

# Revista Internacional de **PIENSO** en Latinoamérica

Revista de divulgación cuatrimestral del  
Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C.



**Año: 4**  
**Periodo: septiembte - diciembre 2021**  
**Número: 10**

**PIENSO** en Latinoamérica  
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

---



# Directorio

## COMITÉ EDITORIAL

Manuel Pando Moreno PhD  
Mauricio González Ing.  
Carolina Aranda Beltrán PhD  
Tania Fernanda Elizalde Núñez Psic.  
Nydia Teresa Pando Amezcua Lic.  
Idalia López Valerio Lic.

## COMITÉ CIENTÍFICO

---

Walter Varillas Vilches   
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú  
Ana Carolina Reynaldos Quintero  
Universidad Católica del Maúle, Chile.  
Sergio Milano  
Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela  
Lino Carmentate Milián  
Universidad Nacional Autónoma de Honduras.  
Ana María Gutiérrez Strauss  
Universidad de la Guajira, Colombia  
Carlos José Chavera Bianchi  
PIENSO en Latinoamérica, Argentina.  
Francisco Díaz Mérida   
Universidad Especializada de las Américas, Panamá  
Francisco López Barón  
Asociación de Expertos en Psicología Aplicada –  
AEPA, España  
María de los Ángeles Carrión García  
Asociación de Expertos en Psicología Aplicada –  
AEPA, España  
Santiago Gascón Santos  
Universidad de Zaragoza, España  
Juan Eduardo Lara Sotomayor  
Universidad Central de Ecuador  
Ángel Verdesoto Galeas  
PIENSO en Latinoamérica, Ecuador  
Concepción Georgina Espinal Almonte  
Instituto Tecnológico de Sto. Domingo, República Dominicana  
Silvia Graciela León Cortés  
Universidad de Guadalajara, México  
Raquel González Baltazar  
Universidad de Guadalajara, México  
Mónica Isabel Contreras Estrada  
Universidad de Guadalajara, México

Cecilia Colunga Rodríguez  
Universidad de Guadalajara, México  
Sara Adriana García Cueva  
Universidad de Guadalajara, México  
Ma. Del Refugio López Palomar  
Universidad de Guadalajara, México  
Carolina Aranda Beltrán  
Universidad de Guadalajara, México  
Maryam Pando Amezcua  
PIENSO en Latinoamérica, México  
Pedro Reynaga Estrada  
Universidad de Guadalajara, México  
Dellanira Ruiz de Chávez Ramírez  
Universidad Autónoma de Zacatecas, México  
Gilberto Arellano Pérez  
PIENSO en Latinoamérica, México  
José Luis Calderón Mafud  
Universidad Autónoma de Colima, Mexico  
Raúl Flores Carrillo  
Universidad de Guadalajara, México  
Nora Gray Gariazzo  
Universidad Católica de Chile  
Sarai Pando Amezcua  
PIENSO en Latinoamérica, México  
Mauricio González Ing.

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMÉRICA, Año 4, No.10, septiembre - diciembre 2021, es una publicación trimestral editada por PIENSO, A.C. Av. Chapultepec Nte. 15, Col. Ladrón de Guevara, Lafayette, Guadalajara, C.P. 44600, Tel.+52 33 41602066, [www.piensoenlatinoamerica.org](http://www.piensoenlatinoamerica.org), [piensoac@yahoo.com.mx](mailto:piensoac@yahoo.com.mx). Editor responsable: Manuel Pando Moreno. ISSN:2594-2077, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Impresa por ABC Impresiones, Calle Pedro Moreno 640, Col. Centro, C.P.44100, Guadalajara, Jalisco. Este número se terminó de imprimir en diciembre de 2021, con un tiraje de 250 ejemplares.



**PIENSO** en Latinoamérica  
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

PIENSO en Latinoamérica es constituido como una asociación civil el 11 de septiembre del 2000 en Guadalajara, Jalisco, México; el Programa de Investigación EN Salud Ocupacional (PIENSO,A.C) es una unidad de profesionales que trabajan en equipos interdisciplinarios contribuyendo a generar conocimiento científico en el campo de la Salud Ocupacional, a transmitirlo a través de la formación recursos humanos especializados en la materia, y ponerlos a disposición para individuos, instituciones y empresas (públicas o privadas) para que sirva como información estratégica en la adecuada gestión en políticas de salud, seguridad e higiene en ambientes de trabajo, y que conlleven a la mejora de la salud de los trabajadores en Latinoamérica.

La misión de PIENSO A.C. se constituye por:

- Generar, difundir y aplicar el conocimiento sobre la problemática de la gestión y prevención de riesgos laborales, calidad de vida y salud de los trabajadores en Latinoamérica.
- Ofertar capacitación continua, así como formar especialistas en el ámbito de la gestión e investigación en Salud Ocupacional.
- Ofertar servicios de investigación, asesoría, consultoría, apoyo técnico y de capacitación en materia de gestión de riesgos laborales a organismos sociales, instituciones y empresas en Latinoamérica.

Y dentro de ella se constituye la creación de la REVISTA INTERNACIONAL PIENSO que tiene como objetivo el colaborar en difundir el conocimiento desarrollado en materia de salud ocupacional.

#### PRESIDENTE

Manuel Pando Moreno

Los conceptos y opiniones expresados en los artículos son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a nuestra Asociación Civil.

Se autoriza la reproducción citando la fuente.

# Índice

|  |    |
|--|----|
| Editorial  |    |
| <b>Teletrabajo</b>   | 3  |
| Dr. Carlos Espejo Guasco listo   |    |
| <b>Situación laboral, factores psicosociales y repercusiones en la salud de los trabajadores de tiendas de abarrotes, Mex-ticacán, México.</b>                 | 5  |
| Aranda Beltrán Carolina, Vásquez Trespalacios Elsa María, Hernández Guzmán Berenice, Pérez Patiño Teresa.  |    |
| <b>Posturas ergonómicas y síntomas de trastornos músculo esqueléticos en personal del servicio de lavandería del Hos-pital Gineco Obstétrico Isidro Ayora.</b> | 17 |
| Terán Cueva Michael Andrés, Sarabia López Luis Edmundo, Sarabia Cruz Dorila Victoria.  |    |
| <b>Riesgos psicosociales en una empresa productora de fideos de Quito, Ecuador.</b>  | 30 |
| Herrera Amaya Diego Alexander, Sarabia López Luis Edmundo, Sarabia Cruz Dorila Victoria  |    |
| <b>Factores de riesgos psicosociales en una empresa de logís-tica al sur de Quito.</b>   | 40 |
| Pilco Mosquera Christian Stalin, Sarabia López Luis Edmundo, Sarabia Cruz Dorila Victoria  |    |
| <b>Riesgos laborales en los trabajadores de una librería en la ciudad de Quito, Ecuador</b>  | 49 |
| Tipán Sigcha David Oswaldo, Sarabia López Luis Edmundo, Sarabia Cruz Dorila Victoria, Pérez Pérez Martha Belén   |    |
| <b>Convocatoria</b>  | 59 |

## Teletrabajo

Dr. Carlos Espejo Guasco

---

Aunque ya establecido en algunos países desde hace varios años, como es el caso en los Estados Unidos de América, el teletrabajo proliferó en gran manera a partir del inicio de esta pandemia intensa del Covid-19.

En México vivimos un aumento real del teletrabajo y muchos de nosotros como profesores universitarios externos hemos trocado la docencia presencial llena de ese necesario contacto, por la docencia a distancia donde a veces no sabemos si el receptor de la cátedra nos está escuchando o no percibimos su ceño de duda cuanto no hemos explicado bien el tema.

El teletrabajo nos menciona (1) Paula Ruiz Torres, “acaba de ser regulado en España y la normativa deja en manos de la negociación colectiva aspectos sensibles. Por ello, es necesario analizar los elementos susceptibles de negociación colectiva y proponer pautas que permitan que la negociación y mejora de los citados aspectos hagan que el teletrabajo sea de calidad”.

Y qué importante es estipular en qué condiciones físicas, emocionales y del entorno, sin olvidar el aspecto cognitivo debe cada actor de teletrabajo estar para sentirse confortable y no caer en posibles daños a su salud integral, evitando la fatiga visual, muscular, mental e incluso emocional.

Hoy, una parte del teletrabajo e incluso del trabajo de oficina es realizado a través del uso de tabletas y de teléfonos celulares y algunas recomendaciones para evitar la fatiga y hacerlo más confortable han aparecido en redes y se han propagado en congresos.

Algunas de estas recomendaciones, como las realizadas por la (2) Japan Human Factors and Ergono-

mic Society, Ebara T and Yoshitake R (Eds) (2020) en sus “7 Prácticos Tips de Ergonomía y Factores Humanos para Teletrabajo y Aprendizaje en Casa usando Tableta/Celular” que describiré en forma condensada más adelante agregándosele 5 tips mas por parte de la Unión Latinoamericana de Ergonomía (ULAERGO) a través de la Sociedad de Ergonomistas de México, Asociación de Ergonomía Argentina, Sociedad Chilena de Ergonomía, Sociedad Científica Ecuatoriana de Ergonomía y Colegio Nacional de Ergonomía en México.

Así, a través de la International Ergonomic Association (IEA), se consolidan los 7 tips originales de la Sociedad Japonesa de Ergonomía y Factores Humanos con los 5 tips sobre entorno físico y familiar de ULAERGO y se crean (3) “Doce Consejos de Ergonomía/Factores Humanos (E/FH) para realizar actividades remotas (teletrabajo) o tareas de aprendizaje en casa usando tabletas y teléfonos inteligentes”

Pasemos a presentar uno por uno de los 12 Consejos que pueden encontrarlos y descargarlos de nuestra página ULAERGO en [http://www.ulaergo.com/archivos/12\\_TIPS.pdf](http://www.ulaergo.com/archivos/12_TIPS.pdf) donde podrán analizarlos mas ampliamente cada uno de ellos visualizando incluso las referencias bibliográficas de cada consejo.

E/FH: CONSEJO 1 - Practique la regla 20-20-6 cuando use dispositivos digitales para el teletrabajo o en tareas de aprendizaje en el hogar.

E/HF: CONSEJO 2 - Alterne entre la posición de sentado y de pie cuando use dispositivos digitales tales como una tableta y/o una computadora portátil.

E/FH: CONSEJO 3 - Sostenga el brazo que tiene el teléfono inteligente con la otra mano y eleve el teléfono para mantener su cuello lo más erguido posible.

E/HF: CONSEJO 4 - Use el soporte o estuche de la tableta o del teléfono inteligente e intente elevar su altura hasta el nivel de sus ojos o ligeramente por debajo, colocando el dispositivo sobre una pila de libros o revistas.

E/FH: CONSEJO 5 - Utilice la orientación horizontal como estándar cuando explore o lea el contenido en los dispositivos digitales

E/FH: CONSEJO 6 - ¡Pare - Suelte - Descanse! (1) - Trate de adoptar esta secuencia simple como un hábito para realizar micro pausas.

E/FH: CONSEJO 7 - Use un teclado ergonómico externo cuando envíe mensajes de texto a través de una tableta o un teléfono inteligente durante mucho tiempo.

E/FH: CONSEJO 8 - Si cuenta con aire acondicionado o ventilador asegúrese que el flujo del aire sea de arriba hacia abajo o desde atrás.

E/FH CONSEJO 9 - Evite el deslumbramiento de lámparas, reflejos innecesarios frente a sus ojos y evite trabajar en la oscuridad.

E/FH - CONSEJO 10 - Asegúrese de lograr y mantener una temperatura confortable de alrededor de 21°C (+- 1°C) para trabajar.

E/FH - CONSEJO 11. Si trabaja en teletrabajo en casa es importante hacerlo a un nivel de sonido adecuado

E/FH CONSEJO 12 - Si trabaja en teletrabajo en casa con celular o en tableta, debe crear un ambiente emocionalmente estable en su hogar.

El presente documento en un afán de compartir esa ERGONOMIA que nos apasiona y sin ningún fin que involucre conflicto de interés ni interés de ningún tipo.

## BIBLIOGRAFIA

(1) Ruiz Torres, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia de la comunicación social* 26, Número especial, 11-18

(2) Japan Human Factors and Ergonomics Society, Ebara T and Yoshitake R (Eds.) (2020): "Seven Practical Human Factors and Ergonomic Tips for Teleworking/Home-learning using Tablet/Smartphone Devices," First Edition, Japan Human Factors and Ergonomics Society, ISBN: 978-0-9976041-4-6, IEA Press.'

(3) Unión Latinoamericana de Ergonomía, Espejo C, Hiba J, De la Vega E, Santos M, López, Rodríguez M. (2020): " Doce consejos de Ergonomía/ Factores Humanos (E/FH) para realizar actividades remotas (teletrabajo) o tareas de aprendizaje en casa usando tabletas y teléfonos inteligentes Primera Edición, Unión Latinoamericana de Ergonomía, ISBN: 978-0-9768143-8-2, IEA Press.'

## Situación laboral, factores psicosociales y repercusiones en la salud de los trabajadores de tiendas de abarrotes, Mexxicacán, México

Carolina Aranda Beltrán,  
Elsa María Vásquez Trespalacios,  
Berenice Hernández Guzmán,  
Teresa Pérez Patiño.

### RESUMEN

Mexxicacán es un municipio o pueblo, llamado también así debido a las características sociales que prevalecen en la comunidad y en el ambiente. Está ubicado en la Región Altos Sur del estado de Jalisco, México. El 47.7% de su población se mantiene económicamente activa; el comercio y la oferta de bienes y servicios son parte del sustento económico de muchas familias, en donde se resalta a las tiendas de abarrotes, las cuales representan un gran comercio. Sin embargo, trabajar en una de ellas no es tarea fácil. En México se trabaja bajo el esquema de las necesidades, tanto de quienes son propietarios o trabajadores del comercio y de quienes necesitan de sus servicios. El objetivo de esta investigación hace referencia a analizar las correlaciones significativas entre la situación laboral, los factores psicosociales y las manifestaciones en la salud de los trabajadores de las tiendas de abarrotes de dicho municipio. El estudio fue descriptivo, transversal y correlacional,

participando todos los trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio (45 tiendas), por lo que el muestreo fue censal. Los instrumentos de evaluación aplicados consistieron en un cuestionario exprofeso sobre datos sociodemográficos y laborales, la escala de Maslach Burnout Inventory, el instrumento INAPOLF-AP y el IGA-2000. Entre los resultados más importantes se destacan diversas correlaciones positivas y significativas, así como negativas, entre ellas se observan las relacionadas con la variable tiempo de trabajo (antigüedad laboral) y el agotamiento emocional relacionado con los aspectos subjetivos de la red laboral.

Palabras clave: Trabajo, Tiendas de abarrotes, Síndrome de burnout, Apoyo social, Tienda de la esquina, Tienda de barrio.

Correspondencia:

Carolina Aranda Beltrán

Domicilio: Joaquín Aguirre Berlanga 970. Colonia Jardines Alcalde. CP. 44298

caranda2000@yahoo.com.mx

## ABSTRACT

Mexxicacán is a municipality or town, also called this way due to the social characteristics that prevail in the community and in the environment. It is in the Altos Sur Region of the state of Jalisco, Mexico. 47.7% of its population remains economically active; trade and the supply of goods and services are part of the economic livelihood of many families, where grocery stores are highlighted and represent a large trade. However, working on one of them is not an easy task. In Mexico we work under the scheme of needs, both of those who are owners or workers and those who need their services. The objective of this research refers to analyzing the significant correlations between the employment situation, the psychosocial factors, and the manifestations in the health of the workers of the

grocery stores. The study was descriptive, cross-sectional, and correlational, with the participation of all the workers of the grocery stores of the municipality (45 stores), so the sampling was a census. The evaluation instruments applied consisted of a questionnaire on sociodemographic and labor data, the Maslach Burnout Inventory scale, the INAPOLF-AP instrument and the IGA-2000. Among the most important results, several positive and significant correlations, as well as negative ones, stand out, among them are those related to the variable working time (work seniority) and emotional exhaustion related to the subjective aspects of the work network.

**Keywords:** Work, Grocery stores, Burnout syndrome, Social support, corner store, neighborhood store.

## INTRODUCCIÓN

Mexxicacán es un municipio y pueblo ubicado en la Región Altos Sur del estado de Jalisco, México; cuenta con una población de 5 307 personas y una mediana de edad de 34 años. El 47.7% de su población se mantiene económicamente activa (cualquier labor) incluyendo a personas de 12 años y más (INEGI, 2021). Al año de 2010, el 37.2% de la población trabajadora activa se dedicaba al comercio y servicios diversos (Gobierno del Estado de Jalisco, 2021). Entre los principales sectores, productos y servicios están la agricultura, ganadería, industria, pesca, comercio y servicios (Gobierno del Estado de Jalisco, 2021).

El Censo Económico (2019) describe que en el país México había cerca de un millón de comercios

de abarrotes con un promedio de 2 millones de trabajadores. Jalisco ubicaba alrededor de 159 mil comercios con más de 612 mil personas laborando (Censo Económico INEGI, 2019) y, según el Censo de Población y Vivienda en el 2010, Mexxicacán contaba con 40 tiendas de abarrotes.

Referirse a tiendas de abarrotes, en México, es hablar de un tipo de comercio pequeño o mediano de ventas de víveres al por menor. En Mexxicacán estos comercios accesibles al consumidor venden productos como bebidas (refrescos, cerveza y licores), cigarros, harinas, botanas, dulces, latería en general, productos perecederos (pan, leche, huevos, lácteos), productos de limpieza e higiene personal, entre otros (Guialis, 2021).



Trabajar en una tienda de abarrotes no es una tarea fácil, el autoempleo trae consigo responsabilidades que pudieran ir más allá de lo que las personas que emprenden en este tipo de trabajo se pudieran imaginar en un principio: desempeñar más de un rol a la vez, realizar distintas tareas al mismo tiempo, tener personal limitado o incluso no contar con trabajadores (Aranda, 2021), son algunas de las situaciones a las que se enfrentan las personas que laboran en este tipo de empresas que desafían una gran responsabilidad personal y social, sobre todo lo demandante de la disposición de horarios ya que permanecen abiertas las tiendas de 8 a 12 horas diarias con quizá un día de descanso a la semana (Aranda, 2021); abarcando además otras circunstancias específicas para lograr cubrir con otros tipos de demandas como la atención al cliente, a los proveedores, el manejo de artículos varios, la poca ganancia económica, etc., los cuales, la exposición a estos factores a través del tiempo, pueden manifestarse en problemas no solo personales, sociales, económicos sino también de salud. En México se trabaja bajo el esquema de las necesidades, tanto de quienes son propietarios o trabajadores del comercio y de quienes necesitan de sus servicios, tan es así que algunos estudios reportan la permanencia de trabajadores menores de edad y la falta de regularización de las horas laborales, por mencionar algunos (Aranda, 2019; Aranda, 2021).

Los paradigmas antes mencionados hacen referencia a la presencia de factores presentes en el área de trabajo “factores psicosociales”, los cuales pueden ser tanto protectores como de riesgo (Rubio, 2018), las dinámicas sociales deberían darse en función de mantener los factores psicosociales protectores y disminuir aquellos que son de riesgo. La exposición prolongada a los factores psicosociales determinados como de “riesgo” podrán dar lugar a manifestaciones en la salud de las personas. A nivel

mental, manifestándose como el Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización) (Pando, 2011; Aranda, 2018), a nivel físico desde trastornos somatomorfos (psicosomáticos) en los que hay una manifestación de síntomas corporales, haciendo referencia a un trastorno físico sin causa orgánica (Hernandez-Guzmán, 2019), hasta enfermedades que se establecen por causas que se originan en el estrés y la ansiedad. Los factores individuales (edad, sexo, condiciones personales, familiares, de salud, etc.), sociales (política, economía, situación geográfica etc.) y laborales (eventos crónicos que se suscitan dentro del área laboral) en su dinamismo e interacción son facilitadores del riesgo psicosocial de los individuos (López-Trejo, 2018; Aranda, 2018). La adaptabilidad del cuerpo para hacer frente y responder ante estímulos nocivos es amplia (Pinos-Mora, 2017), el método en el que el organismo equilibra el medio interno y el externo tiene un límite; lo que significa que el poseer un sistema de adaptabilidad no condiciona el no actuar en consecuencia y disminuir los efectos nocivos de los estímulos que se reciben día a día; que de conseguir su evolución se logra la disminución en el bienestar físico y psicológico; como consecuencia se disminuye la calidad de vida percibida (Bairero, 2017). Lo anterior expuesto da cabida al objetivo del presente trabajo el cual hace referencia a analizar las correlaciones significativas entre la situación laboral, los factores psicosociales y las manifestaciones en la salud de los trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio de Mexxicacán, México.

## MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo y diseño de estudio:

El estudio es descriptivo, transversal y correlacional (Hernández, Fernández & Baptista, 2014; Hernández & Mendoza, 2018).

*Población de estudio:*

Participaron en el estudio todos los trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio de Mexxicacán, Jalisco, México, que en el momento del levantamiento de la información se encontraban activamente laborando y que desearan participar. Para ello, se consideró explicarles antes de iniciar sobre el motivo de la visita y del levantamiento de la información, que ellos podrían decidir libremente no participar o retirarse del estudio cuando lo desearan y, que su participación no representaba ningún riesgo, por lo que mediante consentimiento informado su colaboración fue validada.

#### *Muestra y muestreo:*

El muestreo fue censal, participando todos los trabajadores de las 45 tiendas de abarrotes de dicho municipio.

#### *Instrumentos de evaluación:*

La información se recabó mediante una batería de cuestionarios: el primero fue un cuestionario exprofeso que incluía ítems sobre Datos Sociodemográficos y Laborales; los otros tres instrumentos apoyaron tanto en la evaluación del Síndrome de burnout, como en la identificación y valoración de las Redes Sociales de Apoyo, así como en el sustento para la estimación de la variable Autoestima.

El Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) es un instrumento que ha sido aplicado y validado en diversas poblaciones de estudio (Vásquez, Aranda & López, 2020; Gilla et al, 2019; Hederich & Caballero, 2016; Simancas, Fortich & González, 2017), mismo criterio fue empleado en este trabajo y con dicha población como para poder ser aplicado sin ningún inconveniente.

El MBI-HSS, se considera un instrumento diseñado bajo una escala tipo Likert donde 0 puntos es igual a “nunca” hasta 6 puntos que correspondería a “todos los días”. Consta de 22 preguntas dispuestas en tres dimensiones o subescalas (sin ningún orden de aparición): 1. agotamiento emocional, 2.

baja realización personal y en el trabajo y 3. despersonalización (Maslach,1986: Gil-Monte, 2002). Cada dimensión es sumada, sus puntos son colocados en un nivel de clasificación con base en la norma americana y adaptación catalana en las categorías de bajo o nulo, medio y alto para cada una de las dimensiones, en donde ubicarse en estos dos últimos significaría presencia del síndrome (Pando, Aranda, Aldrete, Flores & Pozos, 2006). Los porcentajes globales de presencia del síndrome se toman en cuenta a partir de que una persona tenga una o más de una dimensión ubicada en cualquiera de los niveles medios o altos (Aranda, Rendón & Ramos, 2011).

El instrumento para evaluar las redes sociales de apoyo, el INAPOLF-AP, es un cuestionario modificado por Aranda, Pando y Salazar (2017) a partir de la escala original que evalúa las redes sociales de apoyo familiares de Díaz Veiga en 1987; la modificación realizada a dicha escala consistió en agregar a la escala original los ítems necesarios para evaluar las redes sociales laborales. El instrumento modificado evalúa tanto a las redes familiares o extralaborales como a las laborales, en sus interacciones de cónyuge, hijos, familiares, amigos, compañeros de trabajo, subordinados y superiores, tanto en sus aspectos objetivos como subjetivos y en cada interacción. Los valores de validez y confiabilidad para dicha escala son de un Alpha de Cronbach de 0.689 para las redes sociales extralaborales, de  $\alpha=0.714$  para las redes laborales y de  $\alpha=0.767$  para ambas redes.

La interpretación de la escala se realiza partiendo de las puntuaciones y de los niveles de clasificación donde se ubiquen los puntajes. De esta manera los niveles altos refieren una muy buena o muy adecuada red de apoyo social, los medios moderada red de apoyo, y los bajos muy mala o muy inadecuada red de apoyo social (Aranda, Pando y Salazar, 2017).

El IGA-2000 (Valdéz,1998) instrumento empleado en la evaluación de la Autoestima muestra una

serie de preguntas acerca de su forma de ser. El instrumento original sobrellevó una serie de modificaciones en su estructura por González y López (2001) y Del Ángel, Santes, Aldrete, Lavoignet y Meléndez (2009) obteniendo cifras de validación de constructo y un alfa de Cronbach de 0.80 y de 0.86 respectivamente; constituido por 25 ítems en escala tipo Likert (siempre a nunca). Se suman todas las casillas con respuesta para al final ubicar ese puntaje en un punto de corte. Su interpretación se enfoca hacia una autoestima baja cuando los puntos van de 0 a 33 y alta cuando el puntaje va de 34 y más.

#### *Análisis estadístico:*

Los análisis estadísticos se realizaron con el apoyo del Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS versión 18) se realizaron análisis descriptivos (frecuencias, porcentajes, promedios y desviaciones estándar) y de correlación lineal o curvilínea (con la finalidad de medir el grado de relación y la manera cómo interactúan las variables entre ellas). El coeficiente de Spearman o Rho de Spearman, es una medida de asociación lineal que compara rangos. La interpretación se realizó por medio de los siguientes valores: una correlación  $>0.0$  a  $0.2$  se consideraría muy baja,  $>0.2$  a  $0.4$  baja,  $>0.4$  a  $0.6$  moderada, de  $>0.6$  a  $0.8$  alta,  $>0.8$  a  $<1.0$  muy alta y de  $1.0$  sería perfecta.

Se trazaron también gráficos de dispersión para visualizar el tipo de relación de las variables, sus tres principales componentes son: 1. Fuerza: si la línea es recta (nube estrecha y alargada) significaría que la relación es fuerte; una propensión de la línea sea elíptica o circular se interpretaría cómo una relación débil. 2. Sentido: la relación sería positiva si al incrementar los valores de una variable lo hacen los de la otra, y, sería negativa, cuando al crecer los valores de una variable disminuyen los de la otra. 3. Forma: línea recta, curva monótonica o curva no monótonica, con la cual se establece el tipo de línea

que define el mejor ajuste.

#### *Aspectos éticos:*

El estudio fue considerado sin riesgo ubicándose en categoría uno según el Diario Oficial de la Federación (2014), mediante consentimiento informado, firmado y con participación voluntaria, se llevó a cabo el trabajo de campo en su totalidad.

### **RESULTADOS**

En cuanto a los datos descriptivos de la población en estudio llama la atención que de los 45 trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio de Mexxicacán la mayoría son mujeres (80%). La edad fluctuó entre los 15 años (1 trabajador) y los 78 años (1 trabajador), con un promedio de 41,4 años, desviación estándar de 16.1. Se reportó el mismo porcentaje tanto de casados como de solteros (46,7% respectivamente). En cuanto a la escolaridad, la mayoría de los participantes tienen el nivel de primaria (46.7%) seguido de secundaria (33.3%), solo una persona cuenta con preparatoria o bachillerato y una más con licenciatura (tabla 1).

Se presenta la distribución de la población según datos socio laborales en la que se observa a la antigüedad laboral como mínima de 6 meses y máxima de 50 años (promedio de 11.2 años, desviación estándar 11.8). Según el turno laboral más frecuente correspondió al mixto (los trabajadores reportan abrir la tienda desde horas tempranas de la mañana y cerrar hasta horas tardías de la noche), precisamente es con respecto a este horario de trabajo, que los trabajadores mencionan trabajar de 20 hasta 110 horas por semana (promedio de 60 horas y 27.7 desviación estándar) por lo que esto hace que la mayoría de la población reporte que la tienda la abren todos los días de la semana (64.4%), casi el cien por ciento trabaja todos los días de la semana, 71.1% abre los domingos (tabla 1).

Los análisis de correlación (tabla 2) mostraron una correlación positiva y significativa entre la

edad del trabajador y el tiempo de trabajo (antigüedad laboral) en la tienda. Por cada incremento de un año en la edad del trabajador, las horas semanales dedicadas al trabajo incrementan en 0.36 puntos, y este incremento es estadísticamente significativo con valor de  $p$  de 0.05. Además, la edad se relaciona de forma positiva y significativa con el desgaste emocional, pero no con la despersonalización, ni con la baja realización personal. Por cada incremento de un año en la edad, el apoyo social objetivo laboral también aumenta en 0.33 puntos, siendo esta correlación significativa al nivel de 0.05, con las otras dimensiones del apoyo la correlación con la edad no es significativa. Con respecto a la autoestima, existe una correlación negativa y significativa con la edad.

El tiempo de trabajo en la tienda (antigüedad laboral) se relacionó de forma positiva y significativa con el puntaje de agotamiento emocional, pero no con las otras dimensiones del burnout ni del apoyo.

Las horas de trabajo a la semana se relacionan de forma positiva con el agotamiento emocional y el logro personal, y negativa con la despersonalización, sin embargo, ninguna de estas correlaciones es significativa estadísticamente.

Existe una correlación moderada entre el apoyo objetivo laboral y las horas de trabajo a la semana, significativa a nivel de 0.002.

El agotamiento emocional se correlacionó de forma significativa y positiva con el puntaje de los aspectos subjetivos de la red laboral, y con los aspectos objetivos de ambas redes de apoyo, pero de forma negativa con el puntaje de autoestima, de tal manera que, por cada punto de incremento en el agotamiento emocional, la autoestima disminuye en 0.49 puntos. La baja realización personal se correlacionó de forma positiva y significativa con la autoestima. La despersonalización por su parte se correlacionó de forma negativa y estadísticamente significativa con el apoyo objetivo de ambas redes y la autoestima.

Cuando se analiza la relación entre la edad de los participantes y la puntuación de las dimensiones del síndrome de burnout, se observa que la mayor relación positiva se da entre esta y el agotamiento emocional, y tanto para el logro personal como para la despersonalización se da en sentido negativo y con una menor pendiente de la recta (gráficas 1,2 y 3).

La autoestima disminuye conforme el trabajador experimenta un mayor agotamiento emocional, con una magnitud del coeficiente de regresión de 0.49 (gráfica 4).

Tabla 1. Porcentajes según datos socio demográficos y laborales de la población trabajadora de las tiendas de abarrotes del municipio de Mexicacán, Jalisco, México

| <b>Datos sociodemográficos</b> | <b>%</b> | <b>Datos sociolaborales</b>      | <b>%</b> |
|--------------------------------|----------|----------------------------------|----------|
| Sexo                           |          | Antigüedad laboral               |          |
| Femenino                       | 80.0     | Tiempo mínimo                    | 4.4      |
| Masculino                      | 20.0     | Tiempo máximo                    | 2.2      |
| Edad                           |          | Turno laboral                    |          |
| Mínima (15 años)               | 2.2      | Matutino                         | 13.3     |
| Máxima (78 años)               | 2.2      | Vespertino                       | 8.9      |
|                                |          | Mixto                            | 77.8     |
| Estado civil                   |          | Horas laborales semanales        |          |
| Casado                         | 46.7     | Mínimas                          | 2.2      |
| Soltero                        | 46.7     | Máximas                          | 4.4      |
| Viudo                          | 2.2      |                                  |          |
| Divorciado                     | 2.2      |                                  |          |
| Unión libre                    | 2.2      |                                  |          |
| Escolaridad                    |          | Cuantos días a la semana trabaja |          |
| Primaria                       | 46.7     | 1 a 4 días                       | 2.2      |
| Secundaria                     | 33.3     | 5 días                           | 6.7      |
| Preparatoria                   | 2.2      | 6 días                           | 26.7     |
| Licenciatura                   | 2.2      | 7 días                           | 64.4     |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Correlaciones significativas de la población trabajadora de las tiendas de abarrotes del municipio de Mexxicacán, Jalisco, México

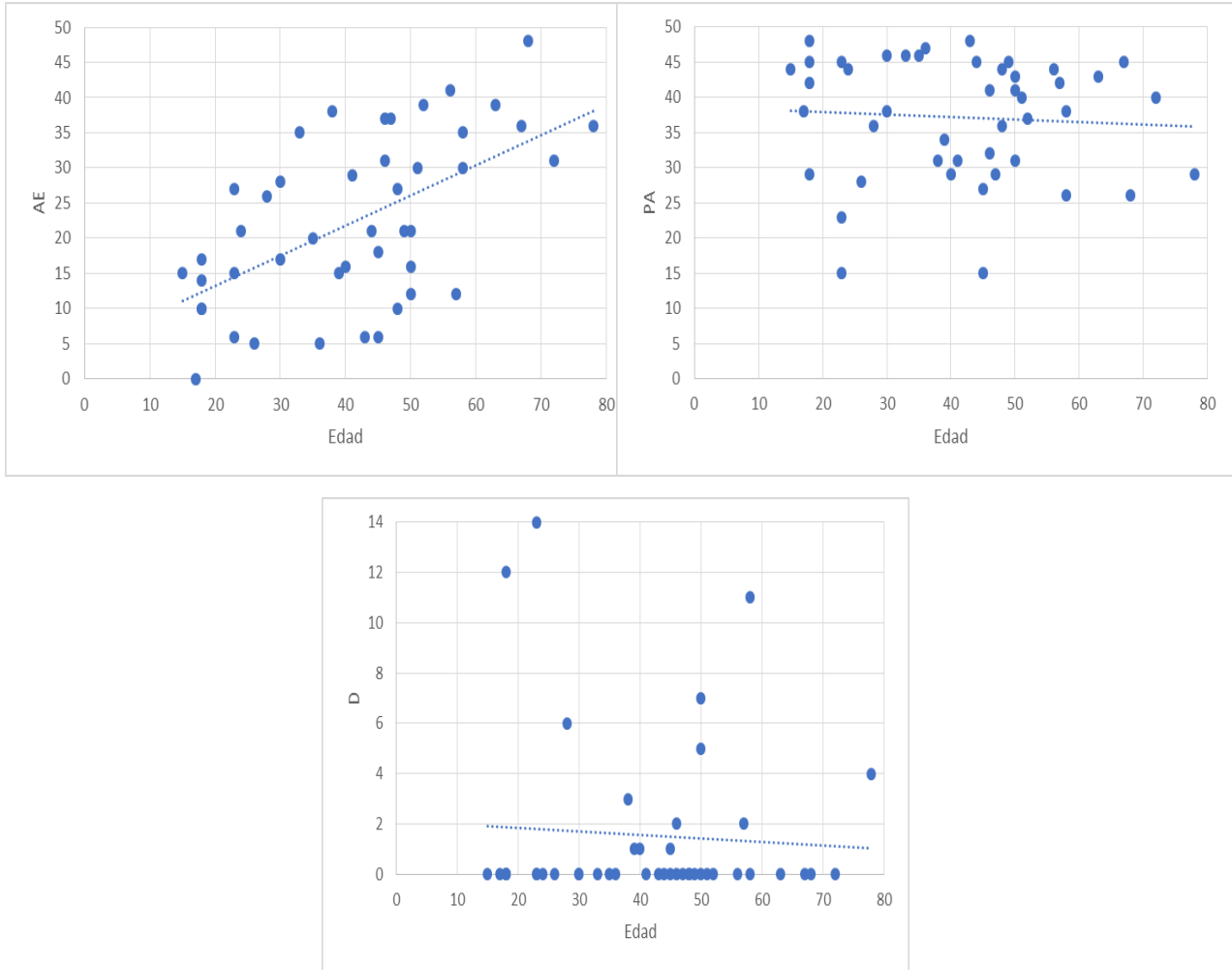
|                                     |                        | 1             | 2            | 3             | 4              | 5             | 6              | 7             | 8             | 9             | 10            | 11            | 12    | 13 |
|-------------------------------------|------------------------|---------------|--------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------|----|
| 1<br>Promedio<br>41.42<br>DS 16,118 | Correlación de Pearson | 1             |              |               |                |               |                |               |               |               |               |               |       |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       |               |              |               |                |               |                |               |               |               |               |               |       |    |
| 2<br>Promedio<br>11.26<br>DS 11.89  | Correlación de Pearson | <b>.514</b>   | 1            |               |                |               |                |               |               |               |               |               |       |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       | <b>.000</b>   |              |               |                |               |                |               |               |               |               |               |       |    |
| 3<br>Promedio<br>60.47<br>DS 27,725 | Correlación de Pearson | <b>.361*</b>  | .276         | 1             |                |               |                |               |               |               |               |               |       |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       | <b>.015</b>   | .066         |               |                |               |                |               |               |               |               |               |       |    |
| 4<br>Promedio<br>22.42<br>DS 11.96  | Correlación de Pearson | <b>.580**</b> | <b>.310*</b> | .164          | 1              |               |                |               |               |               |               |               |       |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       | <b>.000</b>   | <b>.039</b>  | .282          |                |               |                |               |               |               |               |               |       |    |
| 5<br>Promedio<br>37.16<br>DS 8,610  | Correlación de Pearson | -.066         | .075         | .135          | -.064          | 1             |                |               |               |               |               |               |       |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       | .664          | .625         | .376          | .676           |               |                |               |               |               |               |               |       |    |
| 6<br>Promedio 1.53<br>DS 3.37       | Correlación de Pearson | -.066         | -.064        | -.273         | .001           | -.221         | 1              |               |               |               |               |               |       |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       | .666          | .676         | .069          | .995           | .144          |                |               |               |               |               |               |       |    |
| 7<br>Promedio 6.31<br>DS 1,881      | Correlación de Pearson | -.098         | .108         | -.164         | .061           | -.191         | .134           | 1             |               |               |               |               |       |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       | .521          | .480         | .281          | .692           | .209          | .379           |               |               |               |               |               |       |    |
| 8<br>Promedio 5.24<br>DS 1,048      | Correlación de Pearson | -.188         | .077         | -.197         | .060           | -.115         | .226           | <b>.849**</b> | 1             |               |               |               |       |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       | .216          | .614         | .194          | .693           | .451          | .136           | <b>.000</b>   |               |               |               |               |       |    |
| 9<br>Promedio 6.51<br>DS 1,618      | Correlación de Pearson | <b>.336*</b>  | .084         | <b>.458**</b> | <b>.389**</b>  | .167          | <b>-.426**</b> | -.061         | -.129         | 1             |               |               |       |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       | <b>.024</b>   | .584         | <b>.002</b>   | <b>.008</b>    | .273          | <b>.004</b>    | .691          | .399          |               |               |               |       |    |
| 10<br>Promedio 4.93<br>DS 1,053     | Correlación de Pearson | .089          | .012         | .222          | <b>.370*</b>   | -.034         | .036           | .114          | .077          | <b>.714**</b> | 1             |               |       |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       | .562          | .940         | .142          | <b>.012</b>    | .825          | .815           | .456          | .616          | <b>.000</b>   |               |               |       |    |
| 11<br>Promedio<br>12.82<br>DS 2,405 | Correlación de Pearson | <b>.336</b>   | .141         | .180          | <b>.309*</b>   | -.037         | -.181          | <b>.741**</b> | <b>.577**</b> | <b>.625**</b> | <b>.569**</b> | 1             |       |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       | <b>.024</b>   | .356         | .238          | <b>.039</b>    | .809          | .234           | <b>.000</b>   | <b>.000</b>   | <b>.000</b>   | <b>.000</b>   |               |       |    |
| 12<br>Promedio<br>10.18<br>DS 1,542 | Correlación de Pearson | -0.067        | .060         | .018          | .294           | -.101         | .178           | <b>.655**</b> | <b>.732**</b> | <b>.400**</b> | <b>.735**</b> | <b>.781**</b> | 1     |    |
|                                     | Sig. (bilateral)       | 0.661         | .694         | .908          | .050           | .507          | .242           | <b>.000</b>   | <b>.000</b>   | <b>.006</b>   | <b>.000</b>   | <b>.000</b>   |       |    |
| 13<br>Promedio<br>48.07<br>DS 2,425 | Correlación de Pearson | <b>-.326*</b> | -.079        | .071          | <b>-.497**</b> | <b>.515**</b> | <b>-.438**</b> | -.209         | -.132         | -.009         | -.283         | -.169         | -.283 | 1  |
|                                     | Sig. (bilateral)       | <b>.029</b>   | .605         | .642          | <b>.001</b>    | <b>.000</b>   | <b>.003</b>    | .168          | .388          | .954          | .060          | .266          | 0.06  |    |

Fuente: elaboración propia

NOTA:

- |                                 |                                  |   |
|---------------------------------|----------------------------------|---|
| 1. Edad                         | 5. Falta de realización personal | 10. Apoyo subjetivo laboral                     |
| 2. Antigüedad laboral           | 6. Despersonalización            | 11. Apoyo objetivo global (familiar y laboral)  |
| 3. Horas trabajadas a la semana | 7. Apoyo objetivo familiar       | 12. Apoyo subjetivo global (familiar y laboral) |
| 4. Agotamiento emocional        | 8. Apoyo subjetivo familiar      | 13. Autoestima                                  |
|                                 | 9. Apoyo objetivo laboral        |   |

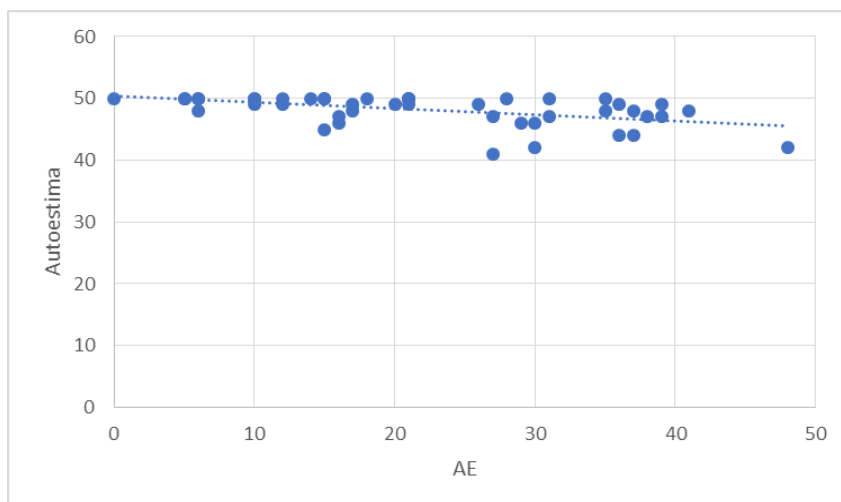
Gráfico 1, 2 y 3. Gráficas de dispersión lineal entre edad y dimensiones del síndrome de burnout de la población trabajadora de las tiendas de abarrotes del municipio de Mexxicacán, Jalisco, México



Nota: AE = agotamiento emocional  
 PA = falta de realización personal  
 D = despersonalización

Fuente: elaboración propia

Gráfica 4. Gráfica de dispersión lineal de autoestima y agotamiento emocional de la población trabajadora de las tiendas de abarrotes del municipio de Mexxicacán, Jalisco, México



Fuente: elaboración propia

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Conforme los seres humanos transitamos por el desarrollo natural de la vida, resulta notoria una condición que se mantiene a lo largo de este proceso vital y que jamás se detiene: el paso del tiempo. Los procesos de interés encontrados principalmente en la población trabajadora de las tiendas de abarrotes de Mexticacán son aquellos que se relacionan directamente con la variable tiempo. Se encontró una correlación significativa entre la edad del trabajador y el tiempo de trabajo; es decir, mientras más edad posee la persona, mayor antigüedad tendrá en el trabajo y a su vez esto ha indicado que existe mayor tiempo de trabajo dedicado por día; encontrándose un incremento de 0.36 puntos de las horas semanales dedicadas al trabajo; esto por cada año de antigüedad. A mayor longevidad de las tiendas existe una mayor longevidad de sus propietarios, y la constante entre estos dos criterios (mayor antigüedad de la tienda significa mayor antigüedad en el puesto) en este tipo de giro (tiendas de abarrotes) pese a ser una labor desgastante puede dar lugar al entendimiento lo siguiente: a mayor edad mayor exposición a factores psicosociales (positivos o negativos) lo que se refleja en la correlación encontrada, pues a mayor tiempo de trabajo y a mayor edad existe un mayor agotamiento emocional; con un promedio de 11.2 años de antigüedad, lo que deja a relucir que los factores psicosociales negativos puedan ser superiores a los positivos y esta sinergia puede ofrecer elementos protectores que en su dinámica natural pueden reducirse por los elementos negativos y las estrategias individuales de afrontamiento inefectivas, provocando altas y bajas en la percepción de bienestar.

Juárez-García et al en 2020, identifican dentro de una población de comerciantes informales en Morelos, México una cantidad superior de factores psicosociales positivos, en los cuales destacan aspectos como: realizar tareas gratificantes, compartir con

gente, atender al cliente y encontrar su trabajo como satisfactorio como los principales, los cuales actuarían como factores protectores. Se ha encontrado dentro de las tiendas de abarrotes en Mexticacán que, por cada aumento de años de vida el apoyo social y laboral aumentan, lo que nos refiere al estudio realizado por Juárez, explicaría de una manera clara lo sucedido, ya que ambos estudios comparten áreas del contexto social y laboral.

La edad implica una serie de cambios que van desde lo orgánico hasta lo social, y estos mismos aspectos son formas de perder o ganar recursos funcionales dentro de las esferas sociales y de salud (Rodríguez, 2018) determinando así el rol que se desempeñará. Los roles son derechos y deberes que se le atribuyen a un estatus (Morales, 2017), son estos mismos roles los que sientan un precedente de lo que la sociedad espera desde la posición en la que se encuentren. Dentro de la dinámica laboral evaluada 80% de los trabajadores son mujeres. El rol de la mujer en la sociedad ha sido religiosamente definido durante muchos años, atribuyendo, sobre todo, las labores domésticas, de crianza y educación de los hijos; la tienda de barrio al ser una microempresa en la que participan grupos familiares y que se encuentran constituidas físicamente en anexos contiguos a los hogares de las familias que las trabajan (Aranda, 2021) viven la ideología social tradicional de “la mujer en su casa”. A raíz el progresismo, las necesidades económicas de las familias, el aumento de la población y la demanda de bienes y servicios, sus roles se adaptaron a la dinámica laboral en la que se desempeñan estas mujeres trabajadoras; en este contexto en la atención de los clientes que acuden a sus negocios, sin dejar de estar dentro de la dinámica familiar. Esto supone un agotamiento emocional importante, que además se ve relacionado con los aspectos subjetivos de la red laboral. Desempeñar dos roles puede influir negativamente en las relaciones

interpersonales ya que, al no poder establecer una barrera entre estos, aumentan las posibilidades de generarse tensión y conflictos (Aranda, 2021; Ashforth et al, 2000 en Saavedra, 2016). Esta condición conocida como conflicto trabajo-familia ocasionada por esta demanda simultanea de roles presenta tres componentes, el primero se relaciona con el tiempo, el segundo se relaciona con la tensión y el estrés y el tercer componente se basa en el comportamiento (Jácome y Jácome, 2017), debido a que algunos comportamientos entre roles son incompatibles.

La autoestima disminuye cuanto mayor sea el agotamiento emocional (Contreras-Camarena et al, 2021; González et al, 2016) lo cual ha sido corroborado en diversos estudios llevados a cabo en poblaciones distintas, compartiendo lo sucedido en el presente estudio. El cansancio o agotamiento emocional es de las primeras dimensiones afectadas cuando los estímulos del ambiente resultan estresantes (Ramos et al., 2005; en Lledó et al., 2014) es decir, es una de las etapas iniciales que anteceden al síndrome de Burnout.

## REFERENCIAS

- Aranda, C., Hernández, B., Pando, M. & Salazar, J.G. (2021). Burnout Syndrome in corner store workers in three municipalities of the state of Jalisco, Mexico. IOSR-JHSS. Vol. 26, No. 2. Pp. 01-12.
- Aranda, C. Hernández, B., Pando, M. & Salazar, J.G. (2019). Intrinsic and extrinsic psychosocial risks, Burnout Syndrome and Self-esteem in workers of grocery stores of the municipality of Tala, Jalisco, Mexico. IOSR-JHSS. Vol. 24, No. 7. Pp. 46-53.
- Aranda Beltrán, C., Pando Moreno, M., & Salazar Estrada, J. G. (2017). Confiabilidad y validez del INAPOLF-AP: Inventario de recursos sociales, familiares y laborales. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10 (1), 37-44. Obtenido de: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/936>.
- Aranda, C., Pando, M., Salazar, J. G. & Mares, F. (2018). Psychosocial triggers or facilitators and burnout syndrome in workers of grocery stores in Guadalajara, Mexico. *Revista Salud Uninorte* Vol. 34, No.1. Pp. 284-293.
- Aranda, C., Rendón, E. & Ramos, A. (2011). Síndrome de burnout y salud en trabajadores del sistema de tren eléctrico, México. *Waxapa*, 3(5):89-93.
- Bairero, M.E. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed. Revista Médica. Granma*, 21(6). Pp. 971-982.
- Contreras-Camarena, C., Lira-Veliz, H. & Benito-Condor, B. (2021). Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. *Estudio correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima-Perú. Diario Oficial de la Federación*. (2014). Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud. Art. 17 Pp. 6. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LGS\\_MIS.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf).
- Díaz-Veiga, P. (1987). Evaluación del apoyo social. En R. Fernández Ballesteros. (Comp.), *El ambiente: un análisis psicológico*. Madrid: Pirámide.
- Del Ángel, E.M., Santes, M.C., Aldrete, M.G., Lavoignet, B.J. & Meléndez, S. (2009). Análisis sobre Burnout y Autoestima en Académicos de una Universidad Pública. *Desarrollo Cientif Enferm*, 17(10): 435-439.
- Gilla, M. A., Giménez, S. B., Moran, V. E. & Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>.
- Gil-Monte, P.R. (2002). Validez factorial de la



- adaptación al español del Maslach Burnout Inventory General Survey. *Salud Publica Mex.* Vol.44. Pp 33-40.
- Gobierno del Estado de Jalisco. (2021). Mexticacán. <https://www.jalisco.gob.mx/es/jalisco/municipios/mexticacan>.
- González, I. & López, A. (2001). *La autoestima*. México: Editorial Universidad Autónoma del Estado de México.
- González, R., Souto, A.J., Freire, C., Fernández, R. & González, L. (2016). La autoestima como variable protectora del burnout en estudiantes de fisioterapia | Self-esteem as a Protective Factor against Burnout in Students of Physiotherapy. *ESTUDIOS SOBRE EDUCACIÓN*. VOL. 30. Pp. 95-113.
- Guialis. (2021). Abarrotes en Mexticacán. <https://mexticacan.guialis.com.mx/tiendas/>
- Hederich-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 1-15.
- Hernández-Guzmán, B., Aranda-Beltrán, C. & Candelas-Angel, P.J. (2019). Desgaste ocupacional y factores psicosomáticos en trabajadores del servicio médico de urgencias en un hospital público de segundo nivel en Jalisco, México. *Revista internacional de PIENSO en Latinoamérica*. Vol. 1, No. 4. Pp. 6-18.
- Hernández-Sampieri Roberto & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill interamericana.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación (Sexta Edición)*. México: McGrawHill.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). (2021). Banco de indicadores. Mexticacán. <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?ag=14060#divFV6207019030>.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Censos Económicos 2019. <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Censo de Población y Vivienda, 2010, en <http://www.inegi.gob.mx>.
- Jácome, M. & Jácome, X. (2017). Clima laboral: efecto del agotamiento profesional “Burnout” en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*. Edición No. 41 Vol. 11 – No. 1 – Pp. 7-14.
- Juárez-García, A., Flores-Jiménez, C.A. & Pelcastre-Villafuerte, B.E. (2020). Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración mixta preliminar. *Salud UIS*. 52(4): 402-413. doi: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020007>.
- Lledo, A., Perandones, T. M., Herrera, L. & Lorenzo, G. (2014). Cansancio emocional, autoestima y satisfacción con los estudios en estudiantes universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 7. No. 1. Pp. 161-170.
- López-Trejo, H.J., Carrera-Salazar, C. O., Eurrieta-Ortiz, M.I., García-Arrollo, L. C., Gómez-Márquez, M., Llanillo-Navales, J. G., Marín-Ramos, M., Romo-Celis, F. A. & González-Pérez, M. (2018). Análisis Del Estrés Laboral Y Su Repercusión En La Salud Física Y Mental En Operadores De Tracto Camión. *European Scientific Journal*. Vol.14, No.11. Pp. 10-22.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism. In R. R. Kilburg, P. E. Nathan, & R. W. Thore-

son (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology* (pp. 53–75). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10056-004>.

Morales, J. Z. (2017). Una mirada sociológica a las tiendas de barrio: Factores sociales, económicos y culturales que fortalecen su permanencia en el mercado y su resistencia al poder capitalista. Caso tienda “el profe”, barrio Laureles. Medellín. Universidad de Antioquia: Colombia. Disponible en: [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14068/1/MoralesJeimy\\_2017\\_MiradaSociologicaTienda.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14068/1/MoralesJeimy_2017_MiradaSociologicaTienda.pdf).

Pando, M., Aranda, C., Alderete, M., Flores, E. & Pozo, E. (2006). Factores psicosociales de burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en Salud*, 8(3), 173-177.

Pando, M., Aranda, C., Zambrano, J. M. & López, I. (2011). Factores Psicosociales de Riesgo, Burnout y Work-Engagement en Empleados de Pequeñas Tiendas Comerciales de Guadalajara, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. Vol. 1, No 3. Pp. 21-27.

Pinos-Mora, L. P. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*. Vol. 2, No. 1. Pp. 79-104.

Rodríguez, N. (2018). Envejecimiento: Edad, Salud y Sociedad. *Horizonte sanitario*. vol. 17, No. 2.

Rubio-Ávila, S. M. & Gómez-Sánchez, R.V. (2018). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista colombiana de salud ocupacional*. Vo. 8, No. 2. Pp. 54-55.

Saavedra, R. (2016). Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2984/Satisfacion%20Laboral%20e%20Interaccion%20Trabajo-Familia.pdf?sequence=1>.

Simancas-Pallares, M. A., Fortich, N. & González, F. D. (2017). Validity and internal consistency of the Maslach Burnout Inventory in dental students from Cartagena, Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría (English ed.)*, Volumen 46, No. 2. Pp. 103-109.

Valdez J. (1998). *Las redes semánticas naturales, usos y aplicaciones en psicología social*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Vásquez-Trespacios, E. M., Aranda-Beltrán, C., & López-Palomar, M. R. (2020). Síndrome de Burnout y justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 330-339.

## Posturas ergonómicas y síntomas de trastornos músculo esqueléticos en personal del servicio de lavandería del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora.

Terán Cueva Michael Andrés  
Luis Edmundo Sarabia López  
Dorila Victoria Sarabia Cruz

### RESUMEN

El Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora, anteriormente conocido como “Maternidad Isidro Ayora”, brinda atención médica en los servicios de Gineco-Obstetricia, Pediatría, Consulta Externa y Enfermería en la ciudad de Quito. La investigación fue Posturas ergonómicas y trastornos músculos esqueléticos en los trabajadores del servicio de lavandería del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora. Objetivo general: Determinar las posturas ergonómicas y si las mismas están causando trastornos musculo esqueléticos. Método: los participantes fueron 14 trabajadores del servicio de lavandería donde los Criterios de inclusión: Trabajadores con mínimo de seis meses de tiempo en el trabajo, exclusión: trabajadores con menos de 6 meses de servicio, con permiso de maternidad, en periodo de vacaciones o descanso médico y eliminación: Trabajadores que no quieran colaborar o llenen mal los instrumentos, con enfermedades terminales. Escenario: trabajadores del servicio de lavandería. Se aplicó: Método REBA y Cuestionario Nórdico, se contó con el consentimiento informado, se consideró los principios éticos. Para el análisis estadístico se empleó el programa SPSS 2.4. Los resultados indican que existe una correlación significativa entre las posturas ergonómicas y los trastornos musculo esqueléticos. Además, riesgo ergonómico significativo y existe la

presencia de molestias de tipo músculo esqueléticas. Conclusión: se ha podido demostrar que laborar en un ambiente de trabajo con niveles de riesgo ergonómico medio y alto, se pueden desarrollar afecciones músculo esqueléticas.

**PALABRAS CLAVE:** riesgos ergonómicos/ Síntomas de trastornos músculo esqueléticos/ trabajadores del servicio de lavandería/ hospital gineco obstétrico Isidro Ayora.

## ABSTRACT

Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora, at that time better known as "Maternidad Isidro Ayora", provides medical care in the services of Obstetrics Gynecology, Pediatrics, External Consultation and Nursing in the city of Quito. The research was Ergonomic postures and symptoms of musculoskeletal disorders in the laundry service workers of Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora. General objective: Determine ergonomic postures and whether they are causing musculoskeletal disorders symptoms. Method: Participants were 14 laundry service workers where the Inclusion Criteria: Workers with at least six months of time at work, exclusion: workers with less than 6 months of service, on maternity permission, in the period of vacation or medical rest and elimination: Workers who do not want to collaborate or fill the instruments wrong, with terminal diseases. Scenario: Laundry service workers. It was applied: REBA Method and Nor-

dic Questionnaire, informed consent was available, ethical principles were considered. The SPSS 2.4 program was used for statistical analysis. The results indicate that there is a significant correlation between ergonomic postures and musculoskeletal disorders. In addition, significant ergonomic risk and skeletal muscle-type discomfort is present. Conclusion: it has been shown that working in an environment with medium and high ergonomic risk levels can develop skeletal muscle conditions.

**KEY WORDS:** ERGONOMIC RISKS / SYMPTOMS OF MUSCULOSKELETAL DISORDERS or MUSCULOSKELETAL DISORDERS SYMPTOMS / LAUNDRY SERVICE WORKERS / HOSPITAL GINECO OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA

---

## INTRODUCCION

El Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora, anteriormente conocida como "Maternidad Isidro Ayora", brinda atención médica en los servicios de Gineco-Obstetricia, Pediatría, Consulta Externa y Enfermería en la ciudad de Quito.

La investigación se desarrolló en el subsistema de Seguridad y Salud Ocupacional permitiendo determinar las posturas ergonómicas y la presencia de trastornos músculo esquelético en los trabajadores de lavandería del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora.

Las posturas ergonómicas, pueden desencadenar en los trabajadores afectaciones en su salud, en zonas específicas del cuerpo como son espalda

baja, hombros, brazos, piernas antebrazos y muñecas.

Además de generarse afectaciones en los trabajadores se pueden incrementar los costos de las empresas debido a que se generan bajas laborales o enfermedades profesionales, generados por posturas mantenidas o posturas forzadas, manejo de cargas, aplicación de fuerzas, movimientos repetitivos (Prevalia, 2013).

El presente estudio pretende correlacionar el nivel de riesgo ergonómico y la presencia de trastornos músculo esquelético en los trabajadores de lavandería en sus actividades cotidianas. Las actividades en el servicio de lavandería presentan un riesgo ergonómico considerable que puede resultar perjudicial para la salud de los trabajadores y en el peor de los casos, el

desarrollo de molestias de tipo músculo esqueléticas. Debido a las actividades que se realizan en el servicio como son; clasear, doblar, lavar, secar y planchar la ropa, los trabajadores están expuestos a riesgos ergonómicos tales como; posturas forzadas, movimientos repetitivos, sobre esfuerzos físicos, que con el paso de los años se desarrollan trastornos músculo esqueléticos, entre los cuales están molestias en la zona lumbar, hombros y cuello principalmente, para lo cual se estudió cada variable y se realizará una correlación para demostrar si los riesgos ergonómicos están generando trastornos musculo esqueléticos en los trabajadores.

El presente estudio cuenta con los siguientes apartados, iniciando con el planteamiento del problema, el mismo que permitirá formular las preguntas de investigación, seguido la justificación, objetivos, hipótesis, el marco teórico dividido en el posicionamiento teórico y en el desarrollo de las dos variables de investigación, continuando con la metodología, consideraciones éticas, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

Respecto a la metodología de investigación se consideró que el estudio es no experimental con un enfoque cuantitativo, correlacional y con un corte transversal, del mismo modo se describen los instrumentos que serán aplicados en la aplicación de la investigación para obtener resultados de las variables de investigación lo cuales son: el Método REBA y el Cuestionario Nórdico. Lo niveles de riesgo ergonómico obtenidos son que el 21,4% de la población tiene un riesgo alto, mientras que el 42,9 % poseen un riesgo medio y el 35,7% riesgo bajo y, mientras que las molestias músculo esqueléticas encontradas son; zona lumbar el 50%, hombros, 43%, cuello el 36%, muñecas el 29%, antebrazos 14% y no presentan dolor el 14%.

Como conclusión se presenta que los niveles de riesgo ergonómico se encuentran mayormente en un

nivel medio lo que indica que se deben tomar medidas para mejorar las condiciones de trabajo y además que los principales trastornos musculo esqueléticos presentes en los trabajadores son en la zona lumbar, hombros y cuello y aplicada la V de Cramer para la correlación se obtuvo un índice de 0.854. demostrando que las posturas ergonómicas ocasionan trastornos musculo esqueléticos en los trabajadores del servicio de lavandería.

La finalidad de realizar la presente investigación fue la de conocer la realidad de los trabajadores del servicio de lavandería que poseen riesgos ergonómicos en sus actividades y que la mayoría de ellos han desarrollado molestias de tipo músculo esquelético debido a sus actividades, además el estudio permitirá tomar medidas preventivas y correctivas en los puestos de trabajo del servicio mencionado.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La ergonomía debe estar presente en todas las empresas públicas como privadas, haciendo posible que los trabajadores tengan condiciones adecuadas para poder trabajar y cuidar su salud.

Según la OIT debido a enfermedades profesionales o accidentes laborales fallecen 6 400 personas y anualmente aumentan hasta 2,3 millones.

“La (OIT, 2006) estima que 2.02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo” lo que nos muestra la realidad de los trabajadores, agregando que esta cifra demuestra que la salud de los trabajadores no está contemplada en muchas empresas en todo el mundo y por ende se tiene un índice tan alto de muertes de trabajadores en sus labores de sus trabajos.

De igual manera la (OIT, 2006) nos dice que “Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo” lo que nos presenta que no se está interviniendo en la prevención de la salud de los trabajadores.

“Cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo” (OIT, 2006) añadiendo a lo anterior las empresas no se están preocupando o tomando la debida atención en los riesgos laborales que tienen los trabajadores en los puestos de trabajo y como consecuencia de trabajo hay una cifra muy alta en accidentes laborales.

A demás de los daños materiales o pérdidas materiales en las empresas como afectados tenemos a las familias de los trabajadores, el daño emocional y físico causado a los trabajadores es demasiado grande aun para sus familias (OIT, 2006).

“Las personas pasan más de un tercio de cada día en el trabajo” (Fondes, 2001). Teniendo en cuenta que el trabajo es algo indispensable para la subsistencia de las personas, se convierte en el lugar donde se pasa la mayor parte del tiempo, lo que ocasiona que exista una posibilidad alta de contraer una enfermedad ocupacional o accidentes en el trabajo y por lo que las empresas deben invertir en la prevención de la salud y bienestar de los trabajadores.

“Las condiciones de trabajo pueden tener un efecto importante y directo en la salud de los aproximadamente 210 millones de trabajadores de América Latina y el Caribe y sus familias” (OMS, 2010).

El Instituto ecuatoriano de seguridad social en el periodo de 2007 a 2017 tiene como registrado que aumento en un 56% el número de incapacitados por accidentes laborales (Aguirre, 2019).

“Las empresas e instituciones públicas y privadas no están realizando gestión en seguridad y salud interna”, señala el documento del IESS (Aguirre, 2019).

Según el seguro general de riesgos de trabajo se registró 120.901 accidentes laborales en el periodo del 2013 y 2018 (El Universo, 2018).

El 67,6% de los accidentes en el periodo 2013-2018 se dio en el mismo lugar de trabajo; el 17,7%, cuando se va o se vuelve de él; el 6,9%, en desplazamientos dentro de la jornada laboral; el 6,3%, en otro centro o lugar de trabajo; y el 1,7%, cuando el afiliado está en comisión de servicios (El Universo, 2018).

En el 2011 fueron 249, según el IESS. Pero hay un número no determinado que no conoce del beneficio y no lo exige luego de un accidente. “Por ello es importante que se informen” (El Comercio, 2015).

Mientras tanto en el Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora al ser una institución de la salud, está expuesto a riesgos de trabajos como pueden ser, ergonómicos y psicosociales ocasionando enfermedades ocupacionales en los trabajadores, según la matriz de riesgos elaborada por el servicio de salud y seguridad ocupacional del hospital, se encuentra que los trabajadores están expuestos a riesgo ergonómicos como, posiciones forzadas, encorvadas, movimientos corporales repetitivos o levantamiento manuales de cargas. Lo que nos lleva a plantearnos las siguientes preguntas de investigación.

## JUSTIFICACIÓN

### *La relevancia o justificación teórica*

La investigación es relevante porque no se la ha realizado nunca antes en el servicio de lavandería, además que permitirá tener conocimiento de cuanto está afectando las posturas ergonómicas en la salud de los trabajadores y del mismo modo se tomará medidas de prevención para cuidar la salud de los trabajadores.

### *La relevancia o justificación metodológica*

Mediante los instrumentos y observación científica se obtendrá información respecto a las posturas ergonómicas y los trastornos musculo esqueléticos en función a los riesgos que están expuestos los trabajadores de lavandería en cada uno de los puestos del servicio.

### *La relevancia o justificación práctica*

Con los resultados obtenidos de las posturas económicas y las afectaciones por los trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores, se elaborará planes de prevención acorde a los riesgos ergonómicos encontrados en cada puesto del servicio.

*La relevancia o justificación social y población beneficiaria.*

De manera directa los beneficiarios son los trabajadores del servicio de lavandería, considerando que una vez detectados los riesgos ergonómicos a los que están expuestos y las afectaciones a su salud se procederá a realizar planes de prevención.

## HIPÓTESIS

Hi= Las posturas ergonómicas causan trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores del servicio de lavandería

Ho= Las posturas ergonómicas no causan trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores del servicio de lavandería.

## POBLACIÓN Y METODOLOGÍA

La población está compuesta por 14 trabajadores entre hombres y mujeres en edades comprendidas entre 26 y 58, con años de antigüedad desde 2 hasta 28 años de servicio, tienen turnos rotativos, entre los puestos de trabajo están; el planchado, lavador, exprimidor, doblador, claseador, polifuncional, costurera y un supervisor.

Como criterios de inclusión los trabajadores con mínimo seis meses de tiempo de trabajo en el servicio de lavandería.

Como criterios de exclusión los trabajadores con menos de 6 meses de servicio, trabajadores con permiso de maternidad, trabajadores que estén en periodo de vacaciones o descanso médico.

Como criterios de eliminación los trabajadores que no quieran colaborar, que no llenen el consentimiento informado, llenen mal los instrumentos de

medición, trabajadores que tengan enfermedades terminales y trabajadores que abandonen la evaluación al momento de aplicar los instrumentos de medición.

Se utilizó el Método REBA (Rapid Entire Body Assessment) el cual es un instrumento de medición que incluye posturas dinámicas y estáticas, la intención de las personas con la carga y la postura con las extremidades superiores que se denomina gravedad asistida (Vásquez, 2015).

El método REBA fue presentado por Sue Hignett y Lynn McAtamney en la revista "Applied Ergonomics" en el año 2000, para lo cual se utilizó la ayuda de ergónomos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y enfermeras, que pudieron identificar cerca de 600 posturas para su elaboración. Se desarrolló con el fin de brindar un método de medición a las cargas físicas de los trabajadores (Vásquez, 2015).

Se divide el cuerpo en dos grupos: A (tronco, cuello y piernas) y B (miembros superiores).

Tabla A para la obtención de la puntuación del grupo A, a partir de las puntuaciones individuales del tronco, cuello y piernas.

Valoración del grupo B, a partir de las puntuaciones del brazo, antebrazo y muñeca.

Modificación de la puntuación asignada al grupo A en función de la carga o fuerzas aplicadas ("Puntuación A").

Corrección de la puntuación asignada a la zona corporal de los miembros superiores según el tipo de agarre de la carga manejada ("Puntuación B").

A partir de las puntuaciones "A" y "B", y mediante la consulta de la Tabla C, se obtiene la "Puntuación C".

Modificación de la "Puntuación C" según el tipo de actividad muscular desarrollada para la obtención de la puntuación final del método.

Consulta del nivel de acción, riesgo y urgencia de la actuación correspondiente al valor final calculado

(ver tablas de aplicación del REBA).

El grupo A tiene 60 combinaciones posturales. La puntuación estará comprendida entre 1 y 9; a este valor se le debe añadir la puntuación resultante de la carga/ fuerza, cuyo rango está entre 0 y 3. El grupo B tiene 36 combinaciones posturales y la puntuación final está entre 0 y 9; a este resultado se le debe añadir el obtenido de la tabla de agarre de 0 a 3 puntos.

Los resultados A y B se combinan en la Tabla C para dar 144 posibles combinaciones, y finalmente se añade el resultado de la actividad para dar el resultado final REBA que indicará el nivel de riesgo y el nivel de acción.

La puntuación que hace referencia a la actividad (+1) se añade cuando:

- Una o más partes del cuerpo permanecen estáticas.
- Repeticiones cortas de una tarea.
- Acciones que causen grandes y rápidos cambios posturales.
- Cuando la postura sea inestable.

La otra metodología aplicada es el Cuestionario Nórdico, siendo un instrumento estandarizado para la detección y análisis de síntomas musculoesquelético, aplicable en el contexto de estudios ergonómicos o de salud ocupacional con el fin de detectar la existencia de síntomas iniciales, que todavía no han constituido enfermedad o no han llevado aún a consultar al médico.

Su valor radica en que nos da información que permite estimar el nivel de riesgos de manera proactiva y nos permite una actuación precoz. (Kuorinka, B., Jonsson, A., Kilbom, H., Vinterberg, F., Biering, G., Andersson, K., 1987).

Las preguntas son de elección múltiple y puede ser aplicado en una de dos formas. Una es en for-

ma auto administrado, es decir, es contestado por la propia persona encuestada por sí sola, sin la presencia de un encuestador. La otra forma es ser aplicado por un encuestador, como parte de una entrevista.

El cuestionado a usar es el llamado Cuestionario Nórdico de Kuorinka. Las preguntas se concentran en la mayoría de los síntomas que con frecuencia se detectan en diferentes actividades económicas (Kuorinka, B., Jonsson, A., Kilbom, H., Vinterberg, F., Biering, G., Andersson, K., 1987).

La fiabilidad de los cuestionarios se ha demostrado aceptable. Algunas características específicas de los esfuerzos realizados en el trabajo se muestran en la frecuencia de las respuestas a los cuestionarios. Este cuestionario sirve para recopilar información sobre dolor, fatiga o discomfort en distintas zonas corporales. (Kuorinka, B., Jonsson, A., Kilbom, H., Vinterberg, F., Biering, G., Andersson, K., 1987).

Muchas veces no se va al Médico o al Policlínico apenas aparecen los primeros síntomas, y nos interesa conocer si existe cualquier molestia, especialmente si las personas no han consultado aún por ellas. Este cuestionario es anónimo y nada en él puede informar qué persona en específico a respondió cuál formulario. Toda la información aquí recopilada será usada para fines de la investigación de posibles factores que causan fatiga en el trabajo. (Kuorinka, B., Jonsson, A., Kilbom, H., Vinterberg, F., Biering, G., Andersson, K., 1987).

## PROCEDIMIENTO

El investigador en el transcurso de una semana acudió al servicio de Lavandería para tomar fotografías de las posturas ergonómicas en la ejecución de actividades diarias de los trabajadores. Las fotografías se tomaron en varias posturas y desde varios enfoques, siendo desde arriba, lado derecho, lado izquierdo y desde atrás, con la ayuda de un goniómetro se procede a la medición con la metodología REBA, posterior



se entrevista a los trabajadores y se aplica el Cuestionario Nórdico, en donde ellos señalan todas las molestias que tienen en su cuerpo por las actividades que realizan. Cabe señalar que antes de la medición los trabajadores firmaron un consentimiento informado.

## ANÁLISIS DE DATOS

RESULTADOS MÉTODO REBA. Tabla 1

### NIVEL DE RIESGO ERGONÓMICO

| Posturas | No. de trabajadores | Porcentaje |
|----------|---------------------|------------|
| BAJO     | 5                   | 35,7%      |
| MEDIO    | 6                   | 42,9%      |
| ALTO     | 3                   | 21,4%      |
| Total    | 14                  | 100,0%     |

**Fuente: Elaboración propia**

Se puede apreciar que el 21,4% (3 trabajadores) tienen un riesgo ergonómico Alto, el 42,9% (6 trabajadores) tienen un riesgo ergonómico Medio y el 35,7% de los trabajadores (5 trabajadores) tienen un riesgo ergonómico Bajo.

CORRELACIÓN . Tabla 2

| CORRELACIÓN   |          | NIVEL DE RIESGO ERGONÓMICO |
|---|----------|----------------------------|
| 1. ¿Ha tenido molestias en...? Cuello, Hombro, Dorsal, Antebrazo, Muñeca                    |          | 0,753                      |
| 2. ¿Desde hace cuánto tiempo?   |          | 0,953                      |
| 3. ¿Ha necesitado cambiar de puesto de trabajo?   |          | 0,832                      |
| 4. ¿Ha tenido molestias en los últimos 12 meses?  |          | 0,832                      |
| 5. ¿Cuánto tiempo ha tenido molestias en los últimos 12 meses?                              |          | 0,885                      |
| 6. ¿Cuánto dura cada episodio?  |          | 0,953                      |
| 7. ¿Cuánto tiempo estas molestias le han impedido hacer su trabajo en los últimos 12 meses? |          | 0,832                      |
| 8. ¿Ha recibido tratamiento por estas molestias en los últimos 12 meses?                    |          | 0,811                      |
| 9. ¿Ha tenido molestias en los últimos 7 días?  |          | 0,832                      |
| 10. ¿Póngales nota a sus molestias en 0 y 5?  |          | 0,953                      |
| 11. ¿A qué atribuye estas molestias?  |          | 0,753                      |
|   | TOTAL    | 9,389                      |
|   | PROMEDIO | 0,854                      |

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, el promedio total del porcentaje de correlación entre los resultados obtenidos entre la variable independiente; Posturas ergonómicas y la variable dependiente; Trastornos músculo esqueléticos, es de 0,854, lo que demuestra que existe una correlación alta entre ambas variables y además se demuestra que las posturas ergonómicas de los trabajadores están causando trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 3

| No. Trabajadores | Presentan trastornos musculo esqueléticos | No presentan trastornos musculo esqueléticos |
|------------------|---|--|
| <b>14</b>        | 12  | 2  |
| <b>100%</b>      | 85.7%                                     | 14.3%  |

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, tabulados los resultados encontrados, se obtiene que, el 85,7% (12 trabajadores) presentan trastornos musculo esqueléticos debido a las posturas ergonómicas que están expuestos debido a sus actividades que realizan, mientras que el 14,3% (2 trabajadores) de la población no ha presentado trastornos musculo esqueléticos a pensar de las posturas ergonómicas que exigen sus puestos de trabajo.

Tabla 4

| Molestias                 | No. de trabajadores | Porcentaje |
|---------------------------|---------------------|------------|
| <b>lumbar</b>             | 8                   | 57%        |
| <b>hombro</b>             | 6                   | 43%        |
| <b>cuello</b>             | 4                   | 29%        |
| <b>muñecas</b>            | 4                   | 29%        |
| <b>antebrazos</b>         | 2                   | 14%        |
| <b>no presentan dolor</b> | 2                   | 14%        |

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente de realizar la tabulación de los datos, se obtiene que el 57% de la población de estudio tienen dolor en la zona lumbar, mientras que el 43% poseen dolor en hombros, el 29% tienen dolor en cuello y muñecas, así mismo un 14% tiene dolor en antebrazos. Por otro lado, un 14% no presentan dolor.



## DISCUSIÓN

A partir de los resultados encontrados, se demuestra que la hipótesis de investigación se cumple mencionando que; las posiciones ergonómicas están generando síntomas de trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores del servicio de lavandería del hospital gineco obstétrico Isidro Ayora, teniendo presente que el 85,7% correspondiente a 12 trabajadores presenta molestias principalmente en la región del cuello, lumbar y hombros, mientras que el 14,3% correspondiente a 2 trabajadores no presenta molestias.

Esta investigación guarda relación con el estudio realizado por Tacuri (2018) sobre “Análisis de factores de riesgo ergonómico y su influencia en la aparición de trastornos músculo esqueléticos (Tme) en trabajadores de una empresa de ingeniería y construcción en el oriente ecuatoriano” quien presenta los siguientes resultados; más del 80% de la población estudiada, (albañiles 83%, herrero 88,8%, motosierristas 100%), así mismo, estas molestias se presentan principalmente en la región lumbar y en el miembro superior en menor porcentaje. Sin embargo, el presente estudio difiere con Tacuri (2018) en que las molestias que se presentan en cuello y hombros están presentes en la mayoría de trabajadores que, a diferencia de la investigadora, menciona que en su estudio la minoría de la población presentan molestia en cuello y hombros. Lo que puede indicar que las actividades de la población de estudio realizada por Tacuri (2018) son movimientos de carga y de esfuerzo por lo que se tiene a desarrollar molestias en la parte lumbar mayoritariamente. En diferencia con el presente estudio, los trabajadores realizan movimientos repetitivos y posturas forzadas.

Por otro lado en otro estudio realizado en Ecuador por Sinchiguano (2015) acerca de “Los riesgos ergonómicos y su relación con la sintomatología de lesiones músculo esqueléticos en el área de bodega

de la compañía INTCOMEX del Ecuador S.A.” la investigadora obtuvo como resultados que; 28 personas que representa el 87.5% de la población en estudio presentan lesiones músculo-esquelético debido a la actividad laboral, mientras que el 12.5%, es decir 4 personas no presentan ningún tipo de molestia musculoesquelético debido a la actividad laboral. Las partes de cuerpo más afectadas son las áreas dorsal o lumbar 19 personas correspondientes al 59.4%, siguiendo con el cuello 11 personas que corresponde al 34.4%. Con lo cual se puede apreciar que más del 80% de la población investigada tiene trastornos musculoesqueléticos, una cifra similar a la obtenida en el presente estudio mayor al 80%, por lo cual se puede deducir que las actividades en los trabajadores operativos tienen un riesgo ergonómico alto por lo que todos están sufriendo molestias de tipo musculoesquelético, sin embargo no se menciona en los resultados que los trabajadores de la investigación realizada por Sinchiguano (2015) presenten molestias mayoritariamente en hombros o en extremidades, lo cual puede indicar que similar al anterior caso, son personas que realizan trabajo de carga y no tanto movimientos repetitivos, causando trastornos musculoesqueléticos enforcados mayormente en la zona lumbar y cuello.

El estudio realizado en España se realizó un estudio por; Gonzales., García., Gadea., Martínez., Velarde (2013) acerca de “Exposición a carga física en el trabajo por ocupación: una explotación de los datos en matriz empleo exposición española” indican que los movimientos repetidos fueron el riesgo ergonómico declarado con mayor frecuencia (prevalencias en torno al 60%). Las mayores prevalencias de exposición a posturas forzadas, manipulación de cargas, movimientos repetidos y trabajo sedentario se dieron en “albañiles” (96%), en “peones de construcción” (89%), en “trabajadores de artes gráficas” (95%) y “auxiliares

administrativos”(98%), respectivamente.

Al comparar con la presente investigación no se encuentra mucha similitud debido a los enfoques de estudios realizados por cada investigador. Sin embargo, se puede apreciar que en el estudio de Gonzales., García., Gadea., Martínez., Velarde (2013) se encontró que el riesgo ergonómico mayormente presentado en los trabajadores son los movimientos repetitivos, lo cual, tiene relación, debido a que los trabajadores del servicio de lavandería se encuentran haciendo las mismas actividades durante toda la jornada de trabajo y por lo cual se desarrollaron molestias musculo esqueléticas.

### CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación se aprueba la hipótesis investigación y se demuestra que las posiciones ergonómicas están causando síntomas de trastornos musculo esqueléticos en los trabajadores del servicio de lavandería.

Después de obtenidos los resultados el nivel de riesgo ergonómico con nivel alto se encuentra en los puestos de claseador, exprimidor y costurera, mientras que el nivel intermedio se presenta en los puestos de lavador, planchador, doblador y poli-funcional y el nivel de riesgo ergonómico es bajo en el puesto de supervisor, debido a que no realiza esfuerzo físico de ningún tipo.

En cuanto a los síntomas de trastornos musculo esqueléticos que se presenta mayormente en los trabajadores son las molestias en la zona lumbar, cuello y hombros, debido a las actividades que realizan relacionados con posturas forzadas, movimientos repetitivos y levantamiento de cargas.

Los trabajadores que no presentan síntomas de afectaciones musculo esqueléticas son aquellos que tienen menos tiempo laborando en el servicio, que corresponde a menos de 5 años, por lo que se atribuye que los síntomas de trastornos musculo es-

queléticos se presentan en los trabajadores que tienen un tiempo de servicio mayor a 5 años.

Después de procesar y tabular los datos se encontró que la correlación entre las dos variables de estudio es de 0.854 utilizando el método de la V de Cramer para realizar dicha correlación, lo que permitió comprobar la hipótesis de investigación.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f.). Trastornos musculo esqueléticos. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders>

Aguirre, A. (2019). IESS aumentó en 189% pagos de pensiones por riesgo laboral en Ecuador. El Universo. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/04/28/nota/7305476/iess-aumento-189-pagos-pensiones-riesgo-laboral>

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.

Burrell, A. (2015). Trastornos musculo-esqueléticos y enfermedades profesionales en la construcción. UPC. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/76361/memoria.pdf>

Cárdenas, S. (2014). Hacia una perspectiva constructorista de la Ergonomía: aplicaciones de la narrativa en Ergonomía (prevención y diseño). Obtenido de <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/download/518/408>

Castro, G., Ardila, L., Orozco, Y., Lazaro, E., & Castro, C. (2018). Factores de riesgo asociados a desordenes musculo esqueléticos en una empresa de fabricación de refrigeradores. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rsap/2018.v20n2/182-188/es/>

- Cordobés, R. (2016). La Ergonomía como apuesta de futuro... ¿Y dónde estamos ahora? Madrid. Obtenido de <http://prevenblog.com/la-ergonomia-como-apuesta-de-futuro-y-donde-estamos-ahora/>
- Cruz, A., & Garnica, A. (2010). Ergonomía Aplicada. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=rtw3DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=ergonom%C3%ADa&ots=JGnve8oIHo&sig=LyagST5oZqeakHwjfAXNEL6F88M#v=onepage&q&f=false>
- Delgado, J. (2017). Incidencia de Trastornos Músculo esqueléticos en el personal del área de abastecimiento de una empresa de LIMA, 2016. Licenciado en tecnología médica en terapia física y rehabilitación, Universidad Privada Norbert Wiener. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/830/TITULO%20-%20Delgado%20Porras%2C%20Jesus%20Alfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1IAeev18SN5DriXB1gMKML8TR9B3mGsQOk7wbK01y2wl5mKE-Ppjh61m5k>
- El Comercio. (2015). 42 de cada 1 000 trabajadores en el país sufren accidentes laborales. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-accidenteslaborales-iess-empresas.html>
- El Universo. (2018). La mayor parte de los accidentes laborales ocurren en la mañana. Guayaquil. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2018/06/17/nota/6814112/mayor-parte-accidentes-laborales-ocurren-manana>
- Gigliola, A., & Díaz, J. (2008). Análisis de la calificación de pérdida de capacidad laboral por trastornos (desórdenes) músculo-esqueléticos en miembro superior en una Administradora de Riesgos Profesionales colombiana en el año 2008. Obtenido de <http://revistacmfr.org/index.php/rcmfr/article/view/49>
- Gómez, M. (2015). Modelos teóricos de la causalidad de los trastornos musculo esqueléticos. Universidad de Carabobo., Carabobo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215047422009.pdf?fbclid=IwAR3EnqA1baSz8XkbAzoMEy3QymvyBt-twURuFzovYq55pU4BbN3hOKWHkaA>
- Gonzales, C., García, A., Gadea, R., Martínez, M., & Velarde, J. (2013). Exposición a carga física en el trabajo por ocupación: una explotación de los datos en matriz empleo-exposición. Española. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v87n6/05\\_original2.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v87n6/05_original2.pdf)
- Harari, F. (2009). Trastornos Músculo-Esqueléticos en Auxiliares de Enfermería de un Hospital en Quito. Obtenido de <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/eidos/article/view/68/63>
- INSHT. (2003). Evaluación de las condiciones de trabajo: carga postural. Método REBA (Rapid Entire Body Assessment). Obtenido de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_601.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_601.pdf)
- INSHT. (2015). Posturas de trabajo: evaluación del riesgo. Madrid. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/ERGONOMIA/Posturas%20de%20trabajo.pdf>
- INSST. (2014). Riesgos de trastornos musculo esqueléticos en la población laboral española. Obtenido de [https://www.insst.es/-/riesgos-de-trastornos-musculo-esqueleticos-en-la-poblacion-laboral-espanola-ano-2014?redirect=https%3A%2F%2Fwww.insst.es%2Fresultados-de-busqueda-documentacion%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dvie](https://www.insst.es/-/riesgos-de-trastornos-musculo-esqueleticos-en-la-poblacion-laboral-espanola-ano-2014?redirect=https%3A%2F%2Fwww.insst.es%2Fresultados-de-busqueda-documentacion%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dvie)
- INSST. (s.f.). Postura de trabajo. Portal de ergonomía. Obtenido de <http://www.insht.es/portal/site/Ergonomia2/menuitem.8b2d6abdbe4a374bc6144a3a180311a0/?vgnnextoid=dc8c4bf28a3d2310VgnVC->

M1000008130110aRCRD

Kuorinka, B., Jonsson, A., Kilbom, H., Vinterberg, F., Biering, G., & Andersson, K. (1987). Cuestionario Nórdico. *Applied Ergonomics*. Obtenido de <http://www.talentpoolconsulting.com/wp-content/uploads/2014/06/cuestionario-nordico-kuorinka.pdf>

Laurig, W., & Vedder, J. (2006). Enciclopedia de la OIT. Capítulo 29. . Obtenido de <http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/sp/wp-content/uploads/2013/12/Enciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>

Martín, P. (2011). La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. . Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento\\_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Mondelo, P., Gregori, E., & Barrau. (1994). *Ergonomía 1 Fundamentos*. Barcelona: Edicions Virtuals. Obtenido de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38567349/Ergonomia1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DErgonomia\\_1\\_Fundamentos.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190628%2Fus-east-1%2Fs3%2Faw](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38567349/Ergonomia1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DErgonomia_1_Fundamentos.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190628%2Fus-east-1%2Fs3%2Faw)

Monje, C. (2011). Metodología de la investigación, cuantitativa, y cualitativa guía didáctica. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Muñoz, & Peiró. (2001). Material y métodos en un artículo científico. *Enfermería en Cardiología* N° 23, 37-41.

Navarro, F. (2013). La ergonomía ambiental. *Revistadigital INESEM*. Obtenido de <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/la-ergonomia-ambiental-i/>

Nudes, P. (2017). Teoría de la Madurez de Argyris. *Knoow*. Obtenido de <http://knoow.net/es/cieecon-com/gestion/teoria-la-madurez-argyris/>

OMS. (2004). Prevención de trastornos músculo esqueléticos en el lugar de trabajo. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42803/9243590537.pdf>

Palacios, E., Rodríguez, C., Gonzales, E., & García, D. (2014). Síntomas Músculo-Esqueléticos en Trabajadores Operativos del Área de Mantenimiento de una Empresa Petrolera Ecuatoriana. Quito. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300012&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300012&script=sci_arttext)

Prevalia, S. (2013). Riesgos ergonómicos y medidas preventivas. *Cursoforum S.L.U*. Obtenido de [http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje\\_ergonomicos.pdf](http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf)

Quezada, M. (2013). Investigación no experimental: Kerlinger. . Obtenido de <https://es.slideshare.net/Lizherireth/investigacin-no-experimental>

Rojas, M., Gimeno, D., Vargas, S., & Benavides. (2015). Dolor musculo esquelético en trabajadores de América Central: resultados de la I encuesta Centroamericana de condiciones de trabajo y salud. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2015.v38n2/120-128/>

Shuttleworth, M. (2008). Diseño de la Investigación Cuantitativa. *Explorable*. Obtenido de <https://explorable.com/es/diseño-de-la-investigación-cuantitativa>

Shuttleworth, M. (2008). Diseño de la Investigación Cuantitativa. *Explorable*. Obtenido de <https://>

explorable.com/es/disenio-de-la-investigacion-cuantitativa

Sinchiguano, A. (2015). Los riesgos ergonómicos y su relación con la sintomatología de lesiones musculoesqueléticas en el área de bodega de la compañía INTCOMEX del Ecuador S.A. Universidad Central de Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7420/1/T-UCE-0007-361i.pdf?fbclid=IwAR1CqMRpVCKdiK-9twHgGMXVCx3B4R7sL-jivexFwOgYswqge5R7oVdm4nw>

Tacuri, P. (2018). Análisis de Factores de Riesgo Ergonómico y su influencia en la aparición de trastornos músculo esqueléticos (TME) en trabajadores de una empresa de ingeniería y construcción en el Oriente Ecuatoriano. Obtenido de [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29402/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf?fbclid=IwAR1cq29XsKxRhBiq7\\_CC-1E2fnZ8XGhD\\_xa2T1FSx\\_snI\\_\\_w4SEAp\\_A3aBI](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29402/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf?fbclid=IwAR1cq29XsKxRhBiq7_CC-1E2fnZ8XGhD_xa2T1FSx_snI__w4SEAp_A3aBI)

Torres, T., & Rodríguez, M. (2007). Evaluación Ergonómica de Puestos de Trabajo de la Industria Pesquera del Ecuador. ESPOL. Obtenido de <http://rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/172/116>

Vásquez, R. (2015). Revisión al Método REBA. HSEC. Obtenido de <http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=627&edi=28&xit=revison-al-metodo-reba>

Vernaza, P., & Sierra, C. (2005). Dolor músculo-esquelético y su asociación con factores de riesgo ergonómicos, en trabajadores administrativos. Obtenido de [https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0124-00642005000300007&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0124-00642005000300007&script=sci_arttext&tlng=en)

## Riesgos psicosociales en una empresa productora de fideos de Quito, Ecuador.

Diego Alexander Herrera Amaya  
Luis Edmundo Sarabia López  
Dorila Victoria Sarabia Cruz

### RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal: determinar los riesgos psicosociales que se encuentran presentes en el personal, mediante la aplicación del cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo, el cual consta de 8 dimensiones, este instrumento está dirigido para empresas públicas y privadas con más de 10 trabajador, también se elaboró una propuesta de plan de prevención.

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental-transversal de tipo descriptiva, el método de muestreo se denomina muestreo probabilístico aleatorio simple el cual determinó una muestra de 237 personas a nivel nacional distribuidas

en las diferentes sucursales como: Ambato (27), Cuenca (16), Guayaquil (41), Manta (14), Matriz (63), Planta (51), Santo Domingo (25).

Para el análisis estadístico se empleó la herramienta proporcionada por los diseñadores del instrumento, que corresponden a hojas de cálculo de Microsoft Excel y los resultados indican que existe presencia significativa de riesgos psicosociales en el personal de la empresa.

Finalmente se logró llevar a cabo la propuesta del plan de prevención gracias a la investigación realizada.

Palabras Claves: riesgos psicosociales, salud ocupacional, pastas alimenticias, sucursales.

### ABSTRACT

The present investigation has as main objective: to determine the psychosocial risks that are present in the staff, through the application of the psychosocial risks questionnaire of the Ministry of Labor, which consists of 8 dimensions, this instrument is aimed at public and private companies with more than 10 workers, a prevention proposal or plan was also developed.

The research has a quantitative approach, the design is non-experimental descriptive type, the sampling method is called simple random probabilistic sampling which determined a sample of 237 people distributed in the different subsidiaries of: Ambato (27), Cuenca

(16), Guayaquil (41), Manta (14), Matrix (63), Plant (51), Santo Domingo (25), the theoretical framework is composed of 3 chapters.

For the statistical analysis, the tool provided by the designers of the instrument was used, which correspond to Microsoft Excel spreadsheets and the results show that there is a significant presence of psychosocial risks in the company staff.

Finally, the proposal for the prevention plan was carried out thanks to the research carried out.

Key Words: psychosocial risks, health administration, food pasta, subsidiaries.



## Introducción

Sucesores S.A., propietaria de la marca Toscana, es una empresa líder en excelencia de producción y distribución de productos de consumo masivo. Se constituye en el año 1948 en la ciudad de Ambato. La industria que se dedicaba únicamente a la producción de pastas alimenticias, posteriormente, hemos ido superando los procesos iniciales, desde los cambios en calderos de leña, cilindros laminadores manuales, cámaras de secado estáticas, hasta la aplicación de la más alta tecnología de producción con procesos automáticos y continuos que permite una labor diaria de tres jornadas durante 365 días al año, innovando constantemente y desarrollando productos de alta calidad.

La investigación se desarrolló en la línea de la Seguridad y Salud Ocupacional considerando que busca determinar la presencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa productora de fideos.

La presente investigación tiene como propósito principal identificar los riesgos psicosociales presentes en el personal de una empresa productora de fideos, mediante el cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del trabajo, el cual consta de 8 dimensiones las cuales son: Carga y Ritmo de trabajo, Desarrollo de Competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y Apoyo, Otros puntos importantes, que se subdivide en Acoso Discriminatorio, Acoso Laboral, Acoso Sexual, Adicción al Trabajo, Condiciones de trabajo, Doble Presencia (Laboral-Familiar), Estabilidad Laboral y Emocional y Salud Auto percibida. Este instrumento está dirigido para empresas públicas y privadas con más de 10 trabajadores. El fin de esta investigación es velar por la salud mental y física de los colaboradores, la cual es una preocupación cada día más grande para las empresas y autoridades del gobierno, por ello de la

obligatoriedad al exigir planes de acción para combatir estos riesgos.

El ser humano por desarrollarse en un ambiente bio-psico-social está expuesto a diferentes riesgos que perjudican su salud, entonces se define que existe una relación directa entre el trabajo y la salud integral de las personas, si hablamos de riesgos psicosociales determinamos que tienen una alta probabilidad de dañar la salud mental, física y social de las personas, estos riesgos presentan características y consecuencias.

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental-transversal de tipo descriptiva, el método de muestreo se denomina muestreo probabilístico aleatorio simple el cual determinó una muestra de 237 personas.

## Metodología

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo. Hernández (2014) define a la investigación cuantitativa como:

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (p. 4)

El diseño de la presente investigación es no experimental-transversal de tipo descriptiva, debido a que no se va a tratar de manipular las variables, por

otro lado, es transversal porque se habla de recolectar información en un tiempo determinado, por último, es descriptiva porque se pretende indagar la incidencia o los niveles en este caso de riesgos psicosociales que están presentes en el personal de una empresa productora de fideos.

Liu y Tucker (como cita Hernández, 2014) determinan que la investigación transeccional o transversal “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede” (p. 154).

“Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (Hernández, 2014, p. 155).

### **Población**

La población en esta investigación corresponde a los colaboradores que serán parte de ella, Hernández (2014) determina que “La población es un conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones” (p. 174)

La población sujeta de estudio está compuesta por 617 trabajadores que constan en nómina de la empresa a nivel nacional, tienen un rango de edad de 18 a 60 años, existe una mayoría del personal de género masculino en comparación del femenino. las mismas que se clasifican en personal administrativo, operativo, ventas y mercadeo, con un nivel de educación promedio media, los mismos que están expuestos a diferentes riesgos psicosociales productos de las actividades que realizan y el contexto en el que se desenvuelven.

### **Muestra**

Debido al número de la población es importante determinar la muestra con la que se va a trabajar.

Teniendo en cuenta que todos los trabajadores están expuestos a los riesgos psicosociales, se establece que para la presente investigación se utilizará el muestreo probabilístico, el método de muestreo utilizado para la presente investigación se denomina muestreo probabilístico aleatorio simple, el mismo que define Hernández (2014) como característica esencial a “que todos los casos del universo tienen al inicio la misma probabilidad de ser seleccionados” (p. 180).

En este caso se utilizará la nómina facilitada por la Organización para poder seleccionar a la muestra que va a ser parte de la investigación.

La empresa cuenta con 617 colaboradores en el momento que se realiza la investigación, entonces se define como población finita.

Realizando los cálculos pertinentes se define que la muestra está conformada por 237 personas, a nivel nacional donde se procederá a utilizar números aleatorios de la nómina para definir a las personas que serán parte de la investigación.

### **Instrumento y Procedimiento**

Se utilizó el Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, éste tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial, el cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones. (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 7)

Las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde en desacuerdo, poco de acuerdo, parcialmente de acuerdo y completamente de acuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4. (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 8)

Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión, entonces, si los puntajes van de 58 a 116 es considerado como nivel de riesgo Alto, si los

puntajes van de 117 a 174 el nivel de riesgo es Medio, y por último si los puntajes van de 175 a 232 se considera como nivel de riesgo Bajo. (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 10).

El instrumento fue realizado por el ministerio del trabajo de Ecuador, con la ayuda de Universidades, empresa públicas y privadas para los respectivos análisis, por ello se asegura que el instrumento está validado exclusivamente para el contexto ecuatoriano.

El cuestionario de riesgos psicosociales es de naturaleza auto aplicados, se tomó en grupos de 7 a 10 personas, se aprovechó los días que se realicen los exámenes médicos anuales, para luego de ello aplicar los cuestionarios, el cuestionario tiene un tiempo aproximado de aplicación de 15 a 20 minutos.

Debido a inconvenientes que se presentan presentar en la aplicación del cuestionario, luego de los días previstos para el levantamiento, teniendo en cuenta que dichos días corresponden a los meses de marzo y abril se solicitó a cada uno de las gerencias de las Sucursales, con una capacitación previa, que se apliquen los cuestionarios y posteriormente enviar los documentos físicos por valija a Talento Humano en Quito.

El levantamiento se llevó a cabo con una pequeña introducción al tema de investigación donde sea entendido por todos, luego se le entregó el material pertinente que consta del cuestionario y un esfero, para que la persona lea las instrucciones y dejar todo claro para dar inicio, los resultados serán almacenados durante tres años después de haber terminado la investigación.

### Consideraciones Éticas

Se mantendrá la más estricta reserva y confidencialidad sobre todos los antecedentes que se reciba, por lo que no se dará a conocer a terceros en forma alguna, ningún antecedente parcial o total de

la información confidencial.

El ministerio de salud (2014) menciona que “Medidas para proteger los derechos, la seguridad, la libre participación, la decisión de retirarse del ensayo clínico, el bienestar, la privacidad y la confidencialidad de los participantes” (p.3).

El consentimiento informado será general con la autorización de la Gerencia de Talento Humano.

La presente investigación no tendrá ningún interés privado o personal que influya sobre criterios o acciones profesionales, y que resulte en una ganancia personal, económica o profesional, que pueden afectar el diseño, la realización y la presentación de los datos de investigación, y que sea posible tener un impacto en los participantes de la investigación.

### Resultados

Según los datos obtenidos, se conoce que el 71,31% de la muestra corresponde al género Masculino, mientras que el 28,69% corresponde al género Femenino, se puede observar que siendo una empresa que requiere de mayor fuerza física para ciertos procesos en la producción de sus productos, contratan mayormente hombres.

Mientras que, en su clasificación por edad, se puede apreciar que el 44,73% de las personas pertenecientes a la muestra, tienen una edad entre 25 a 34 años, mientras que el 32,49% constan en un rango de edad de 35 a 43 años, seguido de un 9,70% correspondiente a personas que se encuentran entre los 44 a 52 años, continuando con un 8,44% ubicadas en la edad de 16 a 24 años, por último el 4,64% poseen más de 53 años.

Por último, según lo obtenido, se observa que el 80,17% de las personas pertenecen al área operativa, mientras que el 19,83% corresponden al área administrativa, hay que recalcar que por la distribución y giro de negocio, el área operativa está compuesta por departamentos de Ventas, Mercadeo y

Producción, por otro lado el área administrativa está compuesta exclusivamente por departamentos como, finanzas, proyectos especiales, recursos humanos y las gerencias.

Tabla1. Resultados de evaluación de riesgos psicosociales por área en una empresa productora de Fideos en Quito, Ecuador

| Nivel de riesgo | Área Operativa | Área Administrativa |
|-----------------|----------------|---------------------|
| Riesgo Bajo     | 82%            | 81%                 |
| Riesgo Medio    | 18%            | 19%                 |
| Riesgo Alto     | 0%             | 0%                  |

Con una comparación más general de la evaluación de riesgos psicosociales por área de trabajo, se observa que el nivel de riesgo bajo en el personal operativo equivale al 82% y en el personal administrativo 81%, mientras que el nivel medio de riesgo está representado con un 18% en el personal operativo, mientras que en el personal administrativo un 19%, finalizando con un 0% de riesgo en ambas áreas de trabajo.

Tabla2. Resultados de la evaluación de Riesgos psicosociales por género en una empresa productora de Fideos en Quito, Ecuador

| Nivel de riesgo | Masculino | Femenino |
|-----------------|-----------|----------|
| Riesgo Bajo     | 83%       | 78%      |
| Riesgo Medio    | 17%       | 22%      |
| Riesgo Alto     | 0%        | 0%       |

Se observa que existe un nivel de riesgo bajo en Mujeres con un 78%, mientras que en hombres un 78%, seguido de un riesgo medio con el 22% en mujeres y en hombres un 17%, no se observa un riesgo alto en ninguno de los grupos. Entonces, se afirma que existen un nivel de riesgo bajo.

Tabla3. Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales por sucursal en una empresa productora de Fideos en Quito, Ecuador.

| Nivel de riesgo | Ambato | Cuenca | Guayaquil | Manta | Matriz | Planta | Santo Domingo |
|-----------------|--------|--------|-----------|-------|--------|--------|---------------|
| Riesgo Bajo     | 81%    | 100%   | 83%       | 86%   | 84%    | 65%    | 92%           |
| Riesgo Medio    | 19%    | 0%     | 17%       | 14%   | 16%    | 35%    | 8%            |
| Riesgo Alto     | 0%     | 0%     | 0%        | 0%    | 0%     | 0%     | 0%            |

Se puede evidenciar que en Santo Domingo muestra que el 92% de la muestra señala que existe un riesgo bajo y el 8% riesgo medio, mientras que en Manta, el 86% menciona que existe un riesgo bajo seguido del 14% de riesgo medio, en la Sucursal Matriz se observa un nivel de riesgo bajo de 84%, posteriormente riesgo medio un 16%, en Guayaquil señala el 83% que existe un riesgo bajo, 17% de riesgo medio, mientras que en Ambato se define

que el 81% define que hay un riesgo bajo, seguido del 19%, por último se detalla que el 65% de la muestra que pertenece a Planta, consideran como riesgo bajo, mientras que el 35% señalan que existe un riesgo. Es importante puntualizar que existe una diferencia notable entre los resultados de Planta con las demás Sucursales, teniendo un menor índice de riesgo bajo y mayor índice de riesgo medio.

Tabla 4. Resultado global de la evaluación de riesgos psicosociales

| Nivel de riesgo | General |
|-----------------|---------|
| Riesgo Bajo     | 81%     |
| Riesgo Medio    | 19%     |
| Riesgo Alto     | 0%      |

Se observa que existe un 81% que concierne a 193 personas que presentan un riesgo psicosocial bajo, mientras que se evidencia un 19% que corresponde a 44 personas que presentan un riesgo medio, por último, se visualiza que no existe presencia de riesgo alto con un 0%. Entonces se puede deducir que existe un nivel de riesgo psicosocial bajo a nivel general.

### Discusión

En la investigación realizada en Quito-Ecuador por Karla Vaca en el año 2018, con el tema “Diagnostico y propuesta de intervención de riesgos psicosociales en las áreas de negocio de una empresa de servicios petroleros en el 2018”, se identificó los niveles de riesgo de diferentes dimensiones en una población que constaba de 154 colaboradores, que por temas de exclusión la muestra quedó en 135 personas, los resultados encontrados en dicha investigación fueron que en Inseguridad sobre el empleo existe un mayor riesgo desfavorable con un 65%, mientras que en exigencias desfavorables, se muestra un 54%

como mayor índice en riesgo desfavorable, en Ritmo de trabajo muestra que existe una situación intermedia con un 54%, seguido de inseguridad en las condiciones de trabajo y exigencias cuantitativas, donde se señala una situación intermedia equivalente al 46%, continuando con un 45% como dimensión más favorable se encuentra el conflicto de rol, por otro lado la calidad de liderazgo, se encuentra en una situación intermedia con un 48%, mientras que la dimensión doble presencia se define como situación intermedia con 54%, Influencia se considera como más favorable con un porcentaje de 62%, Exigencias de esconder emociones, se encuentra como más favorable con un 64%, Mientras que claridad de rol señala un 65% como más favorable, las personas correspondientes al 75% corresponden a más favorable de la dimensión justicia, por otro lado apoyo social de compañeros se presenta también como más favorable con un 52%, en confianza vertical se logra observar un 80% como más favorable, mientras que apoyo social de superiores se señala un 49% como situación intermedia, reconocimiento presen-

ta un 73% como más favorable, posibilidades de desarrollo, 89% como más favorable, seguido de sentido de trabajo un 93% como más favorable, mientras que sentido de grupo se presenta como más favorable con 53% y por último previsibilidad con un 56%.

Entonces, en relación con los niveles de riesgo presentes en la investigación realizada en la empresa productora de fideos, en la dimensión seguridad sobre el empleo y en esta investigación denominada estabilidad laboral, se determina que existe una diferencia notable, se detalla en la investigación que presta servicios petroleros un nivel de riesgo alto o desfavorable, mientras que, la situación que vive el personal de la presente investigación, es que existe un menor riesgo en esta dimensión, entonces los colaboradores tienen más seguridad en su trabajo, sintiéndolo más estable.

Por otro lado, se compara la dimensión de condiciones de trabajo, para observar las diferencias o similitudes en los resultados arrojados, en las dos investigaciones, se observa que en la empresa prestadora de servicios petroleros existe un nivel medio de riesgo o situación intermedia, sin embargo se puede definir que efectivamente existe un conflicto con esa dimensión, por otro lado en la empresa productora de fideos, se observa un índice de riesgo bajo de esta dimensión, sin embargo hay un porcentaje considerable en los demás niveles, en general se puede definir que es un punto de conflicto a nivel de empresas. En las demás dimensiones que tienen relación las dos investigaciones se presentan niveles parejos de riesgo, predominando un nivel bajo o más favorable

Una investigación realizada en la ciudad de Quito en el año 2019 con el tema "Identificación de riesgos psicosociales en el fideicomiso proyecto turístico Cruz Loma" con una población de 31 trabajadores, obtuvieron diferentes niveles de riesgo

en las dimensiones que se evaluaron, por ejemplo se observa un nivel medio de riesgo en carga de trabajo con un 61,29%, mientras que en condiciones de trabajo prevalece un nivel medio con un 58,06%.

Haciendo una comparación con los resultados obtenidos en la presente investigación encontramos que existe un riesgo medio en la dimensión carga de trabajo, mientras que en la presente investigación, las condiciones de trabajo se encuentran un riesgo de nivel bajo, se puede notar de igual forma, en ambos casos que existen índices considerables en nivel medio y alto que se deben tomar en cuenta a futuro.

Se puede apreciar también que en las investigaciones anteriormente detalladas, no se evalúan ciertas dimensiones que hoy en día son necesarias conocer su nivel de riesgo, como el acoso laboral que en la presente investigación demuestran índices considerables de riesgos medios y altos que se deben tomar en cuenta.

Por otro lado en la investigación realizada en la empresa que presta servicios petroleros es importante señalar la prevalencia de riesgo bajo y medio en la mayoría de las dimensiones, mientras que presentan un nivel de riesgo alto las dimensiones como la inseguridad sobre el empleo y las exigencias emocionales, mientras que en la investigación del proyecto turístico Cruz Loma, en su mayoría prevalece un nivel de riesgo medio, entre ellas están condiciones de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, mientras que en un riesgo bajo se encuentra la dimensión interacción social y aspectos organizacionales, por otro lado como nivel alto de riesgo se encuentra la remuneración del rendimiento, y a diferencia de la presente investigación que en todas las dimensiones reflejan un riesgo bajo, tomando en cuenta que en ciertas dimensiones los porcentajes son muy parejos y comparando por cursales, existen dimensiones que se ven expuestas a

riesgos medios y altos.

Las similitudes y diferencias encontradas entre la presente investigación con los estudios comparados, podría deberse a variables a considerar como el tamaño de la muestra o población que fueron parte de las investigaciones, el giro de negocio y por último la posición geográfica de las empresas.

### Conclusiones

Se puede concluir que existe un nivel de riesgo psicosocial bajo a nivel general, con un valor del 81%.

Las dimensiones que demuestran afectar menos a los colaboradores son acoso discriminatorio estabilidad organización del trabajo, liderazgo y acoso sexual

Los resultados reflejan que las dimensiones que presentan mayor y considerable índice de riesgo de nivel medio son margen de acción y control

Se pudo identificar cuales son los niveles de riesgo psicosociales que afectan según los datos demográficos.

Se pudo exponer una propuesta de plan de acción para la prevención de riesgos psicosociales, a las autoridades.

Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi, Ecuador.

Benlloch, M., Ureña, Y., & Puigdengolas, S. (2015). Conceptos básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Valencia, España: Generalitat Valenciana.

Comité Andino en Seguridad y Salud en el trabajo . (2004). Mientras que en la Resolución 957 del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Guayaquil, Ecuador.

Consejo Andino de Autoridades de Seguridad y Salud en el trabajo. (2005). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Lima, Perú.

Esguerra, G. (2006). Psicología Positiva, una nueva perspectiva en psicología. Bogotá, Colombia: Diversitas. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>

Estrella, D. (2013). Identificación y diseño de una propuesta correctiva de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Coheco S.A. Quito, Quito,

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid, España.

ISASTUR. (2010). Manual de Seguridad.

ISO. (10 de Septiembre de 2015). Riesgo laboral: definición y conceptos básicos. Obtenido de ISO-Tools Excellence:

<https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>

LLambias, J. (2016). Asociación de la Percepción de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Ausentismo Laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una Empresa del área Química-Industrial. Universidad de Chile, Santiago. Obtenido de <http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/49>

### Bibliografía

Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, (2019). Los Riesgos Psicosociales y el Estrés en el trabajo. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. Cali, Colombia: Revistas Científicas Javeriana. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80127000004>

0/Tesis\_Jose%20LLamb%C3%ADas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mansilla, F. (2004). El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. Madrid, España: Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq. Obtenido de. <http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n89/v24n1a01.pdf>

Medina, G. (2016). El rol de la comunicación en la prevención de riesgos psicosociales en el Departamento de Vinculación perteneciente a la Gerencia de Talento Humano de la empresa pública de hidrocarburos del Ecuador – EP PETROECUADOR. Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7666/1/T-UCE-0007-238i.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito, Ecuador.

Ministerio de empleo y Seguridad Social. (2015). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 37-53.

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Nuevos Riesgos Laborales Emergentes e Introducción a la Evaluación. Ecuador.

Ministerio de Salud. (2014). Acuerdo Ministerial N° 00004889. Quito.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. (2014). Aportes para una cultura de prevención. Buenos Aires, Argentina.

Ministerio del trabajo. (2017). Acuerdo Ministerial 82, Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Ecuador.

Ministerio del Trabajo. (2017). Acuerdo Ministerial 135, Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores. Ecuador.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Madrid, España. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Obtenido de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Moreno, F., & Godoy, E. (2012). Riesgos Laborales, un nuevo desafío para la gerencia.

Trujillo, Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación. Ginebra, Suiza : PCL Presses Centrales SA.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Género, salud y seguridad en el trabajo, 1-8.

Organización Mundial de la Salud. (2001). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Chantal Dufresne, BA.

Organización Mundial de la Salud. (2002). Factores de Riesgo. Obtenido de [https://www.who.int/topics/risk\\_factors/es/](https://www.who.int/topics/risk_factors/es/)

Organización Mundial de la Salud. (Octubre de 2017). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

Organización Mundial de la Salud. (2017). Protección de la Salud de los Trabajadores.

Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health>



Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud de los trabajadores. Obtenido de [https://www.who.int/topics/occupational\\_health/es/](https://www.who.int/topics/occupational_health/es/)

Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud Mental en el lugar de Trabajo. Obtenido de [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

Parra, M. (2003). Conceptos Básicos en Salud Laboral. Santiago, Chile.

Pastorino, M. (2007). “Factores Psicosociales del Trabajo y Síndrome de Burnout en Trabajadores de la Salud”. Universidad de Chile, Santiago. Obtenido de:

[http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/523/Tesis\\_Ma.%20Sol%20Pastorino.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/523/Tesis_Ma.%20Sol%20Pastorino.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sarabia, L. (2018). Factores de Riesgo Psicosocial y su asociación con la Calidad de Vida Laboral en los controladores de tránsito aéreo de un Aeropuerto de Ecuador. Quito, Ecuador.

Villalobos, G. (2010). Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá, Colombia.

## Factores de riesgos psicosociales en una empresa de logística al sur de Quito

Christian Stalin Pilco Mosquera  
Luis Edmundo Sarabia López  
Dorila Victoria Sarabia Cruz

### RESUMEN

Trabajo de Investigación sobre Psicología Industrial, específicamente Factores de Riesgo Psicosocial en una empresa operador logístico. El objetivo general fue determinar qué factores de riesgos psicosociales que se encuentran presentes en los trabajadores y elaborar una propuesta de un plan de prevención, a través de una técnica psicométrica cuyo instrumento fue el Cuestionario para Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, COPSOQ ISTAS 21, el mismo que se aplicó a 76 colaboradores representando el 94,7% de la organización. La metodología utilizada en la investigación es de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo, no experimental y transaccional o transversal, contempla una sola variable y la propuesta de un plan de prevención. Dentro

del procedimiento se consideró la aplicación de consentimiento informado, y se contemplaron los principios éticos. Para el análisis estadístico se utilizó la herramienta virtual dado por el mismo cuestionario, los resultados indican que existen niveles desfavorables en las dimensiones de los riesgos psicosociales por la situación actual que atraviesan los colaboradores y los factores de riesgo a los cuales se encuentran con mayor exposición debido a su trabajo. Con recomendación de la aplicación de la propuesta de plan de prevención para la disminución y en lo posible la erradicación del riesgo.

Palabras Clave: Factores De Riesgo Psicosocial/ Psicología Industrial/Propuesta Plan De Prevención/COPSOQ ISTAS 21

### ABSTRACT

Research Work on Industrial Psychology, specifically Psychosocial Risk Factors in a logistics operator. The general objective was to determine which psychosocial risk factors that are present in the workers and to prepare a proposal for a prevention plan, through a psychometric technique whose instrument was the Questionnaire for Evaluation of Psychosocial Risks at Work, COPSOQ ISTAS 21, which was applied to 76 employees representing 94.7% of the organization. The methodology used in the research is of a descriptive type with a quantitative, non-experimental and transectional or transversal approach, contemplates a single variable and the proposal of a prevention plan.

Within the procedure the application of informed consent was considered, and ethical principles were contemplated. For the statistical analysis, the virtual tool given by the same questionnaire was used, the results indicate that there are unfavorable levels in terms of the dimensions of psychosocial risks due to the current situation experienced by employees and the risk factors they encounter. Greater exposure due to your work. With recommendation of the application of the proposed prevention plan for the reduction and, as far as possible, the eradication of risk.

Key Words: Psychosocial Risk Factors / Industrial Psychology / Proposed Prevention Plan / COPSOQ ISTAS 21.

## Introducción

En la actualidad dentro de las organizaciones hemos observado un constante cambio, ya que el lugar de trabajo se convierte en donde un ser humano se desarrolla como lo hace en su hogar; es así como el colaborador ha ido tomando mayor relevancia dentro del campo laboral y las organizaciones comienzan a adaptarse al contexto mundial en el que se encuentran y a los cambios que atraviesan.

Existen organizaciones preocupadas por el bienestar de la persona trabajadora, los estados miembros de la OMS (Organización Mundial de la Salud) se preocupan por no solo el bienestar físico sino también al tema de factores psicosociales relacionados con la salud y desarrollo humano, tomando en cuenta a la población trabajadora como parte importante, dicha actividad viene siendo desempeñada desde 1974 (Raija, Mostafa, & Cary Lynn, 1988)[1].

En cuanto a riesgos psicosociales la (OIT, 2013)[2] plantea “Los riesgos psicosociales son condiciones y circunstancias de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Para entender de mejor manera la palabra psicosociales la podemos descomponer así: PSICO porque nos afecta directamente la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo), además añade: Los riesgos psicosociales desembocan en un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno del trabajo.

Las personas experimentan estos riesgos cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias. Cuando estos riesgos se prolongan sin solventar de forma satisfactoria las situaciones que son dadas por la organización, puede

causar enfermedades como: cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, dolor de espalda y trastornos musculoesqueléticos, trastornos menores de salud mental, entre otros.

En el transcurso del tiempo la forma de trabajo ha tenido cambios en su forma de desarrollo y las investigaciones en este campo han sido cada vez más completas, en donde podemos observar cómo estas formas de trabajar inciden en las personas y en su salud mental de los trabajadores. Según Fernández (2013) señala que este proceso de evolución laboral, trae consigo la necesidad de mayores niveles de responsabilidad, concentración y sobrecarga de trabajo a la hora de enfrentarse a una jornada laboral. Por lo que evidentemente, todas esas circunstancias tienen un efecto negativo sobre la salud del colaborador.

Respecto a la salud de la persona trabajadora, (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011)[3] mencionan que “El reconocimiento de que los factores de riesgo psicosocial requieran ser evaluados sistemáticamente, surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas y legislativas que acentúan el interés por fomentar la salud en los trabajadores”.

Según Gil – Monte (2012)[4], pone en manifiesto que los resultados de las diferentes investigaciones realizadas, han permitido concluir que los riesgos psicosociales laborales y sus secuelas, implican un costo económico y social significativo, hasta tal punto que este problema se lo podría considerar como un aspecto de salud pública.

En una reciente encuesta europea llevada a cabo por EU-OSHA, las causas de los riesgos psicosociales más habitualmente mencionadas fueron la precariedad laboral (72 % de los encuestados), las largas jornadas laborales o el entorno inadecuado para desempeñar sus labores (66 %). (EU-OSHA, 2014)[5].

En América Latina, los porcentajes en materia de accidentes laborales crecen año a año. Argentina

es uno de los países afectados; de acuerdo al resultado de encuestas realizadas a 100 trabajadores, se reveló que el 65% de los trabajadores en Capital Federal admite que siente algún tipo de riesgo o preocupación al desarrollar su actividad laboral y un 18% en el interior del país. (Mc Donald, 2009) [6]. Conocemos actualmente que se da mucha importancia a la salud laboral y cada vez se desarrolla más conciencia sobre la prevención de riesgos laborales a través de reglamentos y normas en la mayoría de países. En nuestro país, mediante Registro Oficial No. 16 de fecha 16 de junio de 2017, publica el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 emitido por el Presidente Constitucional de la República, Lcdo. Lenin Moreno, por medio del Ministerio de Trabajo, mediante el cual expiden la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, donde se hace referencia a los riesgos psicosociales en su Art.9.- Del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y Art.10.- De Las Sanciones Por Incumplimiento del Programa. (Moreno L. , 2017)[7]

Por consiguiente, es beneficioso y necesario realizar la identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la empresa de logística en el sur de Quito, en el año 2020, con 76 trabajadores en nómina al momento de llevar a cabo la investigación; con el fin de conocer y analizar el grado de incidencia de estos factores en el personal de dicha empresa. Con la información obtenida se logrará proponer un plan con puntos de partida claves para prevenir y en lo posible erradicar los efectos negativos en los trabajadores, con el fin de fortalecer la salud laboral, el desarrollo de la organización y el cumplimiento de la respectiva norma legal.

### **Materiales y Métodos**

La investigación se realizó con un enfoque cualitativo, es un estudio descriptivo transversal busca

determinar los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización, recolectando información acerca de los seis factores y subfactores alrededor de veinte dentro del instrumento, con el fin de obtener medidas independientes que permitan establecer una diferenciación objetiva y determinar aquellos con los valores más relevantes en un momento y tiempo único.

Para el estudio a realizar se tomará en consideración el número total de trabajadores de la Empresa de logística, por lo cual no se realizará en muestreo de la población. Las 76 personas tomadas a consideración entre 65 hombres y 11 mujeres.

El análisis de datos será univariable, al tratarse de un estudio descriptivo cuyo objetivo es la búsqueda de la única variable de estudio: factores de riesgo psicosocial. Los datos recolectados a través del Cuestionario de COPS ISTAS 21, serán posteriormente analizados a través de la herramienta de tabulación de datos, misma que puede descargarse de la plataforma informática del mismo.

Centra su medición en factores de riesgo, características de la organización y cualidades del trabajo que cuentan con una base conceptual y evidencia científica suficiente, que vincula dichos factores con la afectación a la salud. (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002)[8], el método está validado en el Estado Español y es fiable. Las  $\alpha$  de Cronbach (0,66 a 0,92) y los índices de Kappa (0,69 a 0,77) son altos. (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002), es una metodología de utilización pública y gratuita que cuenta con manuales, métodos de análisis, criterios de valoración y demás materiales prácticos y herramientas (base de datos, software) de procesamiento de datos, que hace factible su uso en las empresas.

### **Consideraciones éticas**

El Ministerio de Salud del Ecuador a través del Acuerdo Ministerial 4889, expide el Reglamento de los Comités de Ética de Investigación en Seres Humanos publicado en el Registro Oficial Suplemento 279

del 01 de julio de 2014. En él se detallan algunas consideraciones éticas para la ejecución del trabajo de investigación, a continuación, se describen los aspectos más importantes:

**Autonomía.** En la Organización que realizaremos la investigación tenemos el permiso para el uso de datos con la condición que el nombre no sea revelado, por consiguiente se llevara a cabo la debida socialización del documento del consentimiento informado al personal de la empresa de logística a tras del cual se resguardara la confidencialidad, integridad y los derechos de cada participante, se contara además con la firma respectiva del documento escrito con el fin de garantizar la veracidad del proceso.

**Beneficencia.** El mayor beneficio que tiene la investigación será que las personas estarán informadas sobre los factores que afectan directamente a su salud y a su trabajo con estos datos los administrativos podrán desarrollar un plan de prevención, así buscar el bienestar de las personas y de su organización.

**Confidencialidad.** En este punto nos comprometeremos que los datos brindados por cada persona serán confidenciales ya que conoceremos de algunos factores que tendrán mayor relevancia en el personal de la empresa

**Protección de la población vulnerable.** Dentro de la investigación podremos encontrar personas que se encuentren vulnerables ya que los factores de riesgos psicosociales afectan directamente al rendimiento tanto en su hogar como el trabajo y hay que buscar en el plan de prevención que los factores que afectan bajen su nivel que desaparezcan.

**Beneficios potenciales del estudio.** Como hemos ido detallando, uno de los beneficios directos tiene que ver con la organización y su personal ya que con los datos recopilados se realizara una propuesta para prevenir los factores que se pueden erradicar o bajar de nivel y así en la parte del bienestar de las personas y en parte administrativa tener con mayor

satisfacción a sus empleados por consiguiente tener mayor producción.

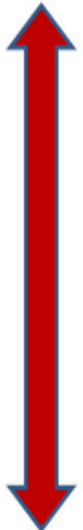
## **Resultados**

El porcentaje de respuesta que participó en la aplicación del cuestionario CoPsoQ - Ista 21 fue de 72 personas, que equivale al 94,7% del personal de todas las áreas de la empresa, siendo la población de 76 personas en primera instancia. De las 72 personas encuestadas, el número de hombres es de 61 que representa al 84,7% y el número de mujeres es de 11 equivalentes al 15,3% de la muestra evaluada.

Los valores de las veinte dimensiones que evalúa el cuestionario COPSOQ ISTAS 21, donde las diez dimensiones más desfavorables son: Ritmo de trabajo con un 91,7%, Conflicto de rol con un porcentaje de 56,9%, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo con 43,1%, Exigencias emocionales con 36,1%, Influencia 30,6%, Claridad de rol 30,6%, Previsibilidad 30,6%, Inseguridad sobre el empleo 30,6%, Exigencias cuantitativas con un 29,2%

Para el nivel de exposición al riesgo intermedio se encuentran las dimensiones: Doble presencia con un porcentaje de 43,1%, Apoyo social de compañeros con un 43,1% y Previsibilidad de un 41,7% y en sentido favorable con los porcentajes más altos están las dimensiones: Confianza vertical con un 97,2%, Reconocimiento con un 94,4%, Justicia con un porcentaje de 87,5%, Sentido del trabajo con un 81,9% y las Posibilidades de desarrollo con un 77,8%, podemos observar el porcentaje superior al 75%. Por lo que se puede comprobar que existen dimensiones que dependen directamente de condiciones internas a la organización y garantizan condiciones positivas en el ambiente laboral.

Tabla 1: Dimensiones evaluadas

|  | <b>Dimensión</b>                             | <b>Más Desfavorable</b> | <b>Situación Intermedia</b> | <b>Más favorable</b> |
|--|--|-------------------------|-----------------------------|----------------------|
|  <p>Más problemáticas</p> <p>Menos problemáticas o favorables</p> | Ritmo de trabajo                             | 91,7                    | 6,9                         | 1,4                  |
|  | Conflicto de rol                             | 56,9                    | 23,6                        | 19,4                 |
|  | Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 43,1                    | 29,2                        | 27,8                 |
|  | Exigencias emocionales                       | 36,1                    | 33,3                        | 30,6                 |
|  | Influencia                                   | 30,6                    | 34,7                        | 34,7                 |
|  | Claridad de rol                              | 30,6                    | 29,2                        | 40,3                 |
|  | Previsibilidad                               | 30,6                    | 41,7                        | 27,8                 |
|  | Inseguridad sobre el empleo                  | 30,6                    | 31,9                        | 37,5                 |
|  | Exigencias cuantitativas                     | 29,2                    | 33,3                        | 37,5                 |
|  | Apoyo social de superiores                   | 26,4                    | 26,4                        | 47,2                 |
|  | Calidad de liderazgo                         | 25                      | 25                          | 50                   |
|  | Doble presencia                              | 23,6                    | 43,1                        | 33,3                 |
|  | Exigencias de esconder emociones             | 19,4                    | 18,1                        | 62,5                 |
|  | Apoyo social de compañeros                   | 18,1                    | 43,1                        | 38,9                 |
|  | Sentimiento de grupo                         | 15,3                    | 19,4                        | 65,3                 |
|  | Sentido del trabajo                          | 8,3                     | 9,7                         | 81,9                 |
|  | Posibilidades de desarrollo                  | 6,9                     | 15,3                        | 77,8                 |
|  | Justicia                                     | 4,2                     | 8,3                         | 87,5                 |
| Reconocimiento   | 1,4  | 4,2                     | 94,4                        |                      |
| Confianza vertical   | 1,4  | 1,4                     | 97,2                        |                      |

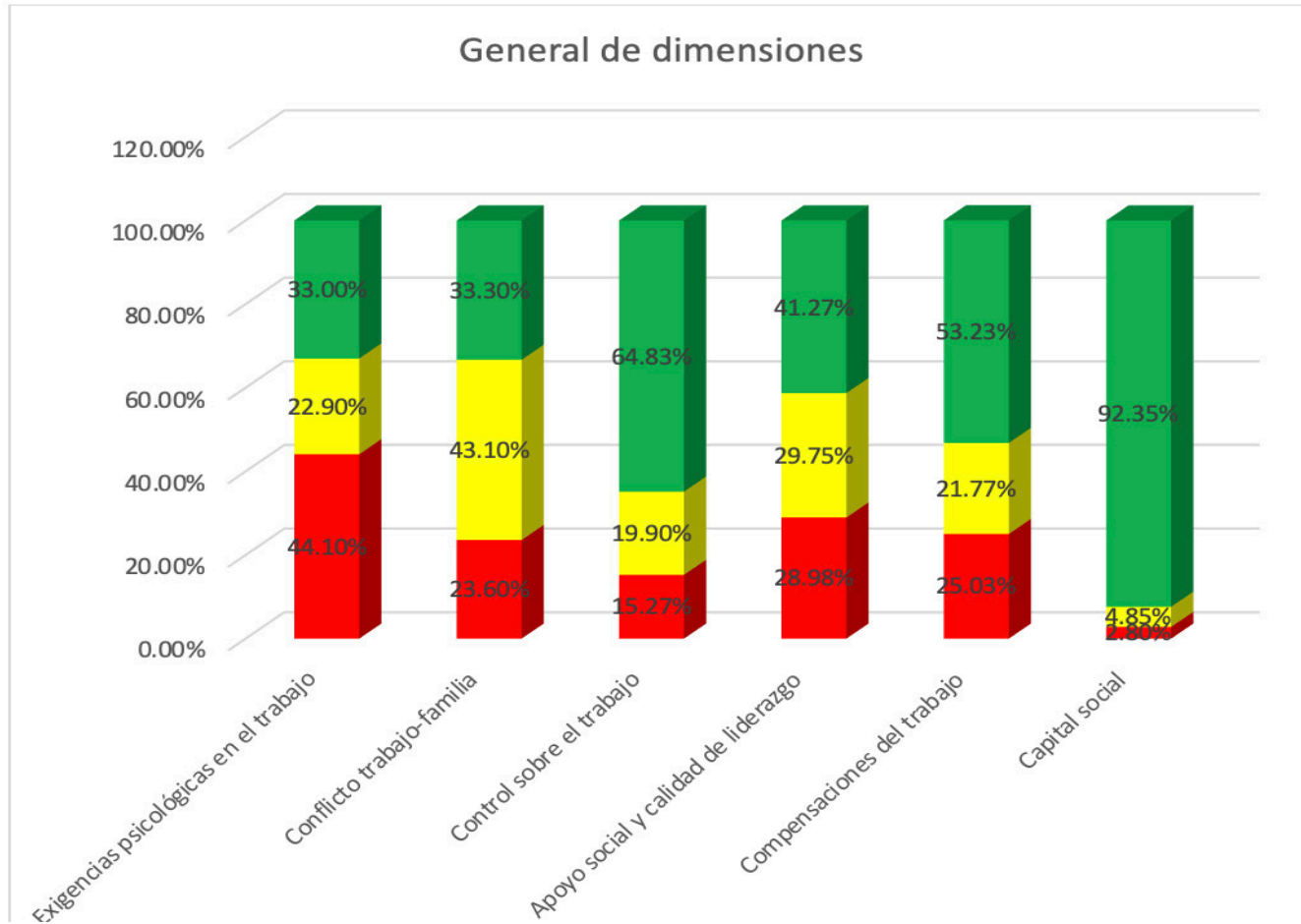
Fuente: Informe preliminar cuestionario COPSOQ-ISTAS21. Versión2.

### Resultados globales de los factores de riesgos psicosociales

Los resultados permiten determinar que los factores de riesgos psicosociales presentes en la empresa evaluada, tomando en cuenta que las exigencias psicológicas son las más altas en la situación desfavorable en un rango de 44,1% y al sumar con la situación intermedia que tiene un 22,99% podemos determinar que es más del 50% que puede estar expuesto a este factor y afectar la salud seguridad de los colaboradores, hay que tomar en cuenta que el factor de conflicto trabajo-familia tiene una situación intermedia con un 43,10% que

puede con el tiempo llevar a la peligrosidad y estar en una situación desfavorable, es importante destacar el factor capital social se encuentra en una situación favorable con un porcentaje de 92,35% es decir que estas pueden garantizar que las personas se sienten que la empresa les brinda justicia y confianza.

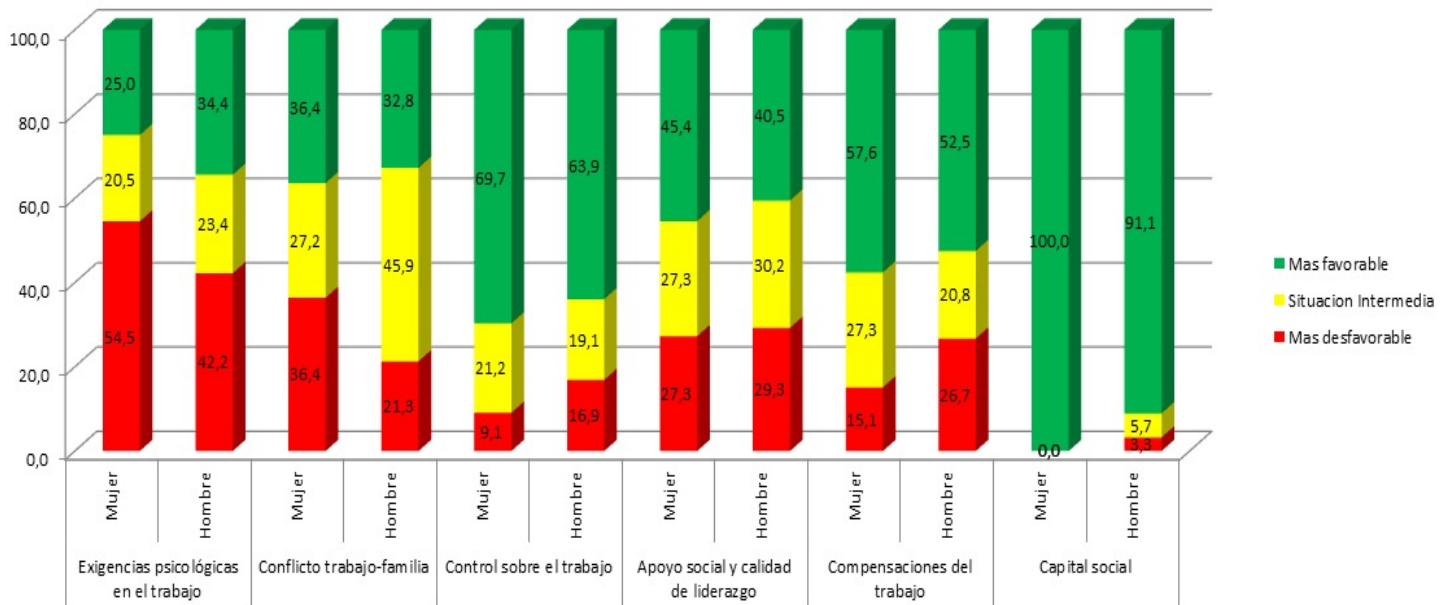
Gráfico 1: Gráfico general de dimensiones



### Dimensiones por sexo

La situación desfavorable se encuentra presente con un 54,5% en el personal femenino y en el masculino con un 42,2% dentro delo factor exigencias psicológicas en el trabajo afectando más a la salud de los mujeres que trabajan en la empresa, la siguiente situación desfavorable es la de conflicto trabajo- familia con un porcentaje de 36,40 %, y por el lado del personal masculino con un 21,3 %, otra situación desfavorable es la de compensaciones del trabajo que afecta a el personal masculino con un 26,7% y al personal femenino un 15,1% es decir esta dimensión afecta a los hombres de la empresa.

Gráfico 2: Tabla general de Mujeres y Hombres evaluados



### Discusión

El objetivo de la presente investigación fue determinar qué factores de riesgos psicosociales se encuentran presentes en los trabajadores de la empresa logística como pudimos observar en el anterior cuadro presentado existen de investigaciones, en las cuales se usó el instrumento COP-SOQ-ISTAS 21. En España se realizó a individuos de población asalariada española, donde las dimensiones de claridad de rol con un 35,06% y sentimiento de grupo con 29,06%, concentraron mayoría de población en la puntuación alta. Mientras que las dimensiones de doble presencia con el 34,02% y esconder emociones con el 27,74% obtuvieron puntuaciones más bajas. (Moncada, Llorens, Font, Galtés, & Navarro, 2014)[9].

Por otra parte en Ecuador la investigación realizada por Andrea Elizabeth Briones Zambrano en el 2014 muestra respuestas desfavorables como

previsibilidad con el 57,1 %, ritmo de trabajo con el 51,6 % y estima con el 50%. (Briones, 2014)[10].

Podemos observar unos denominadores en común que se encontraron en una situación desfavorables y situaciones intermedias como son las dimensiones de ritmo de trabajo que tiene que ver con la falta de trabajadores en las áreas de labor, la incorrecta forma de medición de los tiempos o la mala planificación de la organización, aunque también pueden corresponder a la estructura salarial por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo por otro lado con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo obligando a hacer más tareas para reemplazar las deficiencias.

También dimensiones como la de doble presencia y la nuestra que tiene un porcentaje alto en la situación intermedia de la misma subdimensión con un



porcentaje de 43,1% es decir en gran parte de los colaboradores su origen en el ámbito laboral estas son las exigencias cuantitativas, la ordenación, alargamiento, duración, o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables disconformes con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Y por último con la previsibilidad que se encuentra en una situación intermedia en un porcentaje de 41,1% tanto en la investigación realizada como en las anteriores con más nivel en la investigación de Briones con un 57,1% en una situación desfavorable nos indica que la falta de la misma está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Por último hemos relacionado la investigación de Gonzales 2020 de una operadora logística ubicada al sur de Quito nos indica resultados altos sobre el trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo el 94% en riesgo alto que tiene que ver directamente con el ritmo de trabajo en nuestra investigación como ya hemos detallado antes tiene relación y constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

## CONCLUSIONES

Al término del estudio realizado con el instrumento COPS ISTAS 21 se pudo manifestar que los factores de riesgo psicosocial dentro de la empresa de logística de forma global son 23% se encuentra en un nivel desfavorable, el 24% está en un nivel intermedio, y favorable con el 53% de los colaboradores.

Se ha determinado que los riesgos presentes con exposición desfavorable, en el siguiente orden:

Ritmo de trabajo por consiguiente los trabajadores pueden afectar directamente a la intensidad de la labor que ejecutan dentro de la organización.

Conflicto de rol los colaboradores de la organización deben afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos, o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios, más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa y las dimensiones de situación intermedia fueron:

Previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Apoyo social de compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Doble presencia en el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Se determinó que los Riesgos Psicosociales de mayor incidencia y prevalencia que se presentan en las colaboradoras mujeres son:

Exigencias psicológicas en el trabajo se encuentran en una situación desfavorable en el personal femenino con 54,5% en cambio el personal masculino 42,2% y en el factor conflicto trabajo-familia en las mujeres con un 36,4% y los hombres con un 21,3%.

Por otro lado, la mayor incidencia y prevalencia que se presenta en los colaboradores hombres son:

Control sobre el trabajo que se encuentra en situación desfavorable con 16,9% y las mujeres con 9,1% también en la dimensión compensaciones del trabajo con 26,7% y las mujeres 15,1%.

Al término de la investigación se elaboró la propuesta de un plan de prevención identificando estrategias a mediano y largo plazo para la intervención de las dimensiones que presentaban las situaciones más desfavorables y situaciones intermedias presentes en la organización en relación a los resultados encontrados, las estrategias presentadas abarcan directa o indirectamente la intervención en más de una dimensión.

## Bibliografía

- [1] Raija, K., Mostafa, E. B., & Cary Lynn, C. (1988). Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- [2] OIT. (12 de mayo de 2013). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
- [3] Charria, Sarsosa, & Arenas. (2011). factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Antioquia: Revista Facultad Nacional de Salud Pública.
- [4] Gil-Monte PR(2012). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*.
- [5] EU-OSHA, A. E. (2014). Agencia Europea para la Seguridad Mainstreaming gender into occupational safety and health practice (Integración de la perspectiva de género en la práctica de la seguridad y la salud en el trabajo). Luxemburgo: Publications Office of the European Union. Obtenido de : <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/mainstreamingggender-into-occupational-safety-and-health-practice>
- [6] Mc Donald, A. (27 de julio de 2009). ABC Recursos Humanos.
- [7] Moreno, L. (04 de julio de 2017). Registro oficial n.16. Obtenido de Presidente Constitucional De La Republica Del Ecuador : [https://www.suinba.com/registros%20oficiales:R\\_O%2016%20del52016%20de%20JUNIO%20DEL%202017.pdf](https://www.suinba.com/registros%20oficiales:R_O%2016%20del52016%20de%20JUNIO%20DEL%202017.pdf)
- [8] Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2002). Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. Obtenido de [http://www.istas.ccoo.es/descargas/m\\_metodo\\_istas21.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf)
- [9] Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)- CCOO.
- [10] Briones, G. (3 de junio de 2002). Epistemología de las ciencias sociales. (A. e. impresores, Editor) Obtenido de <https://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Epistemologia%20de%20las%20ciencias%20sociales.pdf>

# Riesgos laborales en los trabajadores de una librería en la ciudad de Quito, Ecuador

David Oswaldo Tipán Sigcha  
 Luís Edmundo Sarabia López  
 Dorila Victoria Sarabia Cruz  
 Martha Belén Pérez Pérez

## Resumen

La presente investigación sobre Riesgos laborales de los trabajadores en una librería en la ciudad de Quito, tiene como objetivo principal: diagnosticar los riesgos laborales presentes en los trabajadores de la Librería Española de Ecuador. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental de corte transversal. La población de estudio corresponde a 24 trabajadores. El instrumento, la matriz del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, GTC-45 en el que se evalúan siete riesgos laborales y veinte nueve factores de riesgos, esta matriz puede ser modificada dependiendo las necesidades de la institución en la que se aplique. Dentro del procedimiento se consi-

deró, la aplicación del consentimiento informado, de la matriz de riesgos. Para el análisis estadístico se empleó la matriz de riesgos GTC-45. Los resultados más relevantes son ergonómicos; posiciones forzadas, manipulación de cargas, mecánicos; caída al mismo nivel, caída a distinto nivel, eléctricos; contacto eléctrico indirecto en nivel no aceptable de riesgo. En conclusión, predominan los riesgos de nivel II no aceptable tanto en riesgos ergonómicos, mecánicos y eléctricos.

Palabras Clave: RIESGOS LABORALES / FACTORES DE RIESGOS / SALUD OCUPACIONAL/ GTC-45/ NIVEL DE RIESGO.

## Abstract

The present research on Occupational risks of workers in a bookstore in the city of Quito has as its main objective: to diagnose the occupational risks present in workers in the “Librería Española de Ecuador”. The research has a quantitative approach, its design is non-experimental, cross-sectional. The study population corresponds to 24 workers. The instrument, the matrix of the Colombian Institute of Technical Standards and Certification ICONTEC, GTC-45, in which seven occupational risks and twenty-nine risk factors are evaluated, this matrix can be modified depending on the institution’s needs in which it is applied. Within the procedure,

the application of the informed consent of the risk matrix was considered. For statistical analysis, the GTC-45 matrix was used. The most relevant results are ergonomic; forced positions, load handling, mechanical; drop to the same level, drop to different level, electrical; indirect electrical contact at an unacceptable level of risk. In conclusion, level II risks are predominant not acceptable in in ergonomic, mechanical and electrical risks.

KEY WORDS: OCCUPATIONAL RISKS / RISKS FACTORS / OCCUPATIONAL HEALTH/ GTC-45/ RISK LEVEL.

## Introducción

La presente investigación tiene lugar en la línea de la Seguridad y Salud Ocupacional considerando que se enfoca principalmente en diagnosticar los riesgos laborales presentes en los trabajadores de la Librería Española S.A., así como también pretende determinar los niveles de riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores y la relación que existe con los datos sociodemográficos.

Por ello se debe entender que la salud más allá de ser la ausencia de la enfermedad es también una manera de vivir libre, digna y responsablemente, es decir, se encuentra fuertemente ligado a la calidad de vida de la persona y su familia (Montalvo, 2017 Salud Ocupacional y Riesgos Laborales).

Los riesgos laborales son los peligros existentes en una profesión, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. (Norma ISO 45001, 2018)

## Antecedentes

Desde su creación como empresa en 1927, la Librería Española permite por más de 90 años el acceso del público ecuatoriano a libros provenientes de diversas partes del mundo, con aportes a la educación, desarrollo del conocimiento y entretenimiento. Actualmente la sede principal de la librería se encuentra ubicada en la ciudad de Quito, con otros locales distribuidos en centros comerciales y otras ciudades del país, que sirven como centro de distribución para tener alcance a nivel nacional (Librería Española, 2021).

Actualmente la empresa está bajo la dirección del Ingeniero Fausto Coba, quien autoriza realizar la presente investigación. Considerando la actual situación de la pandemia a nivel mundial la investigación solo se realiza en Quito a los trabajadores que laboran de manera presencial.

Para la investigación se emplea la Matriz de Riesgos laborales GTC-45 la cual evalúa siete riesgos laborales y veinte nueve factores de riesgos: Riesgos físico, mecánico, ergonómico, eléctrico, químicos, biológicos, accidentes mayores (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012).

En América Latina existen desafíos relevantes con la salud y seguridad, las cifras indican la presencia del 11.1% de accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en el área industrial, 10.7% en agricultura, y 6.9% en el sector de los servicios. Grupos que son importantes para la economía de la región (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Debido a la nula realización de investigación referente a riesgos laborales el actual estudio, brindara una herramienta para trabajar en mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

## Material y Métodos

En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo que generalizo los resultados, otorgo control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes. Además, brindo una gran posibilidad de repetición y se centró en puntos específicos de tales fenómenos, además que facilito la comparación entre estudios similares. El análisis se realizó con los resultados de la matriz de riesgos laborales por puesto de trabajo a los trabajadores de la Librería (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014).

En la investigación no se manipulo deliberadamente las variables. Es decir, en el estudio no se modificaron en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, los trabajadores se desarrollaron en sus actividades cotidianas (Manterola & Otzen, 2005).

La investigación obtuvo información necesaria que permitió indagar acerca de los riesgos laborales en un periodo de tiempo determinado.

El propósito de la teoría transversal “es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en

un momento dado” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014). Por otro lado, el estudio descriptivo “consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan” (García, 2003).

La población sujeta de estudio fue de 24 trabajadores ubicados en la sede principal y en los diferentes centros comerciales en la ciudad de Quito, con edades comprendidas entre 24 y 56 años.

Para la aplicación de la matriz, fue necesario formar un grupo de trabajo, integrado por los investigadores y los trabajadores; Hubo que definir los espacios y procesos analizados, también se recopiló la información, del lugar, datos del pasado como del presente, entendiendo esto como planes que se hayan implementado, evaluaciones de riesgos que se hayan realizado con anterioridad entre otros.

En cuanto al levantamiento de la información de riesgos existentes, se realizó una lista de verificación planteada en la GTC 45, para analizar los procesos, instalaciones y medio ambiente de trabajo.

Para la medición se dé considero los siguientes factores: biológicos, físicos, químicos, mecánicos, ergonómicos, eléctricos, accidentes mayores.

### **Consideraciones Éticas**

Respetar a la persona y comunidad que participa en el estudio: se va a respetar y guardar confidencialidad con las respuestas proporcionadas por además se dará a conocer con el instrumento que se va a aplicar, se respetará al personal que por alguna razón no desee ser parte de la investigación (Rueda, 2004).

Autonomía: la gerencia general y socios de la empresa brindan apertura para conocer los diferentes aspectos de la organización necesarios para obtener los resultados esperados en cuanto a la investigación (p. 4).

Beneficencia: La investigación beneficiará a la LIBRERÍA ESPAÑOLA y sobre todo a sus traba-

jadores ya que al conocer los resultados se podrán plantear mejoras para una mayor productividad y el oportuno desarrollo del personal en los puestos de trabajo.

Confidencialidad: Los resultados serán manejados únicamente por la persona investigadora, para que no se reproduzcan en ningún medio o plataforma, con mala intencionalidad y que perjudique a la organización (Laguna, et., 2007).

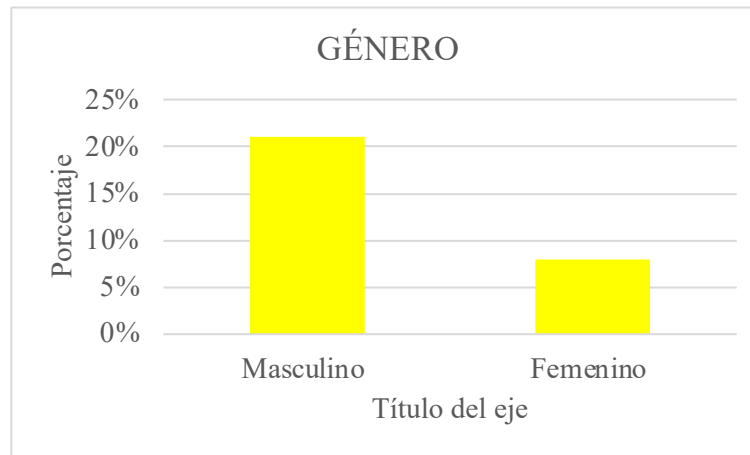
Aleatorización equitativa de la muestra: Para poder desarrollar la investigación se contará con todo el personal de la LIBRERÍA ESPAÑOLA sede Quito, sin ninguna exclusión ya que es necesario una visión amplia de la temática y oportuna recolección de sus datos.

Protección de la población vulnerable: Son considerados como población vulnerable todas las personas de la organización que no puedan concurrir a sus lugares de trabajo, debido al contagio por el covid-19 (Ministerio del Trabajo; Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca; Ministerio de Salud Pública, 2020).

### Resultados

Figura 1.

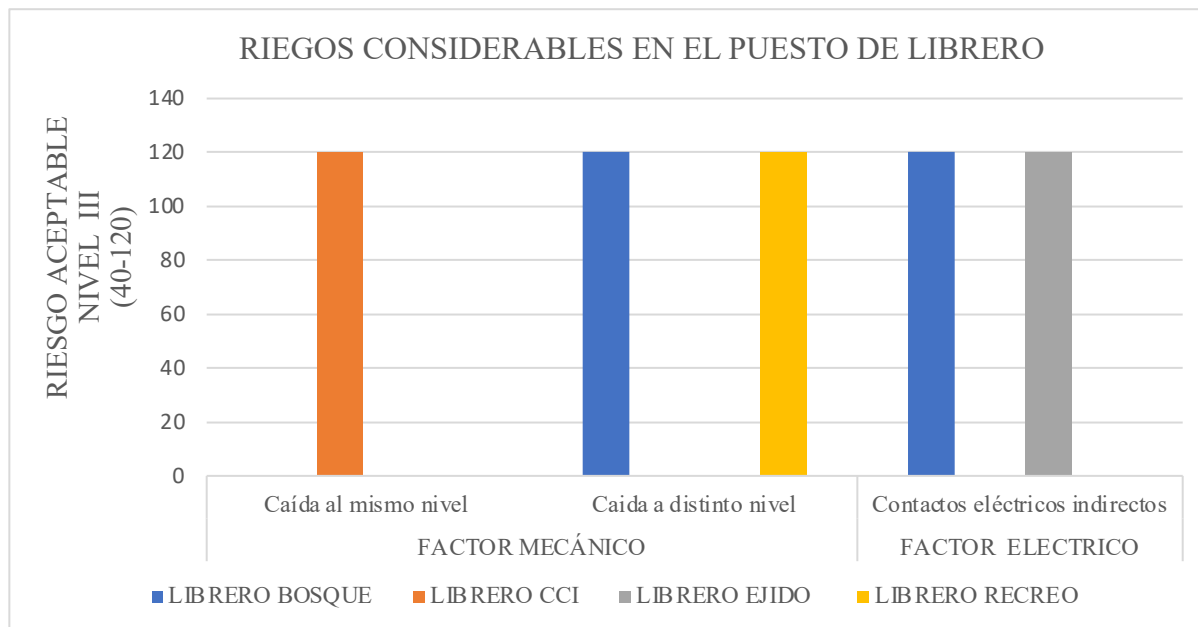
Género con mayor exposición a riesgos laborales



En cuanto a género de la población, se muestra que el género con mayor exposición a riesgos de nivel II NO ACEPTABLE es el masculino conformado por el 21 % de la población estudiada. Mientras que el género femenino se encuentra en exposición con el 8% de la población total.

Figura 2.

Riesgos en el puesto de librero

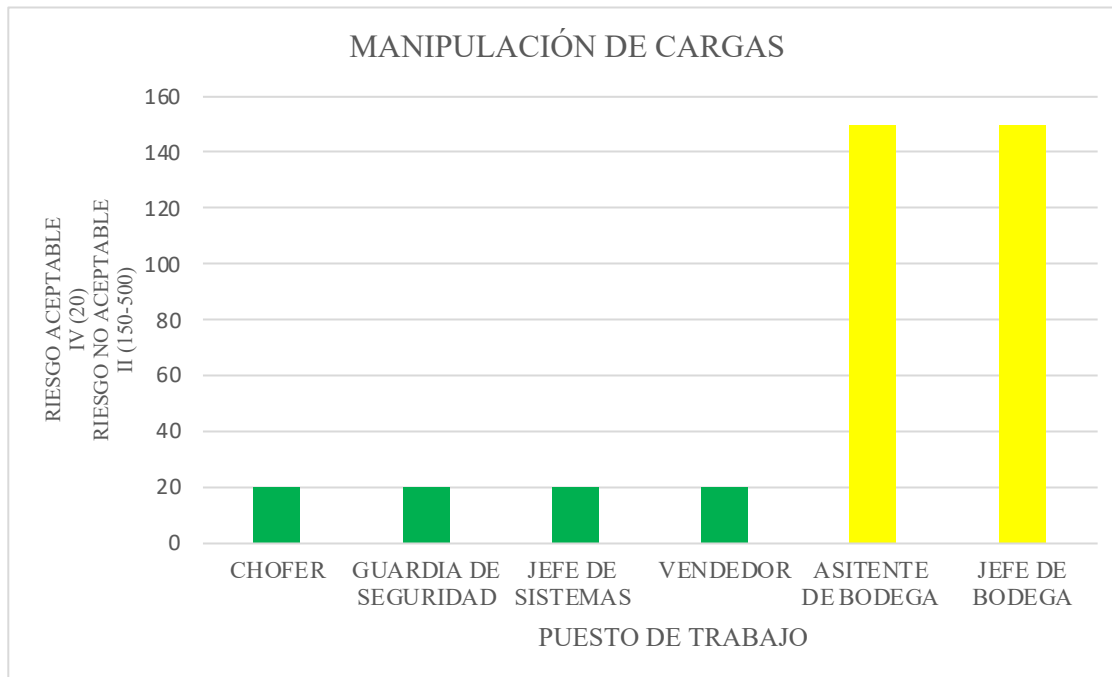


En el puesto de trabajo de librero encontramos factores de riesgos mecánico, caída al mismo nivel, debido a las diferentes particularidades de los locales ya que los espacios proporcionados por los centros comerciales son diferentes, encontrando desde una plataforma con inclinación irregular para el ingreso al local, hasta pisos desgastados, caída a distinto nivel el cual se encontraron escaleras en mal funcionamiento o no con los tamaños adecuados para colocar los libros en las estanterías más altas, eléctrico contactos eléctricos

indirectos donde fueron hallados cableado eléctrico en malas condiciones y en ubicaciones precarias. Todas ubicadas al límite del nivel de riesgo III (40-120) lo cual significa que los riesgos a los presentes son aceptables. Sin embargo, es preferible mejorar si fuera posible.

Figura 3.

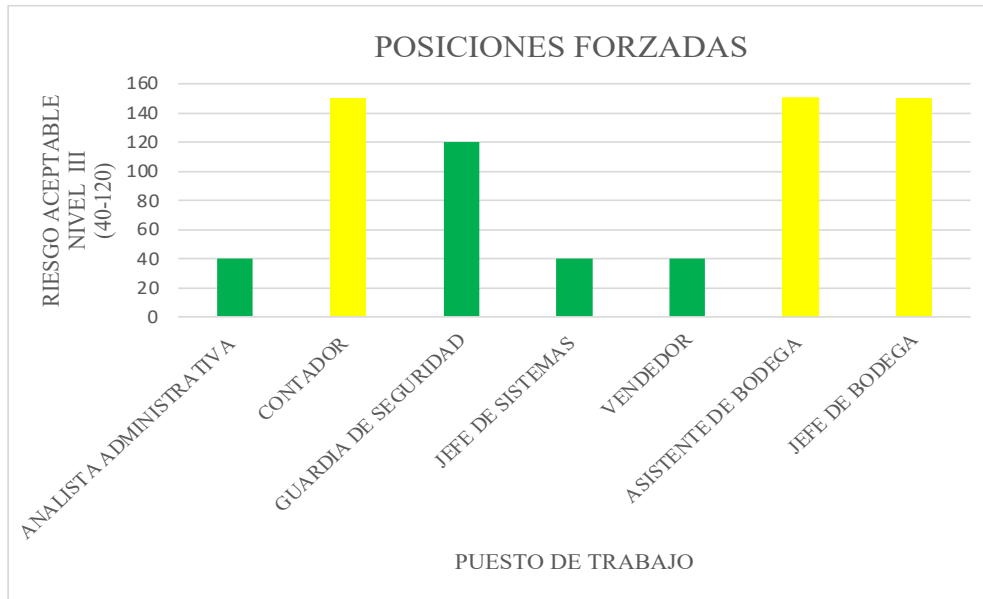
Factor ergonómico manipulación de cargas



En el riesgo ergonómico manipulación de cargas se encuentra en el nivel III (40-120) y nivel IV (20) que corresponde a riesgo ACEPTABLE, en los puestos de trabajo, chofer, guardia de seguridad, jefe de sistemas, vendedor, estibador, por otra parte, se encuentra en el nivel II (150-500) que corresponde a riesgo NO ACEPTABLE los puestos de trabajo de asistente de bodega y jefe de bodega. Principalmente en los puestos de trabajo donde no es aceptable, se encuentra que el desplazamiento de las cargas por parte de los trabajadores es peligroso ya que se lanzan las cajas con libros que tienen pesos aproximados de entre 10 a 20 kilogramos, puesto que la bodega se encuentra en un segundo piso y la zona de recepción en planta baja separados por gradas enlucidas sin cinta antideslizante además que está a la intemperie es decir nada las recubre si llueve.

Figura 4.

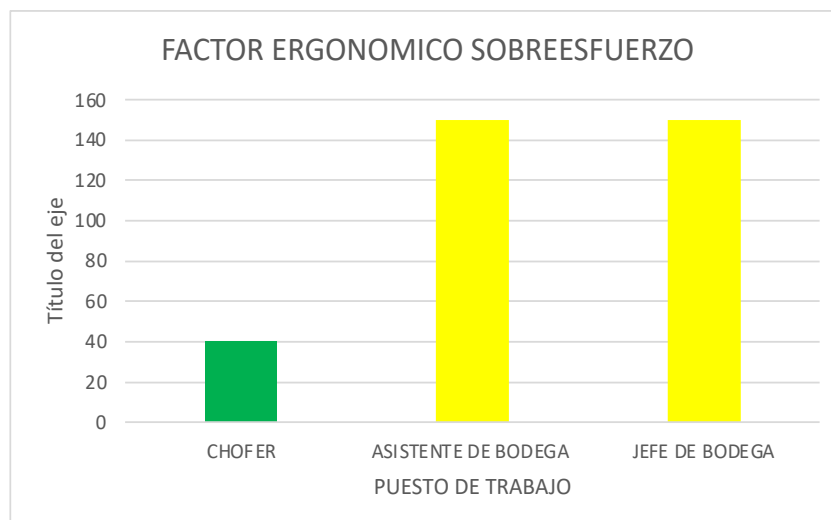
Factor ergonómico posiciones forzadas



En el riesgo ergonómico posiciones forzadas se encuentra en el nivel III (40-120) y el nivel de IV (20) que corresponde a riesgo ACEPTABLE, en los puestos de trabajo de analista administrativo, guardia de seguridad, jefe de sistemas, y vendedor. En nivel II (150-500) el cual significa NO ACEPTABLE en el puesto de contador jefe de bodega y asistente de bodega. Presente en el equipo de bodega ya que deben pasar embarcando y desembarcando mercadería en posiciones incómodas y espacios reducidos. Por otra parte, el contador no tiene la correcta postura para frente a la computadora y acaba todo su horario de trabajo en mala postura.

Figura 5.

Factor ergonómico sobreesfuerzo





En el riesgo ergonómico sobreesfuerzo se encuentran en el nivel II (150-500) No Aceptable y nivel IV (20) que corresponde a riesgo ACEPTABLE, en los puestos de trabajo, chofer, asistente de bodega

y jefe de bodega. Esta presente el riesgo en los días de desembarco donde al final de la jornada terminan con dolores en los brazos y espalda alta.

Tabla 1.

Relación entre edades y niveles de riesgos

| Edades | Riesgo               |                        |                                 |                     |                        |               |                     |   |
|--------|----------------------|------------------------|---------------------------------|---------------------|------------------------|---------------|---------------------|---|
|        | ACEPTABLE            |                        |                                 |                     | NO ACEPTABLE           |               |                     |   |
|        | Caída al mismo nivel | caída a distinto nivel | contactos eléctricos indirectos | posiciones forzadas | manipulación de cargas | sobreesfuerzo | posiciones forzadas |   |
| 24-33  | 4                    | 0                      | 1                               | 0                   | 1                      | 1             | 1                   | 1 |
| 34-43  | 2                    | 2                      | 4                               | 3                   | 1                      | 1             | 1                   | 2 |
| 44-53  | 0                    | 0                      | 2                               | 2                   | 1                      | 1             | 1                   | 2 |
| 54-63  | 1                    | 0                      | 0                               | 1                   | 0                      | 0             | 0                   | 0 |

En el Nivel II NO ACEPTABLE se encuentra las edades entre 24 a 33 años un trabajador, 34 a 43 años existen 2, que resulta ser el 37% de la población más afectada, 44 a 53 años 2 en existen posiciones forzadas y se encuentra las edades entre 24 a 33 años un trabajador, 34 a 43 años un trabajador, 44 a 53 años un trabajador, se encuentran en los factores sobreesfuerzo, y manipulación de cargas. Por otra parte, en el nivel III se encuentra se encuentra las edades entre 24 a 33 años y 34-43 años un trabajador en manipulación de cargas, 34 a 43 años 3, 44 a 53 años 2 en posiciones forzadas, 24 a 33 años 4 trabajadores, 34 a 3 años 2 trabajadores, de 54 a 63 años un trabajador en caída al mismo nivel, de 34 a 43 años 2 se encuentran en caída a distinto nivel, en 24 a 33 años una persona, 34 a 43 años existen 4 trabajadores, 44 a 53 años 2 trabajadores existen contactos eléctricos.

### Discusión de Resultados

Uno apartado primordial del estudio es determinar la relación entre los riesgos laborales y datos sociodemográficos en los trabajadores de la Librería Española sede Quito. Los principales resultados indican

que, los riesgos ergonómicos manipulación de carga, sobreesfuerzo, posiciones forzadas están presentes en el nivel II (150-500) NO ACEPTABLE y en el límite del nivel de riesgo se encuentran riesgos mecánicos caída al mismo nivel, caída a distinto nivel, riesgos eléctricos contactos eléctricos directos, riesgos ergonómicos posiciones forzadas, se encuentran en el nivel III (40-120) ACEPTABLE.

Respecto a los datos sociodemográficos de la población de estudio, encontramos que los riesgos ergonómicos manipulación, sobreesfuerzo y posiciones forzadas están presentes en 5 trabajadores, expuestos en riesgo de nivel II no aceptable. El estudio que realizo (Guerrero, 2018) en el Personal Operativo de la Empresa Pública de Movilidad y Obras Públicas (EMMOP) determinó que los riesgos de trabajo más frecuentes que enfrenta el personal son: el riesgo físico con un nivel de riesgo muy alto, encontrando 30 trabajadores expuestos, equivalente al 22,90%; el factor de riesgo ergonómico con un nivel de riesgo muy alto. Lo cual sugiere que tanto en personal operativo de la EMMOP como en el personal de la librería se encuentra expuesto a riesgos ergonómicos

por las exigencias propias del puesto de trabajo.

En cuanto al género se evidencia que el género masculino está más expuesto a los riesgos laborales en la librería con un 58 % de la población estudiada. Mientras que en el estudio por (Almeida, 2019) en el Centro Cultural Alfredo Jácome, el género en el que prevalecen los riesgos altos es masculino con 37% de la población, la semejanza se debe a que las actividades realizadas en la librería y el centro cultural existen más hombres en los puestos de trabajo donde están presentes los riesgos laborales de nivel alto.

Por otro lado, encontramos que de 34 a 43 años y de 44 a 53 años con 37,5 % trabajadores están más expuestos a los riesgos laborales de nivel II no aceptable. Mientras que en el Centro Cultural se encontró que las edades de los trabajadores que se encuentran más expuestos a los riesgos están entre 40 – 49 años con 31.57%, mayores de 50 años 21.05%, lo que quiere decir que existe una semejanza entre las dos investigaciones, esto puede deberse a que las poblaciones de estudio tienen más presencia de trabajadores en esas edades, y sobre todo la gente con mayor edad tiene a ser vulnerable a los riesgos.

Los resultados de la presente investigación evidencian que 45,83% trabajadores se encuentran en riesgos no aceptables, 54,16% en riesgos aceptables, mientras que el estudio realizado por (Moreno & Sandoval, 2019) en los laboratorios de la Facultad de Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental de la Universidad Central del Ecuador, los niveles de riesgo identificados corresponden a: 57% aceptables con control específico, 18% no aceptables, y 25% mejorables. Los niveles de riesgo más elevados se encuentran en la librería eso puede ser debido a que no cuentan con equipos de protección personal, ropa de trabajo y buenas prácticas, mientras que en los laboratorios

de FIGMNPA se debe usar obligatoriamente los equipos de protección personal y buenas prácticas.

Por otro lado, los hallazgos en la librería muestran que los trabajadores están expuestos en un nivel aceptable a los riesgos químicos, considerando a que están expuestos al amonio para la desinfección. En contraste la FIGMNPA presenta riesgos químicos por contacto con sustancias como ácidos, tiocianato de mercurio, hidróxidos, sales de cianuro y mercurio. Lo cual se podría manifestar que los servidores de la FIGMNPA se ven más expuestos debido a la manipulación y presencia de químicos.

Los resultados demuestran también que los trabajadores están expuestos a 3 riesgos de nivel II no aceptable, y 4 riesgos de nivel III aceptable mismos que si no se hace el debido seguimiento y se toman medidas podría convertirse en riesgos no aceptables de nivel II, por otro lado, tenemos en el centro cultural que los trabajadores se encuentran expuestos a 14 riesgos de nivel II no aceptable, Lo cual podría deberse a que en el centro cultural atiende las necesidades de grupos vulnerables como niños y jóvenes brindando capacitación, documentación bibliográfica para el uso de toda la comunidad en Otavalo

### **Conclusiones**

Los resultados de la investigación indican que los riesgos laborales de mayor relevancia presentes en la Librería Española son los riesgos ergonómicos manipulación manual de carga, sobreesfuerzo, posiciones forzadas y de menor impacto están los riesgos mecánicos caída al mismo nivel, caída a distinto nivel, riesgos eléctricos contactos eléctricos indirectos.

El riesgo de nivel II no aceptable que afecta a los trabajadores se encuentra en los riesgos ergonómicos, posiciones forzadas, manipulación

de cargas, y sobreesfuerzo. Los riesgos bajos de nivel III que están al límite del nivel son caída al mismo nivel, caída al distinto nivel, contactos eléctricos, posiciones forzadas.

Se determinó que los trabajadores comprendidos entre las edades de 34 a 43 años y de 44 a 54 años son las personas más expuestas a los riesgos laborales siendo un total de nueve que equivale al 38% de la población estudiada.

Al comparar los riesgos laborales con los datos sociodemográficos de la población, se encontró que el género mayormente expuesto es el masculino siendo un 21 % de la población estudiada. Mientras que el género femenino se encuentra expuesto a los riesgos con el 8% de la población. Los puestos de trabajo afectados por los riesgos laborales de nivel II no aceptable son siguientes: asistente de bodega, jefe de bodega y contador.

### **Recomendaciones**

Considerando los resultados encontrados es necesario implementar un plan de acción en función de los riesgos encontrados en el nivel II no aceptable, nivel III aceptable y IV aceptable.

Dotar a los trabajadores de las áreas más expuestas a los riesgos laborales ropa de trabajo, equipos de protección personal, entre otros.

Realizar seguimiento de las medidas implementadas con el propósito de optimizar las condiciones de trabajo y disminuir los riesgos a los que están expuestos.

Capacitar a todos y cada uno de los trabajadores referente a los riesgos propios producto del cumplimiento de las actividades encontrados en la investigación.

Realizar exámenes periódicos con la finalidad de identificar los riesgos presentes a los que están expuestos los trabajadores.

### **Referencias Bibliográficas**

Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación. (2012). GUÍA TÉCNICA Colombiana. CCS, 34-36.

Almeida, P., & Meza, B. (2019). Riesgos laborales en el Centro Cultural de Investigación Gustavo Alfredo Jácome. *dspace*, 20-28.

García, I. (2003). Definición de la Investigación . *ÁMBITO METODOLÓGICO*, 65.

Guerrero, D. (2018). Los Riesgos Laborales, su Relación con los Índices de Accidentabilidad y la Implementación de Medidas Preventivas en el Personal Operativo de la Empresa Pública de Movilidad y Obras Públicas (EPMMOP). *dspace*, 69-70.

Jiménez, C. (2018). Evaluación de riesgos laborales mediante la guía técnica Colombia (GTC 45) en el proceso de ensamblaje del automóvil M4 en la Empresa Ciauto Cia Ltda. Latacunga: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi; Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas; Carrera de Ingeniería Industrial.

Laguna, S., Caballero, C., & Lewis, V. (2007). Consideraciones éticas en la publicación de investigaciones científicas. Barranquilla : Salud Uninorte .

Librería Española. (3 de enero de 2021). librería española. Obtenido de librería española: <https://www.libreriaespanola.com/page/nosotros>

Manterola, C., & Otzen, T. (2005). Por qué Investigar y Cómo Conducir una Investigación. *Int. J. Morphol*, 1499.

Ministerio del Trabajo; Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca; Ministerio de Salud Pública. (2020). GUÍA Y PLAN GENERAL PARA EL RETORNO PROGRESIVO A LAS ACTIVIDADES LABORALES. Quito.

Moreno, A., & Sandoval, T. (2019). Evaluación de riesgos laborales en los laboratorios de la Facultad de Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental de la Universidad Central del Ecuador. Quito: UCE.

Rueda, L. (2004). Consideraciones éticas en el desarrollo de investigaciones que involucran a seres humanos como sujetos de investigación las investigaciones en terapia ocupacional comunitaria . Santiago, Chile : Revistas, UChile .

Sampieri, H., Collado, F., & Lucio, B. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

## Instrucciones para autores

La revista internacional PIENSO en Latinoamérica es una publicación cuatrimestral dedicada a la difusión del conocimiento en materia de salud ocupacional.

Nuestra Revista publica documentos como:

1. Artículos originales de Investigación científica. En estos escritos se presenta de manera detallada los resultados originales de investigación de campo realizada recientemente y acostumbra contener al menos: introducción, metodología, resultados, discusión y conclusiones.

2. Carta al Editor. Documento que presenta reflexiones al respecto de un tema relevante de la salud ocupacional y puede estar basada en una perspectiva analítica e interpretativa del autor, a partir de lecturas realizadas o vivencias en el área.

3. Ensayo o Artículo de revisión. Documento resultado de una revisión sistemática y crítica de la literatura existente sobre un problema actual y relevante de la salud ocupacional, caracterizada por presentar una cuidadosa revisión bibliográfica.

### ***Forma del documento:***

En general, todos los artículos que se desee sean considerados para publicación, deben cumplir con los requerimientos que se presentan a continuación.

### *Apariencia y organización del documento:*

o El texto del documento deberá presentarse en formato Word, hoja tamaño carta, letra Arial o Calibri número 12, interlineado de 1.5 líneas, justificado y con márgenes de 2.5 cm.

o El documento debe contener hoja de presentación, resumen en español con palabras clave, resumen en inglés con palabras clave, texto que conforma el artículo, referencias bibliográficas y anexos (este último en caso de ser necesario).

o Contenido para la hoja de presentación: Título del artículo en español y en inglés, lista de autores (tal y como se desea que aparezcan en el artículo), datos para correspondencia (nombre completo, dirección postal, número de teléfono y correo electrónico de autor principal), tipo de artículo (original o de revisión) y fecha de envío.

o El resumen se presenta en un solo párrafo, tanto en español como en inglés, no debe exceder a 250 palabras ni incluir citas. El mínimo de palabras clave es 3, máximo 8.

o En el texto deben estar definidos los apartados de Introducción, Materiales y Métodos, Resultados y Discusión o Conclusiones. Las tablas y figuras deben estar incluidas en el texto, apareciendo en el orden en que son citadas en el mismo.

o Introducción: Trata sobre los objetivos del estudio, los motivos que llevaron a él, así como la literatura que se revisó (acorde al tema y objetivos).

o Materiales y Métodos: Se describen los materiales utilizados para la realización del estudio, así como las características de los participantes (sujetos, instituciones). De igual manera se describe la técnica empleada y los estudios estadísticos para el análisis de la información recolectada.

o Resultados: Este apartado debe ser lo más ordenado y coherente que le sea posible. Recuerde que las tablas y figuras son sólo de apoyo.

o Discusión o Conclusiones: Hacer énfasis en los descubrimientos del estudio y relacionarlos con los objetivos previamente establecidos. Evite repetir información contenida en apartados anteriores. Al comparar sus resultados con los de otros estudios, debe estar seguro que tienen temas y objetivos similares. Si la reflexión le lleva a nuevas hipótesis y/o recomendaciones, pueden estar incluidas.

o Las citas bibliográficas dentro del texto y en la lista de referencias deben estar de acuerdo al formato APA. La lista de referencias debe estar en orden alfabético de acuerdo al primer apellido del autor principal; en caso de que haya varias referencias del mismo autor, deberán ser ordenadas de acuerdo al año de publicación (comenzando con la menos reciente). En caso de que la referencia esté disponible en línea, se debe agregar el enlace después de la leyenda “Disponible en:”. Todas las referencias de la lista deben estar debidamente citadas en el texto.

- o El orden de los anexos será de acuerdo a la pertinencia que la, el o los autores consideren necesaria.
- o El texto no debe exceder de 25 páginas.

### ***Aspectos éticos y editoriales:***

o Todos los artículos remitidos a la Revista Internacional PIENSO deberán ser inéditos y no deben estar en proceso de publicación o haber sido enviado simultáneamente a alguna(s) otra(s) revista(s) científica(s).

o Todo conflicto de interés existente debe ser comunicado por escrito a la revista.

o Cada autor debe estar informado y de acuerdo con la publicación del estudio. Dicho acuerdo debe expresarse por escrito con la firma de cada autor.

Se considerará motivo de rechazo para el artículo cualquiera de las siguientes faltas:

- o Plagio.
- o Cambios de autoría.
- o Autoría ficticia.
- o Conflictos de interés ocultos.

### ***Remisión de los trabajos***

Los trabajos deben ser remitidos acompañados de una carta de “Acuerdo sobre publicación y derechos de autor” firmada por todos los autores donde se hace constar que se trata de un artículo original en que todos han participado, que no se ha incurrido en vicios de autoría, plagio ni fraude y se hace transferencia de todos los derechos de autoría en relación con el manuscrito a la Revista Internacional PIENSO en caso de que se publique el manuscrito.

Se debe enviar por correo electrónico a la Revista:

[revistapienso@yahoo.com.mx](mailto:revistapienso@yahoo.com.mx)

### ***Trabajos a publicar***

Los trabajos presentados a la revista serán revisados y en su caso por el Comité Editorial comprobando que cumplan con los criterios mínimos en contenido y formato.

Si son aprobados, pasarán a la revisión de pares expertos serán seleccionados de instituciones y universidades tanto nacionales como internacionales siguiendo el sistema de “doble ciego”.

El Comité editorial revisa los conceptos de los pares expertos y decide aceptarlo, enviarlo al autor para que realicen correcciones solicitadas por los pares o no publicarlo.

Revista Internacional de PIENSO en Latinoamérica: fundada en enero de 2018 y cuenta con ISSN 2594-2077 en su versión impresa y está indizada en Latindex (Folio único 30878).

### **Redes sociales**



[@piensoac](#)



[@piensoac](#)



**PIENSO** en Latinoamérica  
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

---

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMERICA, Año 4, No.10, septiembre - diciembre 2021, es una publicación trimestral editada por PIENSO, A.C. Av. Chapultepec Nte. 15, Col. Ladrón de Guevara, Lafayette, Guadalajara, C.P. 44600, Tel.+52 33 41602066, [www.piensoenlatinoamerica.org](http://www.piensoenlatinoamerica.org), [piensoac@yahoo.com.mx](mailto:piensoac@yahoo.com.mx). Editor responsable: Manuel Pando Moreno. ISSN:2594-2077, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Impresa por ABC Impresiones, Calle Pedro Moreno 640, Col. Centro, C.P.44100, Guadalajara, Jalisco.



# IIIASO

Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional

## CONTENIDO

### EDITORIAL

#### **Teletrabajo**

Espejo Guasco Carlos

### ARTÍCULOS ORIGINALES

#### **Situación laboral, factores psicosociales y repercusiones en la salud de los trabajadores de tiendas de abarrotes, Mexticacán, México**

Aranda Beltrán Carolina, Vásquez Trespalacios Elsa María, Hernández Guzmán Berenice, Pérez Patiño Teresa.

#### **Posturas ergonómicas y síntomas de trastornos músculo esqueléticos en personal del servicio de lavandería del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora.**

Terán Cueva Michael Andrés, Sarabia López Luis Edmundo, Sarabia Cruz Dorila Victoria

#### **Riesgos psicosociales en una empresa productora de fideos de Quito, Ecuador.**

Herrera Amaya Diego Alexander, Sarabia López Luis Edmundo, Sarabia Cruz Dorila Victoria

#### **Factores de riesgos psicosociales en una empresa de logística al sur de Quito**

Pilco Mosquera Christian Stalin, Sarabia López Luis Edmundo, Sarabia Cruz Dorila Victoria

#### **Riesgos laborales en los trabajadores de una librería en la ciudad de Quito, Ecuador**

Tipán Sigcha David Oswaldo, Sarabia López Luis Edmundo, Sarabia Cruz Dorila Victoria, Pérez Pérez Martha Belén

## Revista Internacional de **PIENSO** en Latinoamérica

Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C

Año 4, Número 10 | ISSN: 2594-2077; indizada en Latindex (folio único 30878).

La Revista Internacional de PIENSO en Latinoamérica es una publicación del PIENSO, A.C.

Av. Chapultepec 15, Piso 23, Ladrón de Guevara, Americana, 44600 Guadalajara, México

Tel. (+52) 33 4160 2066 | [revistapienso@yahoo.com](mailto:revistapienso@yahoo.com)