

Factores Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo

**ÁNGEL MARÍA VERDESOTO GALEAS
PEDRO REYNAGA ESTRADA
MANUEL PANDO MORENO
CAROLINA ARANDA BELTRÁN**

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

ÁNGEL MARÍA VERDESOTO GALEAS

PEDRO REYNAGA ESTRADA

MANUEL PANDO MORENO

CAROLINA ARANDA BELTRÁN

PRIMERA EDICIÓN: diciembre de 2016

La presentación y disposición en conjunto de:

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Es propiedad del autor

Se permite la reproducción total o parcial de la información aquí publicada, siempre y cuando no sea alterada, citen los créditos correspondientes y se realice sin fines de lucro.

ISBN 978-502-01-9541-7



EDITORIAL: PIENSO en Latinoamérica

Impreso en México / Printed in Mexico

Derechos reservados conforme a la ley

© PIENSO, A. C.

Sobre los autores

ÁNGEL MARÍA VERDESOTO Gáleas

Doctor en Ciencias de la Salud en el Trabajo, Universidad de Guadalajara, Jalisco. Magister de Desarrollo del Talento Humano y Dr. En Psicología Industrial por la Universidad Central del Ecuador (UCE). Licenciado en Ciencias de la Educación y Profesor de Segunda Enseñanza en la Especialidad de Psicología. Profesor Investigador a Tiempo Completo en Pregrado y Postgrado en la UCE. Diplomado de Gestión de Competencias por la Universidad Frank Paz García de Santiago de Cuba. Director del Instituto de Investigación y Posgrado de la Facultad de Ciencias Psicológicas de la UCE. Miembro del Programa de Investigación en Salud Ocupacional (PIENSO en Latinoamérica) y de la Red de Investigación de Salud y Ambiente (RISAL). Email: drangelverdesoto@gmail.com.

PEDRO REYNAGA Estrada

Profesor-Investigador Titular "C" de la Universidad de Guadalajara. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1. Profesor del Pregrado y Posgrado con Perfil PRODEP. Ponente nacional e internacional. Jefe del Laboratorio de Psicología de la Actividad Física y del Deporte; Líder del Cuerpo Académico "Ciencias del Movimiento Humano". Email: preynagaestrada@yahoo.com.mx

MANUEL PANDO Moreno

Doctor en Ciencias por la Universidad de Rovira i Virgili (España). Fundador de la Maestría y Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo en la Universidad de Guadalajara, México. Miembro de la Junta Académica del Doctorado en Salud Ocupacional. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II, Perfil Deseable. Miembro del Cuerpo Académico Consolidado "Salud Mental en Grupos Poblacionales". Presidente del Programa de Investigación en Salud Ocupacional (PIENSO en Latinoamérica), Presidente de la Junta Directiva del Instituto Iberoamericano de Investigación en Salud Ocupacional, Ambiente y Sociedad (INSOAS). Email: manolop777@yahoo.com.mx

CAROLINA ARANDA Beltrán

Doctora en Ciencias de la Salud Pública por la Universidad de Guadalajara (UDG). Investigadora y Docente del Departamento de Salud Pública del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la UDG. Presidenta de la Academia Salud en el Trabajo. Miembro de la Junta Académica del Doctorado en Salud Ocupacional y del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II, Perfil Deseable. Miembro del Cuerpo Académico Consolidado "Salud Mental en Grupos Poblacionales". Miembro del Programa de Investigación en Salud Ocupacional (PIENSO en Latinoamérica) y del Instituto Iberoamericano de Investigación en Salud Ocupacional, Ambiente y Sociedad (INSOAS). Email: caranda2000@yahoo.com.mx

PRÓLOGO

Puede resultar curioso el hecho de que el creciente interés sobre la evaluación y sobre la prevención de los riesgos psicosociales se esté produciendo, precisamente, durante la crisis económica que nos azota desde la primera década de este siglo. Muy especialmente, la toma de conciencia sobre el tema ha resultado ser notable, aunque no suficiente, durante los últimos años en los denominados *países latinos* (América Latina y Sur de Europa), que arrastraban un retraso endémico respecto a, por ejemplo, los países de la Europa Nórdica.

¿Cómo podemos explicar el hecho de que, mientras hemos pasado del “*absentismo*” al “*presentismo*”, de la queja al silencio, de la reivindicación al oculto sufrimiento, se esté produciendo una mayor sensibilidad hacia los riesgos psicosociales en el trabajo?

A esta situación han contribuido múltiples factores. Sin ánimo de ser exhaustivo, no debiéramos olvidar las reiteradas recomendaciones desde las instituciones internacionales, ni tampoco los resultados procedentes de diversos estudios de investigación. Pero, sin duda, el factor detonante lo ha supuesto el hecho de que los directivos empresariales y los responsables de recursos humanos han comprobado por propia experiencia, que el hecho de dedicar esfuerzos a la prevención de estos riesgos no supone un gasto caprichoso o innecesario, sino una inversión para el futuro de su organización.

Efectivamente, instituciones como la Unión Europea (UE), la Organización Mundial de la Salud (OMS), o la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han venido realizando llamadas para que los estados realizaran una obligada evaluación sobre estos riesgos. Sin embargo, evaluar no implicaba intervenir y se producía un despropósito comparable a que una persona que acude a los servicios de urgencias y sea diagnosticada de una patología aguda y urgente, decidiera posponer sin fecha su posible intervención. Dicho en otras palabras: no tiene ningún sentido evaluar si no se pretende intervenir inmediatamente sobre los resultados encontrados.

Por otra parte, las investigaciones al respecto, han mostrado que estos riesgos, aparentemente “invisibles”, generan, no solo un mal clima laboral, malestar, problemas de salud derivados del estrés, sino que, también, contribuyen a una pérdida de la productividad o de la calidad en los servicios.

Pero ha tenido que ser la evidencia contundente en grandes o en pequeñas empresas la que respaldara tanto las recomendaciones institucionales, como las surgidas desde el campo de la investigación.

En la mayoría de los países desarrollados, los riesgos físicos, químicos, biológicos, etc., se encuentran delimitados en cuanto a índices de tolerancia y medidas de prevención. No es el caso en cuanto a los riesgos psicosociales, sobre los que las instituciones sanitarias nacionales e internacionales se han limitado a realizar recomendaciones sobre la necesidad de intercambio de experiencias entre grupos de investigación, organizaciones y entre estados.

A pesar de todo ello, en nuestros países todavía no se ha normalizado una cultura de prevención, y mucho menos de promoción de buenas prácticas en relación a los riesgos psicosociales. Salvo excepciones ejemplares, las intervenciones en las empresas no han pasado de un nivel de mera evaluación, sin llegar a tomarse medidas prácticas de cara a la prevención. Quizá, esta realidad sea debida a que no se sabe bien qué y, sobre todo, cómo hacer, o a que faltan unos criterios claros respaldados con investigación sobre el tema.

Como ocurre con otro tipo de riesgos, por ejemplo, los riesgos químicos, donde la aparición de nuevos productos es siempre mucho más rápida que el conocimiento de sus posibles consecuencias sobre el ser humano y el medio ambiente, en los factores psicosociales se detectan nuevos riesgos, pero los protocolos de actuación y de prevención tardan en ser validados y, sobre todo, se está muy lejos de la instauración de una cultura preventiva en nuestras empresas.

Sin embargo, las acciones recientes de los gobiernos apuntan hacia la obligación de intervenir sobre estos riesgos mediante medidas objetivas, que supondrán un desembolso tanto para las grandes empresas, como para las medianas y pequeñas y, lo que es más preocupante, no todos los servicios de prevención de estas empresas cuentan con profesionales especializados en estos riesgos, con lo que a veces la evaluación resulta incompleta.

Por ello, son siempre bienvenidas las publicaciones como esta que tenemos entre las manos, para inspirar acciones que puedan servir para la evaluación y para la intervención en distintos países y en distintas organizaciones, independientemente de su tamaño. No puedo pues, sino congratularme y sentirme acompañado, como si no existiera un océano de por medio, en esta tarea que nos une a tantos profesionales en el ámbito académico, investigador y empresarial.

Pero debo advertir que, durante mucho tiempo, los problemas derivados de los riesgos psicosociales, fueron considerados como un problema estrictamente individual, como una especie de “debilidad” inherente a la persona. Las investigaciones de los últimos años nos han demostrado que tienen más que ver con la propia organización, cuya estructura y funcionamiento se gesta por las interacciones entre los individuos. Esto no quiere decir que otras variables, como las formas de afrontamiento o el apoyo social, no tengan importancia. Son muchos los factores que contribuyen a este proceso y muy distintas las combinaciones que pueden generar entre ellos, por lo que debe ser entendido como un problema interactivo.

Afortunadamente, las nuevas tendencias de dirección apuestan por la revalorización del "capital humano de la empresa" (las personas son siempre lo mejor que tenemos), incorporando una visión sobre la realidad de la empresa en la que se otorga mayor peso al grupo humano, posibilitando la aplicación de distintos conocimientos y métodos de las ciencias del comportamiento.

Reiterar mi bienvenida a esta publicación en la cual, personas a las que admiro, respeto y quiero, han volcado su experiencia.

Santiago Gascón
Universidad de Zaragoza

ÍNDICE

I.	Antecedentes	9
II.	Teorización	15
III.	Conceptualización y clasificación	23
IV.	Marco legal	25
V.	Resultados de una investigación en los trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES)	30
VI.	Referencias.....	73
VII.	Referencias Virtuales	74
VIII.	Anexos	75

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

En la actualidad existen estudios importantes sobre los Factores de Riesgos Psicosociales y la Calidad de Vida en el Trabajo. Así, por ejemplo, Peiró J. (2004) asegura que el sistema de trabajo determina las características de la actividad laboral y sus potenciales riesgos psicosociales. Un adecuado entendimiento del sistema de trabajo y de sus componentes es básico para desarrollar actividades de prevención de estos riesgos.

El concepto biopsicosocial de salud y la necesidad que sea conocida en los lugares de trabajo promueve la realización de actividades de prevención de riesgos y accidentes laborales incluyendo los ergonómicos y psicosociales. Considera que los daños psicosociales son la consecuencia de una inadecuada prevención de riesgos; y, que los factores psicológicos se incrementan ante los riesgos, por lo que formula estrategias psicosociales para la prevención mediante información, formación y la participación de los trabajadores. Define como sistema de trabajo al conjunto de procesos mecánicos automatizados que conjuntamente con las actividades humanas posibilitan la producción de bienes y servicios bajo determinadas condiciones de trabajo. Su aporte se considera como un sistema de trabajo que determina las características de la actividad laboral y los potenciales riesgos psicosociales; y que los daños psicosociales son una consecuencia de la inadecuada prevención de riesgos a los cuales están expuestas muchas de las empresas pequeñas, medianas o grandes (Peiró J., 2004).

Según Bustamante G. J. & Alta (2007), en el modelo pentadimensional integral-holístico diseñado para asegurar la reducción de accidentes y enfermedades de trabajo en el sector industrial mexicano señalan que este sector es severamente impactado por los accidentes y enfermedades de trabajo, que, si bien son reportados, constituyen un problema comunitario, social y económico,

Los diversos modelos que han sido implantados, entre estos, el pentadimensional no han dejado de ser esquemas ajenos que difícilmente han logrado desplegarse e incorporarse en el ámbito laboral. La implantación de sistemas para mejorar los indicadores relacionados a la disminución de accidentes y enfermedades profesionales son procesos que requieren especialistas, erogaciones de dinero, inversión de tiempo y que a la vez pueden o no garantizar resultados positivos que incidan en los indicadores esperados de productividad, calidad de vida y motivación del trabajador. Si bien, el sistema de administración de seguridad y salud en el trabajo sienta las bases para identificar, medir y evaluar variables fundamentales que puedan tener relación con las causas de accidentes y enfermedades del trabajo habrá otras que son de tipo conductual y que están asociadas con actitudes y comportamientos de los trabajadores, por lo que, se hace necesario poner a prueba modelos propios que permitan influir en el comportamiento de los trabajadores con el objeto de reducir los riesgos laborales entre estos los factores de riesgos psicosociales.

El modelo pentadimensional cuenta no solo con una clara definición de la integración de sus componentes o dimensiones, sino también de su vínculo con la esencia propia del trabajador sus emociones. Este modelo resultado de la aplicación de cinco dimensiones relacionadas con la administración, las instalaciones físicas, la administración de prevención de riesgos, la seguridad e higiene industrial, incide emocionalmente en la prevención y reducción de los índices de accidentabilidad. En la dimensión cultural incide con mayor fuerza y sobre todo con mayor asertividad y eficacia buscando a través de sus resultados demostrar la validez de su enfoque teórico.

Los aspectos fundamentales de sus aportes se refieren a la utilización de modelos propios para lograr la erradicación de los riesgos y elevar la calidad de vida en el trabajo, a través de procesos sistemáticos que se inician con: el

diagnóstico, diseño de programas, implantación y seguimiento de formación profesional.

Diversos autores realizan un análisis crítico acerca de la calidad de vida laboral, revisando trabajos destacados, planteando dificultades y controversias, limitaciones y ambigüedad de criterios para la definición y clarificación conceptual. En cuanto a la multidimensionalidad del concepto señalan lagunas y carencia de los métodos y técnicas para su evaluación, defendiendo la necesidad de abordar al tema en forma integral, holística y sistemática a través de la psicología social. Presentan dos perspectivas para su estudio teórico metodológico: la calidad de vida del entorno y la calidad de vida laboral psicológica. Estas perspectivas han ido evolucionando hasta que actualmente se la considera como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los trabajadores mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidad de desarrollo personal y profesional. Este conjunto integrado e integrador de dimensiones constituyen un paso imprescindible para demarcar el estudio de la calidad de vida en el trabajo en toda su amplitud y complejidad, así como, para implementar programas y estrategias de mejora continua, el objetivo primordial es alcanzar la mayor humanización del trabajo a través del diseño del puesto de trabajo más económico, condiciones de trabajo más seguras y organizaciones saludables (Torres, A. et al, 2002).

Los métodos para evaluar la calidad de vida en el trabajo son diversos, inmersos muchas de las veces en una suerte de herramientas, de medidas inespecíficas y fragmentarias, cargadas de limitaciones metodológicas que requieren realizar aproximaciones y evaluaciones más sistemáticas, rigurosas y precisas.

Los métodos objetivos y subjetivos por si mismos resultan insuficientes para comprender la vida en el trabajo. Apostar por la pluralidad metodológica y la integración de métodos desde una perspectiva dialéctica (Castillo y Prieto, 1990; Parra, 1993; Agulló, 1998) propicia el desarrollo de nuevas vías de investigación y el diseño de instrumentos adaptados a la enorme variedad de realidades y experiencias laborales.

La evaluación de la calidad de vida en el trabajo requiere de una metodología integradora basada en principios como la coherencia entre el objeto de estudio y el método de evaluación; el pluralismo metodológico como requisito fundamental para abordarla integralmente, tomando en cuenta la multidimensionalidad y complejidad. La adecuación del método al nivel de generalidad/especificidad de las medidas determina si se pretenden evaluar ciertas dimensiones o la globalidad del constructo; la medición real y no una idea preconcebida; el diseño de herramientas metodológicas que permitan evaluar la naturaleza psicosocial de la calidad de vida en el trabajo y su carácter cambiante.

La calidad de vida desde el punto de vista psicosocial se la debe tratar y entender bajo la aproximación psicosocial considerando los procesos psicosociales básicos que originan el entorno del trabajo, la interdependencia entre aspectos psicológicos y sociales a partir de los que se construye y configura la realidad laboral. La calidad de vida en el trabajo es el resultado de la actuación de un individuo que se comporta y se relaciona en un contexto significativo y determinado, su entorno socio-laboral específico.

Se tiene muy en claro y diferenciado que los factores de riesgos psicosociales son las causas generadoras y el riesgo psicosocial es la probabilidad de que se produzca un daño. El riesgo psicosocial es toda manifestación de peligro para la salud del trabajador que tiene la interacción de

su actividad con su organización laboral y el entorno social. La violencia en el trabajo puede ser un factor de riesgo de estrés laboral, esto es, un estresor. Del mismo modo, el estrés se puede revelar como un factor desencadenante de violencia física y psíquica en el trabajo. El factor de riesgo de origen psicosocial se entiende como todo “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (Agencia de Salud y Seguridad en el Trabajo., 2000).

Como puede comprobarse fácilmente, en los riesgos psicosociales no hay posibilidad de establecer una lista exhaustiva. De ahí que se hable de una multi-causalidad abierta. Tampoco existe una sola clasificación de estos factores o causas de riesgo psicosocial. No obstante, es manifiesto que algunas condiciones de trabajo tienen mayor probabilidad de operar como causas. Por ejemplo, algunas causas de riesgo psicosocial con la excesiva presión de tiempos o ritmos de trabajo; la sobrecarga de tareas; las expectativas que nunca pueden ser realmente cumplidas; y la deficiente organización, incluido el estilo de mando autoritario y poco comunicativo; y la falta de apoyo social. Sumado a esto, encontramos la dificultad de identificar estos factores de riesgo en la importancia que tienen los factores individuales.

En estudios sobre el estrés, citados por Stoner y Wankel (1989) se ha encontrado que los médicos, los gerentes de oficinas, y los supervisores sufren menos que los profesores, trabajadores y artesanos.

En Japón se reporta que al estudiar los vínculos entre el estrés y el trabajo existen 5 factores que pueden llevar al incremento de las posibilidades de muerte súbita:

Trabajar sin vacaciones o días sin descanso

Excesiva presión de trabajo

Trabajos que requieren de esfuerzo físico extremo

Trabajo nocturno que interrumpe el horario habitual de dormir

Un estrés continuo en el trabajo

Las consecuencias del estrés afectan la salud laboral y son una causa significativa del deterioro en la persona que lo sufre y, por lo tanto, disminuye la productividad en la calidad de vida laboral.

CAPÍTULO II. TEORIZACIÓN

Los fundamentos para la creación, generación y desarrollo de nuevos conocimientos tienen su fundamento en la Filosofía, mediante los avances tecnológicos y de la ciencia a través de la investigación científica. Caso contrario, se convierten en simples enunciados sin complejidad y carentes de bases. La aplicación de la Epistemología, las Ciencias Sociales y del comportamiento han propiciado soluciones en los momentos más álgidos en la construcción del conocimiento (Wells, A., & Matthews, G, 1996).

Esta investigación se fundamenta en lo que señalan las Escuelas Filosóficas del Empirismo, y en el Positivismo. El Empirismo proviene del término griego “empirismos” textualmente, experiencia. Es una teoría del conocimiento, la cual enfatiza el papel de la experiencia, especialmente la percepción sensorial en la formación de ideas. Con el empirismo señalamos al conocimiento que se basa en la experiencia para validarse como tal, que significa que la experiencia es la base de todos los conocimientos (Chiavenato I. , 2001).

En filosofía de la ciencia, el empirismo es una teoría del conocimiento, que enfatiza los aspectos del conocimiento científico que están cercanamente relacionados con la experiencia o en el caso científico mediante la experimentación. Es requerimiento fundamental del método científico, que todas las hipótesis y teorías deber ser probadas mediante la observación del mundo natural, restándole importancia al raciocinio a priori, a la intuición o la revelación. El término empirismo fue originalmente usado para referirse a antiguos practicantes de la medicina griega, quienes rechazaron la adherencia a las doctrinas de ese entonces. Por el contrario, prefirieron la observación de los fenómenos percibidos por la experiencia. La doctrina del empirismo fue por

primera vez explícitamente formulada por John Locke en el siglo XVII. El empirismo pone la base en la experiencia, el sujeto tiene que adaptarse a su experiencia. Se desarrolló en Inglaterra, país que mostro interés por la experiencia. La prioridad a la experiencia y al método experimental: observación, inducción y análisis de los hechos va perdiendo la sustancialidad progresivamente y en Hume la idea de sustancia es fruto de la imaginación. Hablan del yo conciencia como resultado de hechos psíquicos. Es la escuela filosófica que tiene una postura ideológica según la cual la única forma válida de conocer la realidad a través de los sentidos (Taylor, F.W.& Fayol, H., 1981).

El positivismo, es una escuela filosófica, para la cual, existe únicamente lo material, trata de resolver las incógnitas del hombre, quiere dar la respuesta a la vida, utiliza el método de la verificación para el positivismo existe solo lo sensible. El positivismo se basa en el método científico propuesto por Augusto Comte. Busca dar respuesta al origen del conocimiento y critica lo teológico, en donde está lo fantástico, los dioses y suprasensible. En la crítica a lo metafísico se exige mayor estudio; el cual, no se comprueba porque necesita de la especulación. Y en el estadio alto está lo positivo que es lo tangible, lo real, que se da por los sentidos.

El positivismo tiene como representantes a Saint Simón, para el cual, el positivismo designa el método exacto para las ciencias; para Auguste Comte, el positivismo es la romanización de la Ciencia; y, para Spencer el positivismo es el progreso validado en todas las ramas de la ciencia.

En el neopositivismo sobresalen dos teóricos como sus representantes: Bertrán Russell y Ludwig Wittgenstein. En su teoría establecen que los enunciados científicos son sometidos a la lógica y a la verificación empírica, es decir, lo dado en la experiencia es siempre lo verdadero, por una parte; y por otra, establecen que la ciencia se caracteriza por la aplicación del método de

análisis lógico y que su criterio de demarcación es la verificación empírica, porque conocer es contrastar.

Bajo estos postulados planteamos que el Neopositivismo resulta muy útil con base a lo que utiliza la lógica de las categorías y gira en torno al criterio de la objetividad; además señala a la objetividad y a la pertinencia como criterios de validez e incluye como objetos de estudio a todos los que pueden ser descritos en su estructura mediante sus partes. Para relacionar la validez de la teoría y la objetividad de los datos (que vienen desde el positivismo), Piaget establece que la separación entre los hechos (contenidos) y la forma (el modelo) es un paso metodológico necesario, aclarando que el contenido nos lleva a la forma y viceversa. Esto es aplicable a los hechos sociales, aunque en la realidad social, ésta separación no es tan obvia como en la teoría (González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado-Serrano, M. L., 2010)

Si esta teoría elige como lógica las categorías e incluye como objetos de estudio todos aquellos objetos que pueden ser descritos en su estructura mediante sus partes, el Neopositivismo resulta muy conveniente para brindar un acercamiento a la medición de lo multidimensional, en donde recibe el mismo peso las características del trabajo, la percepción que tiene el trabajador con respecto al mismo o los satisfactores que logra obtener mediante su trabajo.

El concepto de Calidad de Vida en el Trabajo, (CVT) ha evolucionado en el tiempo, se le denominado “bienestar”, “satisfacción” o “felicidad” y se ha pasado de identificarlo como una gama de necesidades básicas humanas, a relacionarlo con la salud y, posteriormente, aunque en forma más escueta, con el trabajo (Pichardo 1998).

Sison (1994).señala que la calidad de vida ha sido descrita de muchas formas de acuerdo al abordaje que se le dé, desde una simple percepción de las personas, en donde su valoración se basa en las expectativas y proyectos que

realiza hasta definiciones economicistas en donde se define como nivel de vida y se relaciona con la posesión de capacidades y bienes materiales, o la del enfoque médico que la define como bienestar médico y tiene que ver con la salud psicosomática del organismo, tornándose su valoración muy objetiva, sin tomar en cuenta la percepción de los individuos, hasta definiciones muy elaboradas en donde se mezclan las necesidades básicas humanas, con elementos intangibles que inciden en la calidad de vida de las personas y los factores de contexto que también la modifican

Para el caso del instrumento que aquí se presenta y se va a utilizar, al analizar sus partes, son identificados siete grupos de variables, definidos cada uno como categoría o dimensión, lo que nos mide la Calidad de Vida en el Trabajo de grupos específicos.

Cada una de estas dimensiones se evalúa en torno al criterio de objetividad, tal como se refiere en el Neopositivismo, haciendo inferencias en cuanto a la forma en que cada una de las variables influye en la mejor o peor Calidad de Vida de los trabajadores. Esta teoría enfatiza también los criterios de validez, señalando a la objetividad y la pertinencia como criterios, en el instrumento CVT-GOHISALO, desde el momento en que se hace la construcción conceptual de cada una de las variables y sus indicadores, se busca la objetividad, para tratar de demostrar que realmente estos parámetros son los que nos reflejaran la Calidad de Vida en el Trabajo.

González, R & al (2009) al analizar la teoría jerárquica de las necesidades sostenida por Abraham Maslow, las necesidades se van satisfaciendo en forma paulatina estando en la base de la pirámide las necesidades fisiológicas luego surgen las necesidades de seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, estructura, orden, ley, límites,

entre otras tornándose en motivación de una persona hasta que se ven satisfechas en forma escalonada.

En síntesis, este instrumento se apoya en la lógica de las categorías propuestas por el Neopositivismo con los criterios de objetividad y pertinencia que determina a su validez y en la teoría motivacional de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow por el énfasis que se hace de la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo la pertenencia, la autoestima y la realización, las que son perfectamente identificables en el ámbito laboral e incluidas en la definición de la Calidad de Vida en el Trabajo.

Por una parte, Segurado, A. & Agulló, E. (2002) señalan que se hace necesario un análisis crítico de la calidad de vida laboral, para lo cual se tiene que revisar trabajos destacados relacionados a esta temática; plantear las dificultades y controversias; señalar las limitaciones y la ambigüedad de criterios para la definirla y clarificarla conceptualmente. Al considerarse la Calidad de Vida en el Trabajo como un concepto multidimensional se debe señalar los vacíos y carencia de métodos y técnicas para su evaluación, defendiendo a la vez, la necesidad de abordar el tema en forma integral, holística y sistemática a través de la psicología social.

Por otra parte, Cortés (2007). Tiene muy claro y diferenciado que los factores de riesgos psicosociales son la causa generadora y el riesgo psicosocial es la probabilidad de que se produzca un daño. El riesgo psicosocial es toda manifestación de peligro que para la salud del trabajador tiene la interacción de su actividad con su organización laboral y el entorno social. Así, por ejemplo, la violencia en el trabajo puede ser un factor de riesgo de estrés laboral, es decir, un estresor. De similar forma, el estrés se puede revelar como un factor desencadenante de violencia en el trabajo, física y psíquica.

El factor de riesgo de origen psicosocial se entiende como todo “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como, de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.

Se comprueba fácilmente que en los riesgos psicosociales no hay posibilidad de establecer una lista exhaustiva, ni tampoco que se hable de una multi-causalidad abierta, tampoco existe una sola clasificación de estos factores o causas de riesgo psicosocial. No obstante, es manifiesto que algunas condiciones de trabajo tienen mayor probabilidad de operar como causas, por ejemplo: la excesiva presión de tiempos o ritmos de trabajo, sobrecarga de tareas, expectativas que nunca pueden ser realmente cumplidas y la deficiente organización, incluido el estilo de mando autoritario y poco comunicativo, la falta de apoyo social sumado a la dificultad de identificar estos factores de riesgo.

Los procesos psicológicos entre la organización, individuo y la salud se manifiestan en la organización por las condiciones organizativas, la satisfacción laboral y el medio ambiente; en relación al trabajador en los mecanismos emocionales, en el comportamiento, las capacidades y en lo fisiológico, dependiendo de la frecuencia, intensidad y duración aparecen los riesgos psicosociales, que se definen como las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones organizativas con las capacidades del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo, consiguiendo influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo a través de sus percepciones y sus experiencias (OIT–OMS, Comité Mixto., 1984).

Gráfico 1. Teoría de Jerarquización de las Necesidades de A. Maslow



Fuente: Elaboración propia

Las presiones de la carga de trabajo inciden en el trabajador por el control que se ejerce, por las exigencias psicológicas, por el bajo apoyo social, por la escasez de recompensas y por el doble rol que tiene que desempeñar: trabajo-familia; dependiendo de las características de la organización afectan las relaciones laborales, el diseño de las tareas, la organización y la estructura.

Los riesgos psicosociales con la duración en el tiempo por las demandas y carga de trabajo en ocasiones llegan al estrés que producen efectos dañinos, es decir, estrés en el trabajador con consecuencias en un bajo desempeño laboral,

decaimiento físico, comportamientos psicológicos inadecuados que repercuten en la empresa como bajo rendimiento, baja calidad de desempeño, absentismo, costos y clima laboral conflictivo, todas estas consecuencias inciden en la Calidad de Vida en el Trabajo.

CAPÍTULO III. CONCEPTUALIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN

Definición de factores de riesgos

Los factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional son: los químicos, los físicos, los biológicos, los ergonómicos y los psicosociales. Se consideran enfermedades profesionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, así como, las que determina la Comisión de Valuaciones de Incapacidades, CVI, para lo cual, se deberá comprobar la relación causa-efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad aguda o crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS (2011).

Clasificación de los riesgos laborales

Riesgos Físicos son los diferentes elementos del entorno de los lugares de trabajo como la humedad, el calor, el frío, el ruido, la iluminación, las vibraciones, etc. Los Riesgos Químicos son aquellos cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias, asfixias, etc. Los Riesgos Biológicos se dan cuando se trabaja con agentes infecciosos. Los Riesgos Ergonómicos son los referentes a las posturas que mantenemos mientras trabajamos. Los Factores de riesgos psicosociales son los relativos a la concepción, organización y gestión del trabajo, así como, los de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores (Agencia de la Salud y Seguridad en el trabajo, 2000).

Pequeñas y medianas empresas

Se conoce como PYMES al conjunto de pequeñas y medianas empresas que, de acuerdo a su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos presentan características propias de este tipo de entidades económicas. Por lo general, en nuestro país las pequeñas y medianas empresas que se han formado realizan diferentes tipos de actividades económicas entre las que destacamos las siguientes: Alimenticia, Grafica, Metalmecánica, Construcción, Maderero, Químico y Textil.

Importancia de las PYMES

Las PYMES en Ecuador se encuentran en particular en la producción de bienes y servicios, siendo la base del desarrollo social del país tanto produciendo, demandando y comprando productos o añadiendo valor agregado, por lo que, se constituyen en un actor fundamental en la generación de riqueza y empleo.

Gráfico 2. Esquema de Marco Conceptual



Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV. MARCO LEGAL

Las PYMES en Ecuador representan el 95% de las unidades productivas, generan el 60% del empleo, participan del 50% de la producción, tienen un amplio potencial redistributivo, representan la capacidad de generación de empleo, la amplia capacidad de adaptación, flexibilidad frente a los cambios y estructuras empresariales horizontales (Alomoto, 2010) Pago: 29-41

La Ley de Seguridad Social de Ecuador, en el Artículo N° 155, señala lineamientos de política del Seguro General de Riesgos del Trabajo, la protección del afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Artículo N° 156.- CONTINGENCIAS CUBIERTAS. - El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo. No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del Afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo.

Artículo N° 157.- PRESTACIONES BÁSICAS. - La protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas:

- Servicios de prevención
- Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia

- Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar
- Indemnización por pérdida de capacidad profesional, según la importancia de la lesión, cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de invalidez
- Pensión de invalidez; y, Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado. Pág.: 38

El Código del Trabajo en su Artículo N° 38 señala: “los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estar en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”. Asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligros para su salud o la vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo”; y, En el Artículo N° 432 prescribe que: “En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos

El Decreto N° 2393, del 17 de noviembre de 1986, expidió el “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo”, En el Artículo N° 5, Numeral 2, se señala que será función del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a

prevención de riesgos profesionales utilizando los medios necesarios y siguiendo las directrices que imparta el Comité Interinstitucional.

El 18 de septiembre de 1990, El Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, expidió la Resolución N° 741, que contiene el “Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo”, instrumento que debe ser actualizado y adecuado a las normas constitucionales y legales vigentes.

Las contingencias cubiertas por el Seguro General de riesgos del Trabajo, de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales u ocupacionales, están directamente relacionadas con la actividad laboral de los trabajadores sea que tenga o no relación de dependencia.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo debe impulsar las acciones de prevención de riesgos y de mejoramiento del medio ambiente laboral y actualizar el sistema de calificación, valuación e indemnización de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y acciones preventivas, en concordancia con los avances científicos y los riesgos generado por las nuevas tecnologías; y, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo N° 27, Letras c y f, de la Ley de Seguridad Social: expide el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Actualmente, en vigencia para proteger la vida, las condiciones y calidad de vida de los trabajadores.

El Ministerio de Relaciones Laborales, establece que en todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de 10 trabajadores; los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Empleo, el Reglamento de Seguridad y Salud, el mismo que será renovado cada dos años.

Este es el mandato del Ministerio de Relaciones laborales que en nuestro país está obligando a las empresas implementar perfiles profesionales nuevos, realizar una gestión de prevención de riesgos laborales, y la prestación de servicios de calidad, lo cual, se viene cumpliendo en la actualidad en forma paulatina.

Con los antecedentes señalados se hace necesario investigar y con los resultados que se obtengan realizar propuestas con un nuevo enfoque que se oriente a mejorar las condiciones y calidad de vida de todos los trabajadores, basados en una gestión de prevención integral de la empresa con el compromiso directivo y la participación de los trabajadores.

El proyecto de investigación será realizado, porque es una necesidad prioritaria dar cumplimiento a lo que dispone la Constitución de la Republica; a las resoluciones de los organismos pertinentes que se señalan las Normas, Procedimientos a seguirse.

Se entiende como riesgo laboral el conjunto de: factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional. Pueden identificarse riesgos laborales relacionados globalmente con el trabajo en general y además algunos riesgos específicos de ciertos medios de producción (Roberto Badia Montalvo (1985).

A pesar que los organismos internacionales como la OIT y la OMS encargados de velar por la seguridad y salud laboral han insistido desde hace años en la necesidad de adoptar nuevos enfoques en la prevención y atender a los riesgos profesionales “nuevos” o más bien emergentes derivados de las transformaciones vertiginosas del mundo laboral, no se han reformado las leyes, reglamentos o resoluciones, para considerar con un mayor énfasis a los riesgos psicosociales, ya que no se trata de una moda que al pasar del tiempo va a

desaparecer, ni de problemas de segundo orden o de importancia menor sino de problemas especialmente graves aún poco o mal percibidos, por lo que, la investigación es fundamental para la identificación de la incidencia de estos riesgos en PYMES, su medición y evaluación para promover después de lograr resultados programas de prevención para la disminución de los riesgos y mejorar las condiciones de vida en el trabajo, ya que este sector es el que más sufre los impactos de los riesgos psicosociales, sin embargo, es paradójico, son las PYMES las que más producen o prestan servicios y las que más dan empleo, pero a nivel gubernamental se ha hecho muy poco, son más bien las iniciativas privadas las que buscan mejorar las condiciones y calidad de vida laboral por responsabilidad social.

CAPÍTULO V. RESULTADOS DE UNA INVESTIGACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES), QUITO, ECUADOR

Planteamiento del problema

Saber qué relación existe o no entre los factores de riesgos psicosociales y los niveles de calidad de vida en los trabajadores en PYMES es un problema fundamental de investigación. Los trabajadores se encuentran en una situación laboral compleja con períodos de importante agotamiento como resultado de las demandas de trabajo, las exigencias internas y externas cada vez más intensas tales como turnos rotativos, trabajos nocturnos, trabajos a presión, alta responsabilidad, sobrecarga mental, minuciosidad de las tareas, trabajos monótonos, inestabilidad en el empleo, deficiencias en la comunicación, inadecuada supervisión, relaciones interpersonales deterioradas, desmotivación, desarraigo familiar, agresión o maltrato (de palabra u obra), trato con clientes y usuarios difíciles, amenazas delincuenciales, inestabilidad emocional y manifestaciones psicosomáticas (Ministerio de Relaciones Laborales, 2011).

Es necesario evaluar los niveles de calidad de vida de los trabajadores en PYMES y relacionarlos con la prevalencia, frecuencia e intensidad de los factores de riesgos psicosociales. La calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción ve cubiertas sus necesidades personales (González, R., Hidalgo., Salazar., Preciado., 2009).

En la investigación realizada sobre el Sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales se sostiene que el sistema de trabajo determina las características de la actividad laboral y sus

potenciales riesgos psicosociales. Se considera que un adecuado entendimiento del sistema de trabajo y de sus componentes son elementos básicos para desarrollar actividades de prevención de estos riesgos (Peiró J., 2004).

El modelo pentadimensional integral-holístico diseñado para asegurar la reducción de accidentes y enfermedades de trabajo en el sector industrial mexicano señala que este sector es severamente impactado por los accidentes y enfermedades de trabajo que si bien son reportados constituyen un problema comunitario, social y económico. Los diversos modelos que han sido implantados no han dejado de ser esquemas ajenos que difícilmente han logrado desplegarse e incorporarse en el ámbito laboral. La implantación de sistemas para mejorar los indicadores relacionados a la disminución de accidentes y enfermedades profesionales son procesos que requieren especialistas, erogaciones de dinero, inversión de tiempo y que a la vez pueden o no garantizar resultados positivos que incidan en los indicadores esperados de productividad, calidad de vida y motivación del trabajador. Si bien el sistema de administración de seguridad y salud en el trabajo sienta las bases para identificar, medir y evaluar variables fundamentales que puedan tener relación con las causas de accidentes y enfermedades del trabajo existen otras que son de tipo conductual y que están asociadas con actitudes y comportamientos de los trabajadores; por lo que se hace necesario poner a prueba modelos propios que permitan influir en el comportamiento de los trabajadores con el objeto de reducir los riesgos laborales, entre estos los factores de riesgos psicosociales (Underwood, 2013).

El modelo pentadimensional cuenta con una clara definición de la integración de sus componentes o dimensiones, y también de su vínculo con la esencia propia del trabajador, es decir, sus emociones. Este modelo incide emocionalmente en la prevención y reducción de los índices de

accidentabilidad. El modelo es resultado de la aplicación de cinco dimensiones relacionadas con la administración: las instalaciones físicas, la administración de prevención de riesgos, la seguridad y la higiene industrial, (Bustamante, G.A., Cárdenas, O.A; Caporal, M., Vera, J.L., 2007).

En la investigación de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del *mobbing* se señala: Los departamentos de recursos humanos y los servicios de prevención de riesgos laborales deberían insistir en estrategias preventivas con el fin de reducir la tensión en el trabajo, los riesgos laborales, el *mobbing*, así como el impacto de la cultura organizacional tradicional, aquella caracterizada por potencializar un insuficiente compromiso por parte del empleado con la organización y unos niveles de motivación bajos (Meseguer de Pedro y otros, 2007).

Las investigaciones señaladas tratan y entienden a la calidad de vida laboral bajo una aproximación con los procesos psicosociales básicos que se originan en el entorno de trabajo, considerando la interdependencia de los aspectos psicológicos y sociales a partir de los cuales se construye y configura la realidad laboral. El individuo se comporta y se relaciona en un contexto significativo y determinado, en su entorno socio-laboral específico. Dicho de otro modo, la calidad de vida laboral es el resultado de la actuación de un individuo socializado por y para el trabajo, en un entorno organizacional (Segurado, A., Agulló, E., 2002).

Alomoto, N. (2010) en el diseño de una metodología para diagnosticar la situación actual de PYMES en Ecuador, señala que en la literatura especializada no se encuentran muchos trabajos sobre la gestión en pequeñas y medianas empresas. Los escasos estudios son sobre competitividad y tradicionalmente analizan los esfuerzos, teorías, herramientas, metodologías, estadísticas, etc. Estos últimos trabajos se orientan hacia las organizaciones

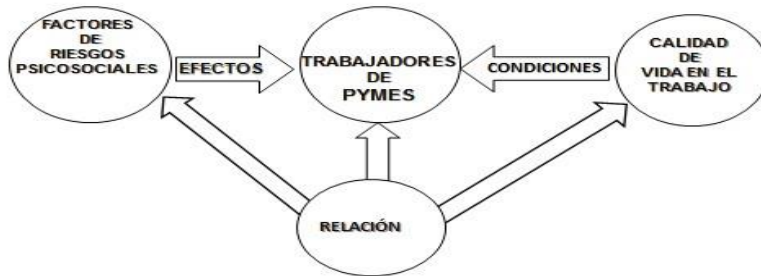
grandes y adaptadas a las PYMES, a pesar de que existen sustanciales diferencias entre empresas grandes y las pequeñas y medianas empresas.

Como se observa, las investigaciones realizadas están relacionadas con los factores de riesgos psicosociales, así como con la calidad de vida en el trabajo del personal, trabajadores en el sector industrial o en empresas grandes; pero son escasos los estudios en las PYMES, por lo que, se hace necesario realizar investigaciones que se orienten a proponer para el futuro inmediato la realización de procesos y programas de capacitación para los trabajadores y la concientización de los mandos directivos sobre los factores de riesgos y la calidad de vida en el trabajo, con el propósito de disminuir los factores de riesgos psicosociales y elevar los niveles de calidad de vida en el trabajo. La necesidad de conocer la problemática por la que atraviesan los trabajadores en PYMES nos señala la importancia de esta investigación. Esta es la base fundamental para el planteamiento del problema y de la relación de las variables investigadas.

Pregunta Fundamental de Investigación:

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales y la calidad de vida en el trabajo del personal de PYMES en Quito, Ecuador?

Gráfico 3. Esquema conceptual del planteamiento del problema



Fuente: Construcción propia

Justificación

Anualmente se producen 337 millones de accidentes en el lugar de trabajo. De estos, los accidentes y las enfermedades profesionales causan diariamente la muerte de 6.300 personas; es decir, más de 2,3 millones de fallecimientos anuales en el mundo, según datos difundidos por la OIT (Instituto Internacional en Salud Ocupacional, 2011).

En América Latina y el Caribe las lesiones por enfermedades de origen laboral y por accidentes de trabajo afectan a más de 30 millones de trabajadores y trabajadoras; provocan la muerte de 240.000 personas cada año y triplican la medida de los índices de daños de origen laboral de los países más desarrollados por una parte y por otra, más de la mitad de la población trabajadora está en el sector informal y no cuenta con ninguna protección (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

A esto se añade que, según la OIT (2013) 17,5 millones de niños latinoamericanos de entre 5 y 14 años trabajan; y de ellos, 22.000 mueren cada año a consecuencia de accidentes y enfermedades de origen laboral sin prestación alguna. Se está al tanto que hay un alto subregistro tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales, pues sólo se declaran entre un 20% y 25% de los accidentes, descendiendo el porcentaje para las enfermedades al rango entre el 1% y el 5%.

Se está familiarizado que muy pocos países tienen estructurados sistemas de registro obligatorios de los accidentes y las enfermedades profesionales; y, los que disponen de ellos son débiles y carecen frecuentemente de sistemas adecuados de control y reacción frente a los incumplimientos normativos, lo que favorece aún más el subregistro (Organización Internacional del Trabajo, 2006).

Consecuentemente, los sistemas de información son vulnerables, débiles o inexistentes, sobre todo, para el sector informal. Finalmente, la OIT y la OMS señalan que el impacto económico de los accidentes y las enfermedades profesionales en América Latina se acercan al 10% del Producto Interno Bruto (PIB) de la región; tres veces más que en Europa y Estados Unidos (Santos, C., & Rodrigo, F, 2010).

La problemática de las PYMES en América Latina, y específicamente en la nación ecuatoriana se manifiesta por la deficiente o débil gestión en la prevención de los factores de riesgos psicosociales y la calidad de vida en el trabajo de las PYMES (Vélez, 2012).

La Trascendencia del problema se manifiesta en lo que señala la OIT (2013) al animar a actuar de manera concertada para prevenir “una espiral degenerativa” de las condiciones de trabajo. Advierte los efectos “nefastos” para muchos trabajadores, y considera que la etapa de recuperación debe

aprovecharse para formular “enfoques integrados de Trabajo”, asentados en la Seguridad e Higiene y Salud Laboral. Destaca los nuevos riesgos y estrategias de prevención y señala que uno de los elementos más preocupantes es el “recrudescimiento de los trastornos psicosociales” vinculados a las nuevas situaciones de estrés y presiones laborales en la economía mundial. Los Expertos en Seguridad e Higiene en el Trabajo están observando un preocupante aumento de estos trastornos causados por el estrés laboral debido a la incapacidad para hacer frente a los nuevos modelos de vida laboral. Recientemente, se adoptó una nueva lista de enfermedades profesionales que incluye por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento, así como los desórdenes psicológicos posteriores al trauma.

Esta investigación servirá para que otros profesionales puedan plantear propuestas de mejoramiento continuo en la disminución de los factores de riesgos psicosociales y los niveles de calidad de vida en el trabajo en cada una de las PYMES, en las cuales, se realicen investigaciones. Facilitará la conformación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral para realizar acciones de prevención. La continuidad de investigaciones en esta temática beneficiará a las PYMES en general y sobre todo a los trabajadores para el mejoramiento continuo del ambiente de trabajo, para que sea saludable y libre en el desarrollo de su trabajo diario.

Consideramos que el problema planteado, es factible resolverlo, porque con la normativa actual en el Ecuador está vigente una nueva Constitución, que señala el Artículo N° 33 que: “el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un

trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Constituyente, 2008).

En el Artículo N° 326 numeral 5 se determina que: “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”; y el numeral 6 dispone que “toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley” (Asamblea Constituyente, 2008).

El artículo N° 369 establece que: “El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellos que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud. El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente. La creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada” (Asamblea Constituyente, 2008).

El gobierno del Ecuador adoptó “el Convenio 121, sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, mediante Decreto Supremo N° 2213 del 31 de enero de 1978, que son referidas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra el 17 de julio de 1964. La decisión N° 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores señala que continúe el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo” y su Reglamento expedido mediante resolución N° 957, que establece los lineamientos generales

para los países que integran a la Comunidad Andina; la política de prevención de riesgos del trabajo, la seguridad y salud en centros de trabajo; obligaciones de los empleadores; obligaciones de los trabajadores y las sanciones por incumplimientos. De conformidad con el artículo N° 347 en el Código de Trabajo, en todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de 10 trabajadores los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales, el Reglamento de Seguridad e Higiene, el mismo que será renovado cada dos años.

En las disposiciones reglamentarias mencionadas anteriormente se incluyen las obligaciones generales de los empleadores y trabajadores, incumplimiento y sanciones, entre ellas, la prevención de los riesgos del trabajo propios de la empresa que comprende reglas para prevención y control en la fuente, en el ambiente y en la persona de los factores de riesgo identificados en el examen inicial o diagnóstico que debe estar organizado acorde a seis grupos de riesgo constantes en la clasificación internacional: físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales (Ministerio de Relaciones Laborales, 2011).

La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como: compensaciones, beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos (Santos, C., & Rodrigo, F, 2010).

Los factores de riesgos psicosociales con el tiempo y la frecuencia con que se presentan afectan a la salud del trabajador; por lo que no es suficiente evaluar la presencia de estos factores, sino que es necesario intervenir para prevenir y paliar los efectos de estos padecimientos. Un ejemplo de estos efectos es el estrés, que afecta a la salud del trabajador y a su calidad de vida, y

que en casos extremos los llevan a la muerte. Los trabajos realizados al respecto son pocos, aislados e insuficientes.

La vida actual, dentro y fuera de la organización laboral o empresa, presenta constantes presiones y exigencias al trabajador, mismas que están relacionadas íntimamente con el estrés. El estrés forma parte de los factores de riesgos psicosociales y como tal, afecta la calidad de vida en el trabajo. Debido a esta cognición, en este estudio explicamos en detalle el concepto y la dinámica del estrés en el trabajo con relación a los factores de riesgos psicosociales y a la calidad de vida del trabajador.

Para Medina (2007) el estrés ha sido calificado por Sarason & Sarason, como un estado de sobreexcitación de las emociones individuales de los procesos de pensamiento y de las condiciones físicas. Término generalmente aplicado a las presiones que las personas tienen en la vida diaria de trabajo. Las personas pueden reaccionar positivamente al enfrentarse satisfactoriamente a una situación difícil o atemorizante y en otras hacerlo en forma desadaptada, al preguntarnos la razón de esta situación nos encontramos con dos conceptos: el estrés y la vulnerabilidad. El estrés como la tensión y presión resultan cuando un individuo considera que una situación presenta la exigencia de amenaza para superar sus capacidades y recursos.

Las características del estrés se definen como reacciones que ocurren ante situaciones que presentan exigencias, imposiciones u oportunidades y la “vulnerabilidad”, como la probabilidad de que una persona reaccione en forma desadaptada ante ciertas situaciones logrando agregarse a ésta; factores hereditarios, características de la personalidad, experiencias negativas o falta de habilidades. Por lo que, cuanto mayor es el estrés se necesita tener menos vulnerabilidad para que no ocurra una conducta desadaptada.

El estrés puede surgir del contexto social donde vive y desarrolla sus actividades por situaciones productoras de alta exigencia creada por el sistema organizativo y la idiosincrasia personal, por ejemplo:

- Rápidos cambios ambientales y tecnológicos
- Modificaciones de los roles personales
- Reacciones de enfrentamiento con grupos determinados
- Polivalencias de los papeles que desempeña en la vida diaria.

Para Cox (1978) las consecuencias o síntomas del estrés son:

- Incapacidad de tomar de decisiones y concentración
- Olvidos frecuentes
- Bloqueo mental
- Hipersensibilidad a la crítica.

Churretón (1961) señala que el estrés trastorna la salud laboral y es una causa significativa de deterioro en la persona que sufre y de disminución de efectividad en el trabajo.

Hernández (2004) y otros autores, distinguen al estrés con dos significados:

Distrés que se refiere al estrés perturbador o malo, que hace daño a la salud física, psíquica y mental del trabajador; y el eustrés, que se refiere al estrés bueno o que produce resultados positivos o constructivos.

Los efectos objetivos del estrés son: ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, frustración, culpabilidad, nerviosismo, soledad, mal humor y baja autoestima, entre otros.

Los efectos conductuales del estrés son: la propensión a sufrir accidentes, la adicción, los arranques emocionales, la excesiva ingestión de

alimentos, el trabajo, el alcohol, pérdida del apetito, risa nerviosa, inquietud, temblores, etc.

Los efectos del estrés en las organizaciones son el ausentismo, las relaciones laborales pobres, la baja productividad, los altos índices de accidentes, la rotación de personal, los antagonismos, la insatisfacción en el trabajo.

Davis y Newstrim (1987) indican que las personas tienen diferentes formas de tolerancia al estrés y al nivel estresante que cada cual puede tolerar, es el umbral, una persona estresada es menos tolerante a la ambigüedad.

Las reacciones negativas al estrés son:

- Psicosomáticas: como las úlceras, hipertensión, dolores de cabeza, dermatitis entre otros padecimientos.
- Desordenes emocionales: como la conducta neurótica, nerviosismo extremo. Conducta defensiva: proyección, racionalización y compensación, preocupación por los detalles de trabajo, aislamiento o evasión.
- Fisiológicas: aumento de la glucosa en la sangre, aumento de frecuencia cardiaca, resequedad de las mucosas, sudoración, etc.

Las personas cuando realizan una evaluación primaria interpretan si una situación es amenazante o inofensiva y la evaluación secundaria la consideran a la clase de acción que se requiere tomar, así como la naturaleza y la potencia de los recursos con los que cuenta para manejar o hacer frente a la situación estresante (Hernández, R., Fernández., Baptista,M.I., 2010).

Como una respuesta al estrés laboral crónico aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento que habitualmente emplea un individuo para manejar los estresores laborales como el trabajo monótono, la baja escolaridad y

el doble rol; los cuales son variables que están presentes en la percepción del estrés laboral, y por ende en la conformación del síndrome de agotamiento emocional (Preciado, 2002). El trabajo y la estructura de la organización son causas prevalecientes de estrés.

El tiempo y la alta responsabilidad también pueden crear el estrés, cuando el equipo de mando se rompe y los empleados tienen más de un jefe, ésta es una fuente constante de estrés. Las reglas, las relaciones, las comunicaciones excesivas y ambiguas, las temperaturas extremas, la iluminación pobre o los ruidos distractores son fuentes de estrés.

Objetivo general

- Analizar la relación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y la Calidad de Vida en el Trabajo de los trabajadores de PYMES.

Objetivos específicos

- Determinar las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores.
- Identificar la presencia y frecuencia de los Factores de Riesgos Psicosociales de los trabajadores.
- Determinar la presencia y niveles de calidad de vida en el trabajo de los trabajadores.
- Establecer las relaciones entre los Factores de Riesgos Psicosociales, Calidad de Vida en el trabajo y los factores sociodemográfico laborales de los trabajadores.

Variables

- Variable Independiente: Factores de Riesgos Psicosociales.
- Variable Dependiente: Calidad de Vida en el Trabajo.
- Variables intervinientes: Variables sociodemográficas y laborales. (género, edad, nivel de estudios, puesto de trabajo y antigüedad en el puesto de trabajo).

Hipótesis

- Hipótesis de Trabajo
HI: A mayor presencia de los Factores de Riesgos Psicosociales menor nivel de Calidad de Vida en el Trabajo.
- Hipótesis Nula.
HO: No existe relación entre la mayor presencia de los Factores de Riesgos Psicosociales con la menor Calidad de Vida en el Trabajo.

Material y Métodos

a) Contexto del trabajo

La presente investigación se efectúa en 96 trabajadores de PYMES de diferentes ramas de actividad económica quienes fueron seleccionados a través de una muestra representativa. De las diferentes ramas de actividad económica.

b) Tipo y diseño del estudio

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, relacional, transversal y no experimental.

c) Población de estudio

De los 1100 trabajadores de PYMES se extrajo una muestra de 96 trabajadores de las diferentes ramas de actividad económica.

d) Tamaño de la Muestra y tipo de muestreo

De la fórmula matemática:

$$n = N_a^2 \frac{N \cdot p \cdot q}{2(N - 1) + N_a^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Universo

Z = Valor correspondiente al intervalo de confianza (95%), que es 1,96 para un error de 0,05

p = prevalencia esperada del parámetro a evaluar. En este caso, por desconocerse, se aplica la opción más desfavorable, de 0,5

$q = 1 - p$ (para una p de 50% $q = 50\%$)

i = error que se prevé cometer, que para el caso es de 0,05. (95%)

Después de aplicar la formula se tiene como resultado descrito en el siguiente gráfico:

PYMES por ramas de actividad	No. de PYMES	Trabajadores promedio	No. de trabajadores	%	Muestreo
Alimenticia	158	26	4108	14	13
Gráfica	242	11	2662	9	9
Metalmecánica	223	42	9366	32	31
Construcción	182	17	3094	11	10
Maderero	59	9	531	2	2
Químico	74	24	1776	6	6
Textil	162	48	7776	27	25
	1100		29313	100	96
Cálculo del tamaño de la muestra	3,8416	0,25	29313		95,72636577 = 96 trabajadores

e) Tasa de no respuesta

Al tomarse en consideración que todo proceso de levantamiento de información genera dificultades y que es poco probable que el 100% los trabajadores seleccionados aleatoriamente estén dispuestos a participar en la investigación, es necesario definir un sistema de sustitución que garantice que la muestra definida siempre esté completa, en este caso con los 96 trabajadores.

Con este fundamento tomamos como porcentaje referencial, una tasa de no respuesta del 10% adicionales a la población elegida. Con la definición de los 10 trabajadores adicionales, se tendrá una población sujeta al proceso de investigación de 106 trabajadores.

En el caso de que los elegidos no quieran participar, deseen retirarse voluntariamente del proceso o por cualquier otro factor les impida ser parte del proceso investigativo, se recurrirá al adicional de 10 trabajadores para de esta manera garantizar que los trabajadores a investigar sean 100.

f) Criterios de Selección

Criterios de inclusión: Ser trabajador con más de tres meses de trabajo. Que tengan contrato definitivo. Que acepte ser parte de la investigación.

Criterios de exclusión: Que se encuentre fuera del trabajo en otra sucursal. Que se encuentre en proceso de finalización de la contratación. Que tenga menos de 3 meses de trabajo a prueba. Que no tenga contrato definitivo.

Criterios de eliminación: Trabajadores que no deseen participar. Trabajadores que contesten de manera incorrecta o incompleta los instrumentos.

g) Instrumentos de evaluación

1. Instrumento de identificación de variables sociodemográficas

Puesto de trabajo: Es la descripción de todas las actividades desempeñadas por una persona, englobadas en un todo unificado, el cual, ocupa cierta posición formal en el organigrama de la empresa.

En el instrumento se recoge los datos personales en relación al género, sea este trabajador del género: masculino o femenino; la edad en años; los estudios en relación, si tiene primaria completa, tercer nivel o postgrado; los años de antigüedad en el puesto de trabajo.

Este instrumento recoge información sobre las pequeñas y medianas empresas:

Ramas de actividad económica: (1) Alimenticia, (2) Construcción, (3) Gráficas, (4) Maderera, (5) Metalmecánica, (6) Química y (7) Textil.

Puestos de trabajo: (1) Trabajador Operativo, (2) Mando Medio, (3) Jefe de grupo, (4) Supervisor, (5) Gerente.

Sexo: (1) Masculino, (2) Femenino.

Edad del participante en años.

Escolaridad: (1) Primaria, (2) Secundaria, (3) Tercer Nivel, (4) Postgrado.

Antigüedad en el puesto: (1) 1 año, (2) 2 años, (3) 3 años, (4) 4 años, (5) Más de 5 años. (Ver anexo N° 1)

2. Instrumento de medición de los riesgos laborales (Matriz de MRL, 2011)

Se extrajo de la Matriz de riesgos labores del Ministerio de Relaciones Laborales establecida en el año de 2011 para ser aplicado en forma obligatoria

en las organizaciones pequeñas, medianas o grandes; de ésta matriz se tomó para la investigación solamente los factores de riesgos psicosociales (Ver Anexo N° 3).

En la investigación realizada se aplicó en primer lugar a 30 trabajadores de PYMES en forma aleatoria para verificar su confiabilidad y validez, es decir, la precisión, consistencia y estabilidad de las puntuaciones y de la validez de cada uno de los factores.

La cualificación, es la estimación del riesgo, como: Riesgo moderado de 0 a 1.; Riesgo importante de 2 a 3 y Riesgo intolerable de 4 según el método de triple criterio-VPG: V = Vulnerabilidad; P = Probabilidad de ocurrencia = Gravedad del daño.

Para su cualificación se tomó en cuenta criterios inherentes a su materialización en forma de accidente, enfermedad profesional o repercusiones en la salud mental. En la estimación mediante una suma del puntaje de 0 a 4 de cada parámetro se estableció un total, al cual, se promedió para determinar la prioridad de la gestión:

De 0 a 1. Vulnerabilidad: Realizar gestión puntual, específica, aislada

Probabilidad de Ocurrencia: Baja

Gravedad del daño: Ligeramente dañino

De 2 a 3. Vulnerabilidad: Realizar gestión de protección personal

Probabilidad de Ocurrencia: Media

Gravedad del daño: Dañino

De 4. Vulnerabilidad: Realizar una gestión inmediata de prevención.

Probabilidad de ocurrencia: Alta

Gravedad del daño: Extremadamente dañino

Factores de riesgos Psicosociales

Turnos rotativos.
Trabajo nocturno
Trabajo a presión
Alta responsabilidad
Sobrecarga mental
Monotonía en el Trabajo
Inestabilidad en el empleo
Déficit en la comunicación
Inadecuada supervisión
Relaciones interpersonales deterioradas
Desmotivación
Desarraigo familiar
Agresión o maltrato (palabra u obra)
Trato con clientes y usuarios difíciles
Amenaza delincuencia
Inestabilidad emocional
Manifestaciones psicósomáticas

3. Instrumento de medición de calidad de vida en el trabajo.

Concepto de calidad de vida

Es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subtipos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar: físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida.

Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO).

González, R., &Hidalgo., Sal et al (2009) conceptualiza a la Calidad de Vida en el Trabajo como un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona; que contiene aspectos subjetivos y objetivos; Que es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Y que incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida y como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social; y, con la comunidad y la salud objetivamente percibida.

Este instrumento responde a la necesidad de contar con una guía para la aplicación del instrumento CVT-GOHISALO, la misma que fue elaborada y validada al identificar la escasez de herramientas para la medición de la CVT, sobre todo en el contexto ocupacional nacional. Para su validación se eligió un universo de estudio a trabajadores de servicios de la salud. Es importante señalar que este instrumento por sus propiedades psicométricas se puede utilizar con cualquier otra población y en cualquier tipo de trabajador sobre la base del proceso de validación al que fue sometido, con lo que se evita la improvisación de los investigadores. La trascendencia de este instrumento es que brinda la oportunidad de que sea aplicado a cualquier tipo de población y sus resultados se pueden utilizar para presentar propuestas de proyectos para mejorar o incrementar la calidad de vida de los trabajadores.

Los autores de este instrumento son la Dra. Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar y Martha de Lourdes Preciado Serrano, quienes manifiestan que existe la necesidad de mejorar la Calidad de vida como individuos y como sociedad.

En forma general se puede señalar que la situación económica y política lleva a las organizaciones a su deterioro sino existe una buena gestión en lo económico, social o ambiental. El mal uso de los recursos lleva a situaciones que generan pérdidas en las organizaciones y en los trabajadores a la disminución de la calidad de servicios que se brindan y a la disminución de la calidad de vida en el trabajo de sus miembros.

La necesidad de medir la calidad de vida en el trabajo es primordial, muchos autores lo señalan como un concepto multidimensional, en donde reciben el mismo peso las características del trabajo, percepción que tiene el trabajador con respecto al mismo o los satisfactores que logra obtener mediante su trabajo.

El instrumento que se presenta al descomponerse en sus partes, se identifican en siete grupos de variables, definidos cada uno como categoría o dimensión, las que nos miden la calidad de vida en el trabajo de grupos específicos. Cada una de estas dimensiones se evalúa en torno al criterio de objetividad, tal como se refiere el Neopositivismo, haciendo inferencias en cuanto a la forma en que cada una de las variables influye en la mejor o peor calidad de vida de los trabajadores. Esta teoría también enfatiza los criterios de validez, señalando a la objetividad y la pertinencia como criterios. El instrumento CVT-GOHISALO, desde el momento que se hace la construcción conceptual de las variables y sus indicadores busca la objetividad para demostrar que realmente estos parámetros son los que nos reflejan la CVT.

Por otra parte, Abraham Maslow al proponer su teoría de la motivación humana, señala que las necesidades básicas se van satisfaciendo en forma paulatina, estableciendo como base las necesidades fisiológicas e incluyendo en forma jerárquica una vez que fueron satisfechas o gratificadas las anteriores, formas más elaboradas de necesidades entre las cuales se encuentran las

necesidades de Seguridad física y psicológica, Pertenencia, Estima y Realización.

En síntesis, este instrumento se apoya en la lógica de las categorías propuestas por el Neopositivismo con los criterios de objetividad y pertinencia que determinan a su vez la validez, en la teoría de la motivación de Maslow por el énfasis que se hace de la satisfacción sobre las necesidades humanas incluyendo la pertinencia, la autoestima y la realización, las mismas que son perfectamente identificables en el ámbito laboral e incluidas en la CVT. Ver Anexo N° 6.

La valoración objetiva y subjetiva implica en las siguientes dimensiones, subdimensiones, indicadores e ítems:

Soporte institucional para el trabajo

Procesos de trabajo:

Definición de los procesos de trabajo. Ítem: 26.

Evaluación de los procesos de trabajo. Ítem: 27.

Supervisión laboral:

Retroalimentación de la supervisión. Ítem: 28.

Satisfacción por la supervisión laboral. Ítem: 6.

Apoyo de los superiores para la realización del trabajo:

Satisfacción del trato con los superiores. Ítem: 9.

Interés de los superiores en el trabajador. Ítems: 44, 45 y 46

Reconocimiento de los superiores. Ítem: 47

Apoyo de los superiores en la resolución de problemas. Ítems: 48 y 49

Evaluación del trabajo:

Retroalimentación de la evaluación. Ítem: 50.

Oportunidades de promoción:

Reconocimiento institucional. Ítem: 51.

Autonomía:

Libertad de opinión. Ítem: 52

Seguridad en el trabajo:

Procedimientos de trabajo:

Satisfacción en el diseño de los procesos de trabajo, Ítem: 5.

Ingresos o salarios:

Satisfacción en el salario. Ítems: 7 y 8.

Suficiencia del salario. Ítem: 29.

Insumos para el trabajo:

Cantidad de los insumos. Ítem:30.

Calidad de los insumos. Ítem: 31.

Derechos contractuales de los trabajadores:

Seguridad social. Ítems: 9 y 72.

Planes de retiro. Ítem: 10

Condiciones de higiene y seguridad. Ítem: 11

Cambios de categoría (movimientos de escalafón). Ítem: 63

Protección de la salud. Ítem: 61.

Capacitación en el trabajo:

Oportunidad de actualización. Ítem: 12

Acceso a la capacitación. Ítem: 33.

Satisfacción por la capacitación. Ítem: 13

Integración al puesto de trabajo:

Pertinencia:

Puesto de trabajo y preparación académica. Ítem: 65.

Respeto a derechos laborales. Ítem: 32.

Motivación:

Logro de objetivos comunes. Ítem: 36

Interés por la actividad laboral. Ítem: 37

Disposición para el trabajo. Ítem: 40.

Ambiente de trabajo:

Trato con los compañeros. Ítem: 18.

Resolución de conflictos. Ítem: 39.

Apoyo a los compañeros. Ítems: 41 y 42.

Apoyo los subordinados. Ítem: 43.

Satisfacción por el trabajo:

Dedicación al trabajo:

Forma de contratación. Ítem: 1.

Duración de la jornada. Ítem: 2.

Turnos de trabajo. Ítem: 3.

Cantidad de trabajo. Ítem: 4.

Orgullo por la institución:

Satisfacción por trabajar en la institución: Ítem: 14

Participación en el trabajo:

Satisfacción por las funciones desempeñadas. Ítem: 15.

Satisfacción por las tareas realizadas. Ítem: 17.

Autonomía:

Uso de habilidades y potenciales. Ítem: 16.

Creatividad. Ítem: 20

Reconocimiento por el trabajo:

Satisfacción por el reconocimiento. Ítem: 21

Autovaloración;

Desempeño profesional. Ítem: 22.

Bienestar logrado a través del trabajo:

Identificación con la institución:

Identificación con los objetivos. Ítem: 34

Contribución con la imagen institucional. Ítem: 66

Beneficios del trabajo del ocupado para otros:

Percepción de la utilidad. Ítem: 35.

Disfrute de la actividad laboral:

Uso de habilidades y destrezas. Ítem: 38.

Auto compromiso con el trabajo, Ítem: 73.

Satisfacción por la vivienda:

Servicios. Ítem: 23

Características de la vivienda: Ítem: 24.

Evaluación de la salud general:

Capacidad para las actividades diarias. Ítem: 59.

Capacidad para las actividades laborales: 60.

Evaluación de la nutrición:

Acceso a los alimentos. Ítem: 62

Percepción del tipo de alimentación. Ítem: 71

Desarrollo personal del trabajo:

Logros:

Relacionados con los objetivos institucionales. Ítem: 74.

Personales. Ítem: 67.

Reconocimiento social. Ítem: 54.

Tipo de vivienda. Ítem: 69.

Expectativas de mejora:

Mejora del nivel de vida. Ítem: 64.

Potencialidades personales. Ítem: 68.

Seguridad personal.

Enfrentamiento de adversidades. Ítem. 53

Conservación de la integridad de capacidades. Ítem: 70.
Administración del tiempo libre:
Planificación del tiempo libre:
Necesidad de trabajar en casa. Ítem: 25.
Cumplimiento de actividades programadas. Ítem: 55.
Equilibrio entre trabajo y la vida familiar:
Convivencia con la familia. Ítem: 56.
Participación en actividades domésticas. Ítem: 57.
Participación en cuidados familiares. Ítem: 58.

En poblaciones grandes se sugiere la aplicación mediante el cálculo de una muestra probabilística. Para facilitar su aplicación los ítems del instrumento se encuentran secuencialmente acomodados, 24 ítems que se contestan en términos de satisfacción, 38 que se contestan en términos de cantidad, 10 en relación a estar de acuerdo o no y finalmente 2 que se contestan en términos de compromiso. Aunque el cuestionamiento es diferente, la escala que se utiliza es uniforme, dándose la opción de contestar libremente en la escala tipo Likert, otorgando valor de 0 a 4: donde 0 corresponde a nunca, desacuerdo total, a nada satisfecho, nada de acuerdo o nulo compromiso, 1 alguna vez, desacuerdo parcial, 2 a frecuente, satisfactorio, frecuentemente, 3 a muy frecuentemente, acuerdo parcial, 4 a máxima satisfacción, siempre, acuerdo total, máximo compromiso.

Se debe trabajar con entrevistadores que conozcan el instrumento para lograr uniformidad en la aplicación.

Una vez aplicada la encuesta se recopila la información y se elabora una base de datos en un programa informático de preferencia Excel y/o el SSPS.

Para asegurar la viabilidad, confiabilidad y validez, se aseguró la viabilidad cuidando el tiempo de cumplimentación, la sencillez y la unidad del formato, el interés y la brevedad y claridad de las preguntas, así como la corrección, interpretación y presentación de los resultados. La confiabilidad se basa en la aplicación del coeficiente de Cronbach y la validez se evaluó midiendo secuencialmente la evidencia relacionada con el contenido. Puntuación T para calificar la calidad de vida en el trabajo con CVT-GOHISALO T>60 ALTO; T<40 BAJO

h) Pilotaje de los instrumentos

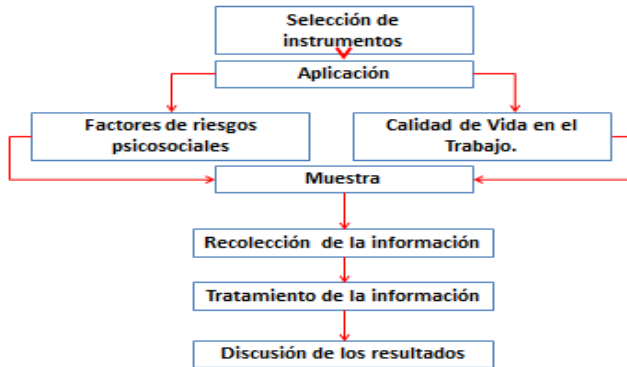
Se aplicó a 30 trabajadores de PYMES que no eran parte de la investigación para verificar la confiabilidad, viabilidad y pertinencia de los instrumentos: Instrumento de identificación de variables sociodemográficas. Instrumento de medición de los riesgos laborales (Matriz de MRL, 2011). Instrumento de medición de la Calidad de Vida en el Trabajo.

- Variable independiente: Factores de riesgos psicosociales.
- Variable dependiente: Calidad de vida en el trabajo.
- Variable interviniente: Factores sociodemográficos y laborales de los trabajadores.

i) Plan de análisis

Los análisis estadísticos desarrollados fueron para conocer a la población de estudio. Dentro del análisis de tipo descriptivo se obtuvieron frecuencias, porcentajes y promedios, mientras que para el análisis de relación se utilizó el Chi cuadrado. El análisis de la información se realizó por medio del EXCEL Y SPSS.V 20.

Esquema de recolección de la información y análisis de los datos



Fuente: Elaboración propia

j) Factibilidad y aspectos éticos

La investigación fue factible realizarla porque atiende a una problemática actual, cuenta con los recursos necesarios que demanda el proceso, se cuenta con la disposición total del investigador y con la autorización de la gerencia de cada una de las PYMES. El investigador proporcionó una información comprensible relacionada con: la naturaleza, la duración, el propósito y el método utilizado, garantiza este código la libertad de retirarse, esto lo pueden realizar los sujetos de la investigación, si así lo consideran, sin la necesidad de culminar con el proyecto en ejecución. El desarrollo de la presente investigación se enmarca en el Código de Ética del Investigador (Día de la Ética Médica – Adaptado de: XP/ULA/ octubre 2007, código que:

Promoverá y realizará investigaciones que lleven a aumentar el bienestar de la población. Hará buen uso de los fondos otorgados para realizar su investigación.

Cumplirá las normas institucionales y gubernamentales que regulan la investigación, como las que velan por la protección de los sujetos humanos, el confort y tratamiento humanos de los sujetos animales y la protección del ambiente.

Reportará los hallazgos de su investigación de manera abierta, completa y oportuna a la comunidad científica y compartirá razonablemente sus resultados con otros investigadores. Describirá sus experimentos tal como los realizó. Mostrará su trabajo, metodología y análisis de la forma más precisa posible. Nunca usará el trabajo de otros como que fuera el suyo propio. Citará adecuadamente las investigaciones relevantes que se hayan publicado previamente. Tratará los manuscritos y las solicitudes de financiamiento con confidencialidad y evitará su uso apropiado cuando actúe como evaluador. Revelará los conflictos de intereses que puedan presentarse en sus distintos roles como autor, evaluador y tutor. Dará entrenamiento y experiencias a sus aprendices cuando sirva de tutor para aumentar sus habilidades y reconocimientos en la práctica ética de la investigación. Reconocerá apropiadamente las contribuciones de ellos a la investigación. Incentivará y apoyará la publicación oportuna de resultados de sus aprendices sin imponer restricciones que no se hayan mencionado con anticipación. Creará y mantendrá un ambiente de trabajo que propicie la diversidad cultural sin discriminación de ninguna naturaleza.

k) Resultados

1. Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores de PYMES.

Los 96 trabajadores sujetos a la investigación están laborando en PYMES de diferentes ramas de actividad económica: el 32,3% pertenecen a la Maderera y el 26% a la textil; los demás están distribuidos en otras ramas de actividad económica (Tabla 1).

Tabla 1. Distribución de PYMES, según ramas de actividad económica

Ramas de actividad económica	Número de PYMES	%
Alimenticia	13	13,50
Gráfica	10	10,40
Metalmecánica	9	9,40
Construcción	2	2,10
Maderera	31	32,30
Química	6	6,30
Textil	25	26,00
Total	96	100,00

Fuente: Elaboración propia

Los 96 trabajadores se encuentran laborando en diferentes puestos de trabajo, el 89.6% como trabajadores operativos, el resto son jefes de grupo, supervisores o gerentes (Tabla 2).

Tabla 2. Trabajadores distribuidos en Puestos de trabajos en forma global y frecuencia de acuerdo al género

Puestos de trabajo	Global		Hombres		Mujeres	
	f	%	f	%	f	%
Trabajadores Operativos	86	89,6	53	62,4	32	37,6
Jefes de grupo	5	5,2	5	100,0		
Supervisores	3	3,1	2	66,7	1	33,3
Gerentes	2	2,1	2	100,0		
Total	96	100,0	63		33	

f = frecuencia

Fuente: Elaboración propia

Los 96 sujetos investigados están comprendidos en el rango de 20 a 25 años, el 44,79% los demás están distribuido en otros rangos de edad (Tabla 3). La edad mínima es de 20 años y la máxima de 44 años. El promedio de edad es de 28,58; y la desviación estándar es de 0,4.

Tabla 3. Población estudiada por rangos de edad y la frecuencia con que se presentan

Años	Frecuencia	%
20-25	43	44,79
26-30	16	16,67
31-35	25	26,04
36-40	8	8,33
41-45	4	4,17
Total	96	100,00

Fuente: elaboración propia

Los 96 sujetos de la investigación están en un nivel de escolaridad secundaria (64,6%), mientras que los demás trabajadores están distribuidos en diferentes niveles de escolaridad (Tabla 4).

Tabla 4. Distribución de la población por nivel escolar

NIVEL ESCOLAR	FRECUENCIA	%
No terminado Primaria	1	1,00
Primaria	9	9,40
Secundaria	62	64,60
Tercer Nivel	24	25,00
Total	96	100,00

Fuente: Elaboración propia

De los 96 sujetos el 85,43% están en el rango de 1 a 5 años de antigüedad en el puesto de trabajo, los demás están distribuidos en otros rangos (Tabla 5).

Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentaje de la población

Rangos de antigüedad por años	Frecuencia	%
1 a 5	82	85,43
6 a 10	7	7,29
11 a 15	5	5,20
16 A 20	1	1,04
21 A 25	1	1,04
TOTAL	96	100

Fuente: Elaboración propia

2. *Presencia de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de PYMES*

Los 96 trabajadores que fueron investigados según los ítems planteados y que dieron respuesta después de someterlos a un análisis estadístico presentan los siguientes resultados en la siguiente tabla 6.

Tabla 6. Frecuencia, porcentaje y calificación de los Factores de Riesgos Psicosociales en trabajadores de PYMES, en Quito

Nº	Factores de Riesgos Psicosociales	f.	%	Calif.
1	Organización de turnos de trabajo	45	46,87	1
2	El trabajo nocturno le afecta a su salud en forma frecuente	33	34,40	2
3	El trabajo a presión le causa daños en su salud	44	45,80	2
4	La alta responsabilidad le causa estrés laboral	28	29,20	2
5	La sobrecarga mental le afecta a su desempeño eficiente	43	45,88	2
6	Le afecta la atención requerida para la ejecución de sus tareas sea elevada	44	45,80	2
7	El trabajo monótono o con falta de contenido le afecta el desempeño en el trabajo	28	29,20	2
8	La inestabilidad en el trabajo le causa depresión	34	35,40	2
9	La falta de un buen sistema de comunicación llevan a rumores continuos en su	41	43,00	2
10	La inadecuada supervisión le afecta en su desempeño en el trabajo	36	38,00	2
11	Las relaciones interpersonales con los jefes o compañeros son conflictivas	45	46,00	1
12	Usted se encuentra desmotivado en su trabajo	35	36,50	2
13	El desarraigo familiar le afecta en su salud y seguridad en el trabajo	42	44,00	1
14	Se producen situaciones que impliquen violencia física o psíquica por cualquier motivo	41	43,00	1
15	El trato con los clientes y usuarios es difícil	37	39,00	2
16	Se siente amenazado por la delincuencia cuando se dirige de su domicilio a su trabajo	49	51,00	2
17	La inestabilidad emocional le afecta en su trabajo	37	39,00	1
18	Se dan manifestaciones psicosomáticas por las exigentes demandas o cargas de trabajo	56	58,00	1
	Total	39,89	41,53	1,67

NOTA: f= Frecuencia. Calif. = Calificación 1,67 (2) FUENTE: Construcción propia basado en la Matriz del Ministerio de Relaciones Laborales, 2011.

La calificación promedio es de 1,67 aproximándolo a la siguiente cifra numérica se tiene como calificación definitiva los siguientes resultados:

- Factor de Riesgo Importante de 2 a 3.
- En cuanto a la Vulnerabilidad: Se tiene que realizar gestiones para proveer a los trabajadores de equipo de protección personal.

- En cuanto a la probabilidad de ocurrencia de un accidente, enfermedad profesional, repercusiones en la salud es de una valor medio.
- En cuanto a la Gravedad del daño si ocurre un accidente, enfermedad profesional o tiene repercusiones en la salud es de carácter dañino para el trabajador, la organización y ambiente laboral.

3. Presencia de la Calidad de vida en el trabajo en los trabajadores de PYMES.

La Puntuación T para calificar la Calidad de Vida en el Trabajo con el instrumento de CVT-GOHISALO es: T>60 ALTO y T<40 BAJA.

Los 96 sujetos investigados tienen como resultado según el Baremo de calificación alta calidad de vida en el trabajo, de acuerdo a las siete dimensiones que fueron analizadas (Tabla 7).

Tabla 7. Dimensiones medidas por el instrumento de la Calidad de Vida en el trabajo

Dimensiones de CVT	Calificación t	%	Calificación según baremos
1. Soporte institucional para el trabajo	62	64,6	Alta
2. Seguridad en el trabajo	63	65,6	Alta
3. Integración al puesto de trabajo	84	87,5	Alta
Satisfacción por el trabajo	86	89,6	Alta
Bienestar logrado a través del trabajo	87	90,6	Alta
Desarrollo personal del trabajador	82	85,4	Alta
Administración del tiempo libre	96	100	Alta

Fuente: Elaboración propia en base a resultados del instrumento de medición de Calidad de Vida en el trabajo-VCT-GOHISALO (González et al., 2009).

4. Relación entre los factores de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo

En la correlación entre las variables Calidad de Vida en el Trabajo y Factores de Riesgos Psicosociales existe una relación - 05,5%, es decir, que en los trabajadores de PYMES a mejor nivel de Calidad de Vida en el Trabajo son menos los Factores de Riesgos Psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.

Tabla 8 Correlación entre los Factores de Riesgos Psicosocial y Calidad de Vida en el Trabajo

1. Organización de turnos de trabajo.
2. El trabajo nocturno le afecta a su salud en forma frecuente
3. El trabajo a presión le causa daños en su salud
4. La alta responsabilidad le causa estrés laboral
5. La sobrecarga mental le afecta a su desempeño eficiente
6. Le afecta la atención requerida para la ejecución de sus tareas sea elevada
7. El trabajo monótono o con falta de contenido le afecta el desempeño en el trabajo
8. La inestabilidad en el trabajo le causa depresión
9. La falta de unos buenos sistemas de comunicación llevan a rumores continuos en su trabajo
10. La inadecuada supervisión le afecta en su desempeño en el trabajo
11. Las relaciones interpersonales con los jefes o compañeros son conflictivas
12. Las relaciones interpersonales con los jefes o compañeros son conflictivas
13. El desarraigo familiar le afecta en su salud y seguridad en el trabajo.
14. Se producen situaciones que impliquen violencia física o psíquica por cualquier motivo
15. El trato con los clientes y usuarios es difícil
16. Se siente amenazado por la delincuencia cuando se dirige de su domicilio a su trabajo
17. La inestabilidad emocional le afecta en su trabajo
18. Se da manifestaciones psicossomáticas por las exigentes demandas o cargas de trabajo

Promedio general - 0,055

5. *Relación de las variables sociodemográficas y los factores de riesgos psicosociales*

La relación de acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables sociodemográficas y los factores de riesgo psicosocial son positivas en un 1,69% (Tabla 9).

Tabla 9. Relación entre las variables sociodemográficas y laborales y los factores de Riesgos Psicosociales

Variables Sociodemográficas y Laborales	Factores de Riesgos Psicosociales	Promedio
Puesto de trabajo		0,1715
Sexo		-0,12744
Edad		0,0154
Escolaridad		0,122
Antigüedad		-0,09657
COEFICIENTE DE PEARSON		0,016977 *

Fuente: Elaboración propia, con base al coeficiente de Correlación de Pearson.

La relación entre las variables sociodemográficas y la calidad de vida en el trabajo es una relación positiva de 0,046 (4,6%), esto es, Si la Calidad de Vida en el Trabajo de los trabajadores de PYMES es alta las variables Sociodemográficas se optimizan (Tabla 10).

Tabla 10. Correlación entre las variables Sociodemográficas y Calidad de Vida en el Trabajo

Variables sociodemográficas	Variables de calidad de vida en el trabajo
Puesto de trabajo	0,090
Sexo	0,007
Edad	0,006
Escolaridad	0,080
Antigüedad	0.049
Promedio de relación	0,046

Fuente: elaboración propia

l) Comprobación de hipótesis

En base al resultado arrojados en la investigación la Hipótesis planteada:

- Los Factores de Riesgos Psicosociales están relacionados con la Calidad de vida en el trabajo”
- Se prueba y se rechaza la hipótesis de que no existe relación de los Factores de Riesgos Psicosociales con loa niveles de la Calidad de Vida en el trabajo.

m) Discusión

Para Espinosa y Morris (2002) un problema relacionado con la naturaleza de las medidas utilizadas como indicadores sociales que se basan en datos o hechos vinculados y se supone que objetivamente provocan bienestar en

la población; no necesariamente reflejan el grado de satisfacción, bienestar subjetivo y felicidad que esa población puede disfrutar. Estas medidas son necesarias, pero no suficientes para evaluar la CV de los pueblos, de los grupos sociales y de las personas. Esta puede ser una limitación de este estudio, que solamente se delimitaron las medidas objetivas, no subjetivas de los trabajadores.

Para González, et al (2009) la Calidad de Vida es un concepto subjetivo, que está relacionado con la percepción que tienen las personas acerca de su vida, en el sentido de si se sienten realizadas con sus propias expectativas y proyectos por lo que la percepción individual tiende a cambiar dependiendo de si la conceptualización es en el ámbito económico, filosófico, político o relacionado con la salud.

Iñaki de Miguel (2002) menciona que no debe olvidarse la significación sociológica más amplia que tiene el empleo y que constituye la clave de la organización del hogar, ya que la mayor parte de los ingresos se derivan de las rentas del trabajo. El empleo significa la vía más corriente de realización personal, de integración en el grupo de amigos y, paradójicamente, el trabajo facilita la forma de administración del ocio.

La presencia de los Factores de Riesgos Psicosociales y de los Niveles de Calidad de Vida en el Trabajo de los trabajadores de PYMES ha sido tratada, tanto por empresarios como por investigadores que buscan desarrollar, mantener o fortalecer empresas saludables en un ambiente adecuado para el trabajo; y por otra, para plantear estrategias que disminuyan los Factores de Riesgos Psicosociales y elevar los niveles de calidad de vida en el trabajo.

En este estudio se observó que en la relación entre las variables de Calidad de Vida en el Trabajo y los Factores de Riesgos Psicosociales, los trabajadores de PYMES mostraron que a mayor Calidad de Vida en el Trabajo,

menores son los Factores de Riesgos Psicosociales a los que están expuestos; y viceversa. Lo que concuerda con el estudio de Peiró (2004) sobre el Sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Sin embargo Peiró (2004), señala que por una parte la innovación, los cambios tecnológicos y el rediseño de los sistemas de trabajo tienen implicaciones y consecuencias para la salud y bienestar de los trabajadores, mejoran determinadas condiciones de trabajo (por ejemplo la disminución del ruido en planta, la sobrecarga física, las posturas inadecuadas, los riesgos de accidentes y el trabajo monótono); pero, por otra parte, acaban introduciendo nuevos factores de riesgos de carácter psicosocial. El temor a perder el empleo por no estar cualificado para las nuevas exigencias y demandas de trabajo o por la reducción de la mano de obra que con frecuencia conllevan esas innovaciones en la organización del trabajo. La sobrecarga mental, la incertidumbre de determinado proceso, las exigencias excesivas en la resolución de problemas y en la responsabilidad de sus consecuencias o la falta de preparación para realizar las nuevas actividades introducidas. Los riesgos psicosociales se pueden disminuir a través de las campañas de prevención de los riesgos, enseñando y concientizando en normalización y procedimientos productivos o de servicios, pero, sobre todo, con educación focalizada en las necesidades reales de capacitación de los trabajadores de PYMES.

En nuestro estudio las pequeñas y medianas empresas que más afluencia de personal tienen son las que pertenecen al sector maderero (32,3%) y al textil (26%). El sistema de trabajo determina las características de la actividad y los potenciales riesgos psicosociales, la organización de los turnos de trabajo como los turnos nocturnos les afecta en su salud a los trabajadores porque se les interrumpe la forma habitual de dormir en un 34,40%; el trabajo a presión les

causa daños en su salud en un 45,80%; La sobrecarga mental les está afectando al desempeño eficiente en un 45,88%; la inestabilidad en el trabajo les causa depresión en un 35,40%; la inadecuada supervisión les está afectando en su desempeño laboral en un 38,00%; la falta de buenos sistemas de comunicación les está afectando en un 43,00% entre otras.

En el modelo pentadimensional integral-holístico diseñado para asegurar la reducción de accidentes y enfermedades de trabajo en el sector industrial mexicano se señala que este sector es severamente impactado por los accidentes y enfermedades de trabajo, que si bien, son reportados constituyen un problema comunitario, social y económico, también es lo que sucede en las pequeñas y medianas empresas en Ecuador, se reportan accidentes y enfermedades profesionales constituyéndose un problema comunitario, social y económico sumado a esto un subregistro de estos eventos; la inestabilidad emocional en el puesto de trabajo les afecta en su salud a los trabajadores en un 39,99% (Alomoto, 2010).

Los diversos modelos que han sido implantados, no han dejado de ser esquemas ajenos que difícilmente han logrado desplegarse e incorporarse en el ámbito laboral. La implantación de sistemas para mejorar los indicadores relacionados a la disminución de accidentes y enfermedades profesionales son procesos que requieren especialistas, grandes erogaciones de dinero, inversión de mucho tiempo y que a la vez pueden o no garantizar resultados positivos que incidan en los indicadores esperados de productividad, calidad de vida y motivación del trabajador.

Sin embargo, el directivo, el empresario de la pequeña y mediana empresa continúan con una visión de que lo que se hace en Seguridad y Salud Laboral es un costo y no una inversión a corto, mediano o largo plazo.

Es similar lo que sucede en otras economías emergentes de los países en vías de desarrollo, la implantación de procesos de Seguridad y Salud Laboral como un proceso de mejoramiento continuo para disminuir los Factores de Riesgos Psicosociales, que en la actualidad son altos, se los avizora como un costo y no como una inversión a corto, mediano o largo plazo para elevar la calidad de vida de los trabajadores de las PYMES.

n) Conclusiones

La investigación realizada tenía como objetivo general analizar la relación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y la Calidad de Vida en el Trabajo de los trabajadores de PYMES y de acuerdo con los resultados esta relación es directa, es decir que a mayores Factores de Riesgos Psicosociales el nivel de calidad de vida de los trabajadores es menor. Se confirma la hipótesis de trabajo planteada que a mayor presencia de los Factores de Riesgos Psicosociales el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo de los trabajadores es menor.

Se determinaron las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores de PYMES, quienes son trabajadores operativos que realizan actividades en empresas principalmente madereras y textiles.

El marco teórico permitió explicar las variables de nuestro estudio: cómo se relacionan de manera directa los Factores de Riesgos Psicosociales y la Calidad de Vida en el Trabajo de los trabajadores de las PYMES, y la importancia de las variables sociodemográficas en estos fenómenos.

Los materiales y métodos permitieron investigar los Factores de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo con los instrumentos válidos y confiables. Se definió claramente el tipo y enfoque de la investigación

cuantitativa, relacional, transversal y no experimental; estableciendo la muestra, y los criterios de selección adecuados y pertinentes.

ñ) Recomendaciones

Los Factores de Riesgos Psicosociales están presentes en las PYMES de manera importante y la Calidad de Vida en el Trabajo de los trabajadores en esta investigación es alta, por lo que se recomienda desarrollar, fortalecer y mantener eventos de formación, concientización sobre Seguridad y Salud Laboral enfocados a la disminución de los Riesgos Psicosociales para lograr optimizar la calidad de vida de los trabajadores de PYMES.

En virtud de que un porcentaje muy alto de los trabajadores son operativos se sugiere el desarrollo, fortalecimiento y mantenimiento de competencias técnicas de trabajo, con un énfasis mayor que las competencias humanas y conceptuales, de tal forma que estos puedan hacer frente a los nuevos procesos de innovación; los cambios tecnológicos; el rediseño de los sistemas de trabajo que tienen implicaciones y consecuencias para la salud y la calidad de vida de los trabajadores (Stoner, J. A., Freeman, R. E., Sacristan, P. M., & Gilbert, D. R. , 1996).

Las innovaciones en la organización del trabajo generan incertidumbre en determinados procesos laborales, y ocasiona en los empleados el temor a perder el trabajo. Las nuevas exigencias y demandas de trabajo, así como la reducción de la fuerza de trabajo conllevan exigencias, consecuencias y responsabilidades excesivas en la resolución de problemas. De allí que la falta de preparación puede ser solventada a través de educación formal e informal focalizada a las necesidades reales de los trabajadores y de la calidad: “sin educación no es posible el desarrollo, la calidad cuesta, pero la ignorancia

cuesta más” (Agencia de Salud y Seguridad en el Trabajo, OHSAS, 2000) , 2000).

Se recomienda establecer rediseños de los puestos de trabajo, utilizando las técnicas que nos brindan las ciencias de la Seguridad y Salud Laboral, así como las de ergonomía; enfocadas a conseguir lugares de trabajo saludables y ambientes de trabajo adecuados (Chiavenato I. , 2001).

Las medidas de mejoramiento deben ser integrales para que se reflejen en el bienestar y satisfacción en los trabajadores de las PYMES. Los procesos de capacitación, la concientización en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y de mejoramiento continuo sin duda coadyuvan a la disminución de los Factores de Riesgos Psicosociales y al mejoramiento de los niveles de calidad de vida de los trabajadores en las empresas por lo que se hace necesario diseñar e implantar programas de seguridad y salud laboral en forma inmediata, ya que la deficiente seguridad y salud laboral está afectando a la calidad de vida en el trabajo en un 65,6% (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

CAPÍTULO VI. REFERENCIAS

- Agencia de Salud y Seguridad en el Trabajo. (2000).
- Agencia de la Salud y Seguridad en el trabajo. (2000). *Sistemas de gestion en seguridad y salud laboral*. SGSSL.
- Agencia de Salud y Seguridad en el Trabajo, OHSAS, 2000) . (2000). *Sistemas de Gestion integra de segridad ysalud ocupacional*.
- Alomoto, N. (2010). Diseño de una metodologia para diagnosticar la situacion actual de las Pymes en El Ecuador. *eelalnx01.epn.ed.ec, n°29(1)*, 29-41.
- Chiavenato, I. (2001). *Adiministracion general e industrial*. Bogota, Colombia: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Desarrollo de Recrsos Humanos*. Bogota, Colombia: Mc-GRAW HILL.
- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado-Serrano, M. L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo " CVT-GOHISALO"., . *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332-340.
- OIT–OMS, Comité Mixto. (1984). *"Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención."*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Informe sobre el trabajo en el mundo*. Ginebra: OIT publicaciones.
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., Sacristan, P. M., & Gilbert, D. R. . (1996). *Administracion* (volumen 10). Prentice Hall.
- Taylor, F.W.& Fayol, H. (1981). *Principios de Administracion cientifica*. Ateneo.
- Torres, A. et al. (2002). Calidad de vida laboral: hacia n enfoque integrador desde la psicología social. *psicothema*, 828 -836.
- Wells, A., & Matthews, G. (1996). Modelling cognition in emotional disorder: The S-REF model. *Behaviour Research and Therapy*, 34(11), 881-888.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS VIRTUALES

- Alomoto, N. (2010). Diseño de una metodología para diagnosticar la situación actual de las PYMES en Ecuador. *Revista Politécnica*; EPN 29(1) 29-41pp.
- Barrios Casas, S. & Paravic Klijn, T. (2006). Health promotion and a healthy workplace. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141pp.
- Bond, J.T., Galinsky, E. B., Swanberg, J.E. (1997). *The National Study of the Changing Workforce. No. 2. Families and Work Institute, 330 Seventh Avenue, New York, NY 10001.*
- Instituto Internacional en Salud Ocupacional. (25 a 27 de Octubre de 2011). Encuentro Internacional en Salud Ocupacional. Un mundo de expertos re-unidos en la Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Jalisco, México: IISO.
- Meseguer de Pedro y otros. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, Psicothema 2007. Vol. 19, nº 2, pp. 225-230 ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG www.psicothema.com Copyright © 2007 Psicothema.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2011). *Matriz de Riesgos Laborales. Factores de Riesgos Psicosociales.* Quito: MRL.
- OIT. (2006). *Informe del trabajo en el mundo.* Ginebra: OIT publicaciones.
- OIT. (2013). *Informe del trabajo en el mundo.* Ginebra: OIT publicaciones.
- OMS, (1992). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.* Comisión Mixta. México: Alfa omega.
- Santos, C., & Rodrigo, F. (2010). La estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo 2010-2013: una oportunidad para avanzar socialmente. *Arch Prevencion de Riesgos Labor*, 13, 5-6.

CAPÍTULO VIII. ANEXOS

Anexo 1. Instrumento para la Identificación de los Factores Sociodemográficos

INSTRUMENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS	
<p>Le agradecemos de antemano su participación y apoyo. El contenido de este instrumento está manejado confidencialmente por profesionales de Ciencias del Comportamiento.</p> <p>Los resultados que se logre nos servirán para presentar propuestas para el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida en el trabajo. En este contexto las PYMES están en la obligación por responsabilidad social garantizar a sus trabajadores ambientes laborales adecuados y seguros, libres de riesgos Psicosociales.</p>	
0	FECHA
1	PUESTO DE TRABAJO:
2	DATOS PERSONALES: HOMBRE MUJER
3	EDAD:
4	ESTUDIOS: PRIMARIA TERCER NIVEL POSTGRADO
5	ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO: AÑOS:

Anexo 2. Instrumento para medición de los Factores de Riesgos Psicosociales

<p>Le agradecemos de antemano su participación y apoyo.</p> <p>El contenido de estos instrumentos está manejado confidencialmente por profesionales de Ciencias del Comportamiento.</p> <p>Los resultados que se logre nos servirán para propuestas para la disminución de los riesgos psicosociales y el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.</p> <p>En este contexto las PYMES están en la obligación por responsabilidad social garantizar a sus trabajadores ambientes laborales adecuados y seguros, libres de riesgos laborales-psicosociales y de calidad de vida en el trabajo (Ahumada, 1996).</p> <p>En los siguientes ítems, deberá reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas de acuerdo a la siguiente escala que va de 0 a 4, solamente señalará con una X su respuesta correcta:</p> <p>0= Nunca 1= A veces 2= Frecuentemente 3= Muy frecuentemente 4= Siempre</p>						
	MEDICIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	0	1	2	3	4
1	La organización del tiempo de trabajo por turnos le provoca malestar					
2	El trabajo nocturno le afecta en su salud física, psíquica o mental					
3	El trabajo a presión le causa daños en su salud					
4	La alta responsabilidad les causa estrés laboral					
5	La sobrecarga mental le afecta a su desempeño eficiente					
7	El trabajo monótono o con falta de contenido le afecta en su desempeño en el trabajo					
8	La inestabilidad en el trabajo le causa depresión					
9	La falta de unos buenos sistemas de comunicación lleva a rumores continuos en su empresa.					
10	La inadecuada supervisión le afecta en su desempeño en el trabajo					
11	Las relaciones interpersonales con los jefes o compañeros son conflictivas					
12	Usted se encuentra desmotivado en su trabajo					
13	El desarraigo familiar le afecta en su salud y seguridad en el trabajo					
14	Se producen situaciones que impliquen violencia física o psíquica por cualquier motivo en su trabajo					
15	El trato con clientes y usuarios es difícil					
16	Se siente amenazado por la delincuencia cuando se dirige de su domicilio a su trabajo					
17	La inestabilidad emocional le afecta en su trabajo					
18	Se da manifestaciones psicosomáticas por las exigentes demandas o carga de trabajo					

Anexo 3. Matriz de riesgos laborales- factores de riesgos psicosociales

Para cualificar el riesgo (estimar cualitativamente), el o la profesional, tomará en cuenta criterios inherentes a su materialización en forma de accidente de trabajo, enfermedad profesional o repercusiones en la salud mental.

ESTIMACIÓN: Mediante una suma del puntaje de 1 a 3 de cada parámetro establecerá un total, este dato es primordial para determinar prioridad en la gestión

N°	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES		
1	Turnos rotativos	1	Riesgo moderado
2	Trabajo nocturno	2	
3	Trabajo a presión	3	
4	Alta responsabilidad	1	
5	Sobre carga mental	2	
6	Minuciosidad de la tarea	3	
7	Trabajo monótono	1	
8	Inestabilidad en el empleo	2	
9	Déficit en la comunicación	3	
10	Inadecuada supervisión	3 y 4	Riesgo importante
11	Relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas	5 y 6	
12	Desmotivación	7,8 y 9	Riesgo intolerable
13	Desarraigo familiar		
14	Agresión o maltrato de palabra u obra		
15	Trato con clientes o usuarios difíciles		
16	Amenaza delincencial		
17	Inestabilidad emocional		
18	Manifestaciones psicósomáticas		

Anexo 4. Instrumento para medir Gestión Preventiva

ANEXO 4. GESTIÓN PREVENTIVA				
FACTORES DE RIESGOS PRIORIZADOS	FUENTE acciones de sustitución y control en el sitio de generación	MEDIO DE TRANSMISIÓN acciones de control y protección interpuestas entre la fuente generadora y el trabajador	TRABAJADOR mecanismos para evitar el contacto del factor de riesgo con el trabajador, UPS, adiestramiento, capacitación	COMPLEMENTO apoyo a la gestión: señalización, información, comunicación, investigación

Anexo 5. Conceptualizaciones de los Factores de Riesgos Psicosociales

Todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. Para que un Factor de Riesgos Psicosociales se convierta en

Factor de Riesgo se requiere un carácter negativo que afecte la salud de una o más personas, y que, además, su frecuencia, el tiempo de exposición y la intensidad sean suficientes para causar daño a la salud. (SGRT-IESS, 2013).

La organización del tiempo de trabajo por turnos le provoca malestar. El Estatuto de los trabajadores, en España, define al trabajo rotativo o a turnos como “toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual, los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas”. (UGTCAI.ORG).

El trabajo a turnos exige mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, los turnos colocan al trabajador y la trabajadora fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

El trabajo nocturno le afecta en su salud física, psíquica o mental.

El tipo más común de turnos es el rotativo, en donde el periodo de rotación más común es el semanal, pero atendiendo a las necesidades relacionadas con los ritmos circadianos, se tiende a recomendar periodos de rotación más rápidos, como las de 2 días de noche, 2 días de tarde, 2 días de mañana. El trabajo nocturno (actividad laboral entre las 10 de la

noche y las 6 de la mañana) provoca desajustes en los tres principales ciclos de nuestro organismo: el biológico, el laboral y el socio-familiar. (UGT).

El trabajo a presión le causa daños en su salud.

El trabajo bajo a presión puede ser entendido como aquel trabajo que se realiza bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas, y que demanda mantener la eficiencia y no cometer más errores de lo habitual.

Una causa del trabajo a presión es la exigencia de la polifuncionalidad, que en la actualidad es algo común.

La alta responsabilidad les causa estrés laboral.

En un puesto de trabajo de alta responsabilidad produce en la persona cierto tipo de exigencias físicas y mentales, que de no saber equilibrarlas conllevarán a que aparezca la ansiedad por cumplir bien el trabajo, el desequilibrio emocional, consecuencias fisiológicas, reacciones cardiovasculares, hipertensión, entre otras.

La sobrecarga mental le afecta a su desempeño eficiente.

Conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de rememoración, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.).

Le afecta que la atención requerida para la ejecución de sus tareas sea elevada. La minuciosidad se considera como el grado de organización, persistencia y motivación de la conducta dirigida a la consecución de metas. Los seis aspectos considerados para ser minucioso son: la competencia, el orden, el sentido del deber, la orientación de logro, la auto-disciplina y la deliberación (Costa y McRae, 1992; Costa y Widge, 1994).

El trabajo monótono o con falta de contenido le afecta en su desempeño en el trabajo. La monotonía y repetitividad dependen del número de operaciones de la tarea y del número de veces que la tarea se realiza durante la jornada de trabajo. Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono y rutinario efectuado en un ambiente poco estimulante y los diversos trastornos fisiológicos y afecciones orgánicas del trabajador. (UGT).

La inestabilidad en el trabajo le causa depresión.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el informe “Subsanar las desigualdades en una generación” manifiesta que la inestabilidad en el empleo afecta a la seguridad y la salud del trabajador, sobre todo en momentos de crisis económica como la actual, en la que la calidad del empleo se reduce, por la aplicación de la temporalidad especialmente. (OMS).

La falta de unos buenos sistemas de comunicación lleva a rumores continuos en su empresa.

La comunicación en una organización es muy importante, puesto que en su ambiente se recibe y se brinda información, se envía o se reciben instrucciones o disposiciones, llegando a precisar el nivel de desarrollo de la misma. La mayoría de los conflictos que surgen en las organizaciones se deben a la falta de comunicación existente entre los diferentes niveles jerárquicos, ocasionando conflictos en los procesos productivos y afectando a la motivación del personal.

La inadecuada supervisión le afecta en su desempeño en el trabajo.

La supervisión es la aplicación de la observación y reportes a fin de que el poder de decisión entre el trabajador y el empleador sea cumplido en el puesto de trabajo.

El control del trabajo se lo realiza a través del trabajador por su participación en las diversas actividades que realiza, y el que aplica la organización sobre el trabajador por medio de la supervisión de sus labores (NTP 926). Si uno de estos dos factores de control es inadecuado, aparecerán demandas psicológicas tanto a nivel cognitivo como emocional.

Las relaciones interpersonales con los jefes o compañeros son conflictivas.

Las relaciones interpersonales en el trabajo, con los jefes inmediatos, compañeros y subordinados, son positivas si estas generan satisfacción y son negativas por las tensiones y ansiedad que pueden

aparecer, convirtiéndose en muchas de las ocasiones en uno de los estresores más importantes en el trabajo, sobrepasando a las relacionadas con la tarea. (UGTCAI.ORG).

Usted se encuentra desmotivado en su trabajo.

Los obstáculos que experimentan los seres humanos para alcanzar sus objetivos y bienestar emocional, se debe a la desmotivación.

Se puede definir a la desmotivación como un estado de desesperanza ante los obstáculos, o como un sentimiento de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía.

El doctor Renny Yagosessky, PhD en Psicología, manifiesta que los efectos de la desmotivación pueden ser catastróficos cuando la disposición es frecuente, estable o recurrente, pues tiende a afectar la salud, limitar la capacidad de vinculación y desfavorecer la productividad, por cuanto lesiona la confianza en uno mismo, el flujo de la creatividad, la capacidad de tomar riesgos y la fuerza de la voluntad.

El desarraigo familiar le afecta en su salud y seguridad en el trabajo.

Emil Kraepelin en el volumen 73 de los Archivos de Psiquiatría, publicado el 15 de noviembre del 2010, manifiesta que el desarrollo de la personalidad del ser humano está determinado por la relación con el medio que le rodea, partiendo de la familia, sus seres queridos, los amigos y finalmente por las relaciones sociales a su alrededor. En su forma más dura, el desarraigo ocasiona la descomposición del nexo

familiar y el apareamiento de personas despreciadas, fracasadas, desviadas de su camino vital, sin sentido de pertenencia, con poca disposición para asumir retos, que no desean encontrar protección y ayuda en momentos difíciles.

Se producen situaciones que impliquen violencia física o psíquica por cualquier motivo en su trabajo.

La OIT en su “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla”, elaborada en octubre del 2003, clasifica a la violencia en el trabajo en violencia interna y violencia externa, definiéndola como “La acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad.”

Trato con clientes y usuarios es difícil.

Este tipo de relaciones obliga a estar en permanente alerta pues el comportamiento del cliente o usuario no se lo puede predecir.

Los conflictos siempre están presentes en el ámbito laboral, dando la oportunidad de buscar soluciones a los mismos, aumentando la motivación, impulsando la mejora en los procesos, y, minimizando los gastos de energía y carga mental en las personas. (UGTCAI.ORG).

Se siente amenazado por la delincuencia cuando se dirige de su domicilio a su trabajo.

La amenaza delincencial es un producto de la inseguridad ciudadana, antónimo de seguridad ciudadana, por lo tanto y de acuerdo al Informe sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos emitido por La Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se establece que:

La seguridad ciudadana es concebida por la Comisión como aquella situación donde las personas pueden vivir libres de las amenazas generadas por la violencia y el delito, a la vez que el Estado tiene las capacidades necesarias para garantizar y proteger los derechos humanos directamente comprometidos frente a las mismas. En la práctica, la seguridad ciudadana, desde un enfoque de los derechos humanos, es una condición donde las personas viven libres de la violencia practicada por actores estatales o no estatales (OAS.ORG).

La inestabilidad emocional le afecta en su trabajo.

Es un rasgo de la personalidad que se caracteriza por una variación en los sentimientos y los estados emotivos, como por los altibajos de ánimo, sin motivo o por causas insignificantes.

Una persona con inestabilidad emocional presenta periodos de tristeza, estados de euforia, inconstancia, baja tolerancia, débil control emocional y baja. Se da manifestaciones psicósomáticas por las exigentes demandas o cargas de trabajo.

Enfermedad caracterizada por síntomas físicos donde las causas son múltiples, pero donde los factores emocionales juegan un rol importante. Ella afecta habitualmente a un órgano o a un sistema

fisiológico. Las manifestaciones fisiológicas son las que acompañan normalmente ciertas emociones, pero ellas son más intensas y más prolongadas.

Las emociones reprimidas tienen una acción fisiológica que, si son durables y suficientemente intensas, pueden ocasionar perturbaciones de la función, hasta una lesión del órgano (Berubé, 1991).

Anexo 6. Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo – CVT – GOHISALO

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO - CVT- GOHISALO						
	<p>En las siguientes preguntas, deberá reflejar su grado de satisfacción con respecto a las diferentes tópicos marcados y serán contestadas de acuerdo a la siguiente escala que va de 0 a 4, solamente señalará con una X su respuesta correcta:</p> <p>0= Desacuerdo total 1= Desacuerdo parcial 2= Satisfactorio 3= Acuerdo parcial 4= Acuerdo total</p>					
	CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	0	1	2	3	4
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento me encuentro					
2	En relación a la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo , mi grado de satisfacción es					
5	Es el grado de satisfacción que etino por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7	El siguiente es el grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
8	Comparando el pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9	El siguiente es mi grado de satisfacción q tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	0	1	2	3	4
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden)					
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco es...					

15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución , mi nivel de satisfacción es					
16	Migrado de satisfacción por el so que hago en este trabajo de mis habilidades y potencialidad es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me agina es...					
18	Grado de satisfacción que siento de trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades set tengo para aplicar mi reactividad e iniciativa en mi trabajo					
21	Con respecto al reconocimiento ir recibo de otras personalas por mi trabajo me siento					
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolo al tamaño de mi familia es					
	En las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia y de acuerdo a su perspectiva personal mediante la siguiente escala que va de 0 a 4, solamente señalará con una x s respuesta correcta 0=nunca 1=Alguna vez 2=Frecuentemente 3= Muy frecuentemente 4= Siempre					
	FRECUENCIA Y PERSPECTIVA PERSONAL	0	1	2	3	4
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29	Considera e mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumo necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					

32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañero de trabajo					
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, estos son resueltos por medio Dell dialogo					
40	Busco los mecanismo para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y etas de trabajo					
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultades para cumplirlas					
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución del problemas					
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores					
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo en hacer bien i trabajo					
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49	Cundo tengo problemas extra laborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en canto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					

53	Mi trabajo me brinda la aptitud de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución muestras de reconocimiento por las activadas que realizo					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cano estoy fuera del horario de trabajo					
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57	Mis horarios de trabajo me permiten participaren en la realización de actividades domesticas					
58	Mis actividades laborales me permiten participar de cuidado de mi familia(hijos padres hermanos y/u otros)					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis activadas diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales, y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y cálida a mis alimentos					
	En las siguientes preguntas , deberá ser constatadas el grado de acuerdo y a su perspectiva personal mediante la siguiente escala que va de 0 a 4, solamente señalará con una x su respuesta correcta: 0= nunca 1=Alguna vez 2=Frecuentemente 3=Muy frecuentemente 4= Siempre					
63	Las oportunidades de cambio de categoría(movimientos de escalafón) se dan en base a currículo y no a influencias					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67	Considero que el logro de satisfactores personales que ha alcanzado se deben a mi trabo en la institución	0	1	2	3	4
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					

70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales						
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente cantidad y calidad						
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma						
En las siguientes preguntas, deber ser constadas de acuerdo a su grado de compromiso mediante la siguiente escala que va de 0 a 4, solamente señalara con una x su respuesta correcta :							
0=Nunca 1= Alguna vez 2= Frecuentemente 3=Muy frecuentemente 4= Siempre							
COMPROMISO		0 1 2 3 4					
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos con respecto al trabajo						
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de objetivos de la empresa						

Anexo 7. Definición y operatividad de las variables

Tipo de variable	Nombre	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Instrumento
Independiente	Factores de Riesgos Psicosociales	Los Factores de Riesgos Psicosociales son o aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionada	Condiciones de factores de riesgos psicosociales relativos a la concepción, organización y gestión del trabajo, como los de su contexto social y ambiental	Turnos rotativos Trabajo nocturno Trabajo a presión Alta responsabilidad Sobrecarga mental Monotonía en el Trabajo Inestabilidad en el empleo	De 0-1 Vulnerabilidad: Realizar gestión puntual, específica, aislada. Probabilidad de Ocurrencia: Baja. Gravedad del daño ligeramente	Cuantitativa ordinal	Ministerio de Relaciones Laborales (2011). Matriz de Riesgos Laborales- Factores de Riesgos Psicosociales. Quito: MRL.

		s con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (Física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Martín y Pérez, 1997).	que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores (Agencia de la Salud y Seguridad en el trabajo, 2000).	Déficit en la comunicación Inadecuada supervisión Relaciones interpersonales deterioradas	daño De 2-3 Vulnerabilidad: Realizar gestión de protección personal. Probabilidad de Ocurrencia: Media. Gravedad del daño dañino. De 4 Vulnerabilidad: Realizar gestión inmediata de prevención. Probabilidad de Ocurrencia: alta. Gravedad del daño: Extremadamente dañino.		
Dependiente	Calidad de Vida en el Trabajo	La CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas	La CVT es el "bienestar", "satisfacción" O "felicidad" de una gama de necesidades básicas humanas relacionadas con la salud y el	Soporte institucional para el trabajo Seguridad en el trabajo Integración al puesto de trabajo Satisfacción por el trabajo Bienestar logrado a	24 ítems se contestan en términos de satisfacción.38en términos de cantidad. 10 en relación a estar de acuerdo	Cuantitativa ordinal	González., Hidalgo, G., Salazar., Preciado, (2009).Instrumentos para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHIZALO (IISO, ED.) Guadalajara, Jalisco, México:

		<p>la siguientes necesidades personales; soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (González & et al, 2009).</p>	<p>trabajo (Pichardo, 1998).</p>	<p>través del trabajo desarrollo personal Administración del tiempo libre</p>	<p>o no y 2 en términos de compromiso. 0= nunca, desacuerdo total, a nada satisfecho, nada de acuerdo o nulo compromiso. 1= alguna vez, desacuerdo parcial. 2= a frecuente, satisfactorio, frecuentemente. 3= a muy frecuentemente, acuerdo parcial. 4= a máxima satisfacción, siempre, acuerdo total, máximo compromiso.</p>		<p>Instituto de investigación en Salud Ocupacional, IISO</p>
--	--	--	----------------------------------	---	---	--	--

Anexo 8. Comunicación a Directivos del Consentimiento Informado para realizar la investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señores PYMES:

Está a su consideración la información sobre el estudio de los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida en el trabajo, a fin de obtener su consentimiento para su participación voluntaria, lo cual garantiza que sea fidedigna y útil para todos y específicamente para los futuros profesionales que actualmente están finalizando su estudio Académico.

Objetivo General

Establecer si los Factores de riesgos psicosociales están relacionados como causales de cambio en la calidad de vida en el trabajo del personal de trabajadores de PYMES

Objetivos Específicos

Identificar la frecuencia de los riesgos psicosociales. Identificar la calidad de vida en el trabajo. Determinar las relaciones de las variables demográficas en relación a los riesgos psicosociales y a la calidad de vida en el trabajo.

Resultados

Permitirán plantear propuestas de mejoramiento continuo mediante medidas preventivas apegadas a las normas técnicas y legales, que a su vez posibiliten elevarla cultura preventiva en la población y garanticen un trabajo docente como son los postulados de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y la Organización Mundial de la Salud, OMS.

Tiempo de aplicación

El tiempo estimado para la aplicación de estos instrumentos es de 20 minutos. El estudio no conlleva ningún riesgo y el participante recibe el beneficio de la información colectiva sobre los riesgos laborales- psicosociales- y la calidad de vida en el trabajo, la forma de prevenirlos y controlarlos.

Confidencialidad

El proceso es confidencial, es decir, su nombre no será utilizado en ningún informe cuando se obtengan los resultados. La participación es voluntaria. El participante tendrá el derecho de retirarse para no participar en este estudio en cualquier momento.

En caso de tener preguntas adicionales contactar con:

Dr. Ángel M. Verdesoto Gáelas

Docente de Seguridad y Salud Laboral III

Magister de Desarrollo del Talento Humano

Doctor ante de Ciencias de la Salud en el Trabajo en la Universidad de
Guadalajara.

Facultad de Ciencias Psicológicas.

Universidad Central del Ecuador.

Email: drangelverdesoto@gmail.com

Celular: 0997590358

Teléfono convencional: 2521038.

Quito 15 de julio de 2013

El libro

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES
Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

Se terminó de imprimir en enero de 2017, con un tiraje de 1000 ejemplares, más sobrantes para reposición, en los talleres de ABC Impresiones, Calle Pedro Moreno 640, 44100 Col. Centro. Guadalajara, Jalisco, México.

Editado por:

PIENSO en Latinoamérica, A. C.

PIENSO en Latinoamérica
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

ISBN 987-502-01954-17



Impreso en México / Printed in Mexico

Diseño de portada: Dra. Carolina Aranda Beltrán