?					
SM5	¿Se sintió una persona feliz?					
VT1	¿Se sintió muy animosa/o?					
VT2	¿Se sintió con mucha energía?					
VT3	¿Se sintió agotada/o?					
VT4	¿Se sintió cansada/o?					

AT1. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido usted algún accidente de trabajo como golpe, caída, herida, corte, fractura, quemadura o envenenamiento? (excluya accidentes de trayecto)

- No  
 Sí

EP1. ¿Usted tiene o ha tenido alguna enfermedad diagnosticada que haya sido provocada y/o agravada por el trabajo?

- No  
 Sí

¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS, con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas?

Por favor, responda a TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

N°	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
SR1	No he tenido ánimos para estar con gente					
SR2	No he podido dormir bien					
SR3	He estado irritable					
SR4	Me he sentido agobiado/a					
SR5	¿Ha sentido opresión o dolor en el pecho?					
SR6	¿Le ha faltado el aire?					
SR7	¿Ha sentido tensión en los músculos?					
SR8	¿Ha tenido dolor de cabeza?					
SR9	¿Ha tenido problemas para concentrarse?					
SR10	¿Le ha costado tomar decisiones?					
SR11	¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?					
SR12	¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?					

## Trabajo y empleo actual

TE1. ¿En qué unidad geográfica (sucursal, piso, región, etc.) trabaja usted? (lista de unidades consideradas)

TE2. ¿En qué ocupación, profesión o cargo está usted? (lista de estamentos, profesiones, cargos, etc.)

TE3. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted? (lista de departamentos, unidades, etc.)

TE4. En el último año, ¿ha trabajado en dos o más secciones o departamentos al mismo tiempo?

- No  
 Sí

TE5. En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes o supervisores al mismo tiempo?

- No  
 Sí

TE6. ¿El trabajo que realiza se corresponde con su sueldo?

- Sí
- No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el sueldo
- No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el sueldo
- No lo sé

TE7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa o institución?

- De 0 hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta de 10 años
- Más de 10 años

TE8. ¿Considera que los ascensos o promociones que ha tenido están en armonía con el tiempo que lleva en la empresa o institución?

- No
- Sí

TE9. Su jornada de trabajo es:

- a tiempo parcial
- a tiempo completo
- no sujeto a cumplimiento de horario

TE10. Su horario de trabajo es:

- horario diurno (mañana y tarde)
- turno fijo de mañana
- turno fijo de tarde
- turno fijo de noche
- turnos rotatorios

TE11. Su jornada laboral es:

- de lunes a viernes
- de lunes a sábado
- sólo fines de semana o festivos
- de lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos
- semana corrida, incluyendo domingo y festivos

TE12. Si le cambian de horario (turno, hora de entrada o de salida), o de días de la semana en que trabaja, ¿con cuánto tiempo de antelación se lo comunican?

- no me cambian de horario ni de días de trabajo
- usualmente me lo comunican con varios días de anticipación y no me produce mayores inconvenientes
- habitualmente me lo comunican con algunos días de anticipación, pero me ocasiona dificultades en otros aspectos de mi vida
- habitualmente me lo comunican de un día para otro
- habitualmente me lo comunican en el mismo día

TE13. Indique cuántas horas semanales trabajó para la empresa o institución la semana pasada:

\_\_\_\_\_ horas semanales

TE14. Si en la pregunta anterior anotó menos de 45 (44 sector público) horas, señale cuál fue la razón. Si anotó más de 45 (44 sector público) horas, marque la primera alternativa.

- la semana pasada trabajé 45 (44) horas o más
- trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución
- tengo una distribución irregular de mi jornada de trabajo (no siempre trabajo las mismas horas)
- he estado de vacaciones, enfermo o con permiso
- otros motivos

TE15. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa o institución?

- tengo contrato indefinido o mi cargo es de planta
- tengo contrato temporal o mi cargo es a contrata
- trabajo por faenas o proyectos
- estoy contratado por una empresa externa
- tengo contrato a honorarios
- soy estudiante en práctica
- no tengo contrato

TE16. Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual?

- \$200.000 o menos
- entre \$200.001 y \$500.000
- entre \$500.001 y \$800.000
- entre \$800.001 y \$1.000.000
- entre \$1.000.001 y \$2.000.000
- Más de \$2.000.000

TE17. Su sueldo es

- Fijo
- Sueldo base más comisiones o variable
- Sólo variable

TE18. ¿Qué parte de su sueldo destina Ud. al pago de deudas (considere deudas de casas comerciales, tarjetas bancarias, deudas por educación y salud, deudas hipotecarias)?

- No tengo deudas.
- Destino hasta un 10% de mi sueldo al pago de mis deudas
- Destino hasta un 25% (un cuarto) de mi sueldo al pago de mis deudas
- Destino hasta un 50% (la mitad) de mi sueldo al pago de mis deudas
- Destino más del 50% (más de la mitad) de mi sueldo al pago de mis deudas

TE19. Si usted tiene deudas, indique qué grado de dificultad tiene para pagarlas

- No tengo deudas.
- Tengo deudas, pero no tengo dificultades para pagarlas
- Tengo deudas, y tengo ocasionales dificultades para pagarlas
- Tengo deudas, y tengo siempre dificultades para pagarlas
- Tengo deudas, y tengo permanentes y graves dificultades para pagarlas

TE20. ¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos, etc.)

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar.
- Hago más o menos la mitad de las tareas del hogar
- Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar
- Solo hago tareas puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

TE21. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Algunas veces
- Solo unas pocas veces
- Nunca

#### Licencias médicas

LM1. En los últimos 12 meses, ¿cuántas licencias médicas ha tenido aproximadamente? (excepto licencia médica por prenatal y postnatal, y por permiso por enfermedad grave de hijo menor de 1 año)

- No he tenido ninguna licencia por enfermedad en el último año
- Aproximadamente, he tenido \_\_\_\_\_ licencias por enfermedad en el último año

LM3. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días aproximadamente ha estado con licencia médica? (excepto licencia médica por prenatal y postnatal, y por permiso por enfermedad grave de hijo menor de 1 año)

- No he estado con licencia por enfermedad en el último año
- Aproximadamente, he tenido \_\_\_\_\_ días de licencia por enfermedad en el último año

## Sección específica de riesgo psicosocial

Por favor, responda a TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que nos interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Muchas gracias.

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias de su trabajo

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CU1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?					
CU2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					
CU3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?					
CU4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
CU5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
CU6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?					
CU7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?					
CO1	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?					
CO2	En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?					
CO3	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?					
CO4	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?					
CO5	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
CO6	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?					
CO7	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?					
CO8	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?					

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
EM1	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?					
EM2	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
EE1	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?					
EE2	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
ES1	¿Su trabajo requiere mucha concentración?					
ES2	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?					
ES3	¿Su trabajo requiere atención constante?					
ES4	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?					

Las siguientes preguntas tratan sobre el margen de autonomía que Ud. tiene en su actual trabajo.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
IN1	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?					
IN2	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?					
IN3	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?					
IN4	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
IN5	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?					
IN6	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?					
IN7	¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?					

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CT1	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?					
CT2	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?					
CT3	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
CT4	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					

Las siguientes preguntas se refieren a las posibilidades de desarrollo, el sentido del trabajo y la integración dentro de la empresa o institución.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
PD1	¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?					
PD2	¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia...)?					
PD3	¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?					
PD4	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?					
PD5	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
PD6	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?					
PD7	¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?					
ST1	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?					
ST2	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?					
ST3	¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?					
IE1	¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?					
IE2	¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?					
IE3	¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?					
IE4	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					

Las siguientes preguntas tratan sobre el grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su actual trabajo.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
RL1	¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?					
RL2	¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?					
RL3	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
RL4	¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?					
CR1	¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?					
CR2	¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
CR3	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
CR4	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?					
CR5	¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus jefes o supervisores directos en su actual trabajo

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CL1	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)					
CL2	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?					
CL3	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?					
CL4	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?					
CL5	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?					
CL6	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con el apoyo que recibe para realizar su trabajo.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
RS1	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?					
RS2	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
RS3	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?					
RS4	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?					
RS5	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?					
RC1	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?					
RC2	¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?					
RC3	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?					
RC4	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?					
RC5	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
RC6	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con el reconocimiento a su trabajo.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
ET1	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
ET2	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco					
ET3	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
ET4	En mi trabajo me tratan injustamente					
ET5	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

Las siguientes preguntas tienen que ver con su preocupación por posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.

N°	Pregunta	Estoy muy preocupado	Estoy bastante preocupado	Estoy más o menos preocupado	Estoy un poco preocupado	No estoy preocupado por esto
IC1	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
IC2	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?					
IC3	¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?					
IC4	¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?					
IC5	¿Está preocupado por si no le ascienden?					
IT1	¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?					
IT2	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
IT3	¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con su preocupación por responsabilidades familiares

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
DP1	<u>Cuando</u> esta en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
DP2	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

### Anexo 3

#### Base de datos

Paciente	Fecha de atención	Diagnóstico	Factor de Riesgo
1	4/1/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
1	15/1/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
1	28/12/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
2	9/9/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
3	21/1/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
3	24/1/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
3	3/2/2020	Úlcera gástrica	Riesgo psicosocial
3	15/9/2020	Traumatismos múltiples	Riesgo psicosocial
3	20/12/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
4	12/1/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
4	28/4/2020	Ansiedad	Riesgo psicosocial
4	15/5/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
4	15/7/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
5	29/8/2020	Traumatismos múltiples	Riesgo psicosocial
5	6/3/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
5	14/3/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
5	6/6/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
6	14/2/2020	Intoxicación por sustancia ilícitas	Riesgo psicosocial
6	20/2/2020	Ansiedad	Riesgo psicosocial
6	28/2/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
6	15/3/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
7	17/5/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
7	15/12/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
8	14/2/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
8	8/8/2020	Ansiedad	Riesgo psicosocial
8	16/12/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
9	26/1/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
9	12/3/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
9	2/2/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
9	12/12/2020	Traumatismos múltiples	Riesgo psicosocial
10	15/1/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
10	26/1/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
10	5/5/2020	Intoxicación por sustancia ilícitas	Riesgo psicosocial
10	25/8/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
10	14/11/2020	Ansiedad	Riesgo psicosocial
11	22/1/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
11	17/2/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
13	14/6/2020	Herida en cabeza	Riesgo psicosocial
13	22/7/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial

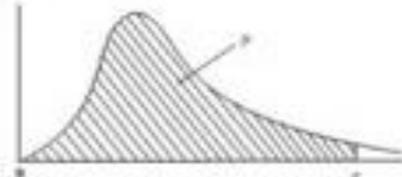
13	12/12/2020	Ansiedad	Riesgo psicosocial
14	28/1/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
14	13/5/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
14	10/12/202	Contusión en cara	Riesgo psicosocial
15	2/2/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
15	15/8/2020	Contusión en cabeza	Riesgo psicosocial
16	16/2/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
16	8/12/2020	Herida superficial	Riesgo psicosocial
17	4/2/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
17	3/3/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
17	25/8/2020	Ansiedad	Riesgo psicosocial
17	16/11/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
17	28/12/2020	Traumatismos múltiples	Riesgo psicosocial
18	2/7/2020	Traumatismos múltiples	Riesgo psicosocial
18	26/9/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
19	83/8/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
19	7/9/2020	Herida superficial	Riesgo psicosocial
19	22/9/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
20	6/6/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
20	5/11/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
20	21/12/2020	Úlcera gástrica	Riesgo psicosocial
21	17/6/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
21	14/8/2020	Contusión abdominal	Riesgo psicosocial
23	9/2/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
23	15/12/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
26	2/2/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
26	15/3/2020	Síndrome del colon irritable	Riesgo psicosocial
26	26/4/2020	Ansiedad	Riesgo psicosocial
26	11/7/2020	Traumatismos múltiples	Riesgo psicosocial
28	16/1/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
28	2/2/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
30	8/5/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
31	16/8/2020	Dolor abdominal no especificado	Riesgo psicosocial
32	15/1/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
32	3/4/2020	Otros trastornos de ansiedad	Riesgo psicosocial
32	17/11/2020	Contusión en cabeza	Riesgo psicosocial
33	5/5/2020	Traumatismos múltiples	Riesgo psicosocial
33	17/7/2020	Reflujo gástrico	Riesgo psicosocial
34	3/6/2020	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial
34	10/10/2020	Contusión	Riesgo psicosocial
35	22/1/20200	Gastritis aguda	Riesgo psicosocial

Fuente: Yolismar Méndez, 2021

## Anexo 4

### Valores críticos de la distribución $\chi^2$ (tema 6.9)

$$p = P(X \leq c)$$



$p$	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,9	0,95	0,975	0,99	0,995
$\nu=1$	0,00004	0,0002	0,001	0,004	0,016	2,706	3,841	5,024	6,635	7,879
2	0,000	0,020	0,051	0,103	0,211	4,605	5,991	7,378	9,210	10,597
3	0,072	0,115	0,216	0,352	0,584	6,251	7,815	9,348	11,345	12,838
4	0,207	0,297	0,484	0,711	1,064	7,779	9,488	11,143	13,277	14,860
5	0,412	0,554	0,831	1,145	1,610	9,236	11,070	12,833	15,086	16,750
6	0,676	0,872	1,237	1,635	2,204	10,645	12,592	14,449	16,812	18,548
7	0,989	1,239	1,690	2,167	2,833	12,017	14,067	16,013	18,475	20,278
8	1,344	1,646	2,180	2,733	3,490	13,362	15,507	17,535	20,090	21,955
9	1,735	2,088	2,700	3,325	4,168	14,684	16,919	19,023	21,666	23,589
10	2,156	2,558	3,247	3,940	4,865	15,987	18,307	20,483	23,209	25,188
11	2,603	3,053	3,816	4,575	5,578	17,275	19,675	21,920	24,725	26,757
12	3,074	3,571	4,404	5,226	6,304	18,549	21,026	23,337	26,217	28,300
13	3,565	4,107	5,009	5,892	7,042	19,812	22,362	24,736	27,688	29,819
14	4,075	4,660	5,629	6,571	7,790	21,064	23,685	26,119	29,141	31,319
15	4,601	5,229	6,282	7,261	8,547	22,307	24,996	27,488	30,578	32,801
16	5,142	5,812	6,968	7,962	9,312	23,542	26,296	28,845	32,000	34,267
17	5,697	6,409	7,686	8,675	10,084	24,769	27,597	30,191	33,409	35,719