

## Riesgos Psicosociales en los trabajadores de un taller artesanal de calzado.

Julián Erick Iza Romo

Luis Edmundo Sarabia López

Dorila Victoria Sarabia Cruz

Martha Belén Pérez Pérez

### Resumen.

El trabajo de investigación en la rama de la Psicología Industrial, enfocado en los Riesgos Psicosociales del personal de un taller de la ciudad de Guayaquil, dedicado a la confección de calzado para damas, caballeros y niños, siendo el objetivo general determinar los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores del taller de calzado. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, con diseño no experimental. La investigación se sustentó en la teoría Persona-Entorno de Robert Caplan. La población analizada fue el 100% del personal del taller. Para la recolección de datos se empleó el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo (2004) adaptado de la Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez, que está constituido por 46 ítems y evalúa 7 dimensiones. El resultado obtenido

permitió medir el nivel de los riesgos psicosociales en el personal y el nivel de exposición por género. Los riesgos psicosociales que generan una mayor afectación a los trabajadores del "Taller de calzado artesanal" son: Exigencias laborales 79%, Condiciones del lugar de trabajo 68%, Carga de trabajo 64%, Contenido y característica de la tarea 61% y Papel laboral y desarrollo de la carrera 57% de los trabajadores.

**PALABRAS CLAVE:** RIESGOS PSICOSOCIALES, CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, CONDICIONES DE TRABAJO, CARGA DE TRABAJO.

### Abstract

The research work in the Industrial Psychology branch, focused on the Psychosocial Risks of the staff of a workshop in the city of Guayaquil, dedicated to the manufacture of footwear for women, gentlemen and children, being the general aim to determine the psychosocial risks present in the workers. The study was quantitative, descriptive, with non-experimental design. The research was based on Robert Caplan's Person- Environment theory. The analyzed population was 100% of the workshop staff. The Questionnaire of Psychosocial Factors at Work (2004) adapted from Dr. Blanca Noemi Silva Gutierrez, which consists of 46 items and evaluates 7 dimensions, was used for data collection. The result was to measure

the level of psychosocial risks in staff and the level of exposure by gender. The psychosocial risks that generate greater affectation to workers of the "Artisan Footwear Workshop" are: Labor demands 79%, Workplace conditions 68%, Workload 64%, Content and characteristic of the task 61% and Work paper and career development 57% of workers.

**KEYWORDS:** PSYCHOSOCIAL RISKS/ PSYCHOSOCIAL RISK QUESTIONNAIRE AT WORK/ WORK CONDITIONS/ WORKLOAD.

## Introducción

La globalización, los cambios tecnológicos y las nuevas modalidades de contratación han desencadenado en el surgimiento de nuevas problemáticas o aficciones que puede afectar la salud del trabajador, y dentro de estas problemáticas se encuentran los riesgos psicosociales, razón por la cual a nivel mundial se han llevado a cabo investigaciones acerca del impacto que tienen los riesgos psicosociales en la salud mental de los trabajadores, la OIT (como se citó en Forastieri, 2016) define a los riesgos psicosociales como las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido de trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. Cuando las condiciones de trabajo afectan de manera negativa y su impacto se ve reflejado en el surgimiento de problemas emocionales, comportamentales, cambios a nivel endocrino y que pueden desencadenar en enfermedades psíquicas o físicas. (p.13)

Los riesgos psicosociales han tomado gran relevancia a nivel mundial pues según estudios de la Organización Mundial de la Salud, se determina que la depresión y la ansiedad pueden repercutir también a nivel económico en las organizaciones, ya que se estima que los efectos de los riesgos psicosociales producen pérdidas de productividad calculadas en cerca de \$1 billón de dólares (OMS, 2017). También se ha llegado a identificar que existen labores que tienen un mayor grado de riesgo en la salud mental y las consecuencias pueden motivar una ingesta excesiva de alcohol, sustancias psicotrópicas o estupefacientes, y si en el área de trabajo no existe camaradería no habría un respal-

do social laboral para poder superar y afrontar este tipo de riesgos (OMS, 2017).

En España en el año 2012 se aplicó y publicó los resultados de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo por parte del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, donde se identificó que los riesgos psicosociales se han convertido en una de las principales causas del surgimiento de enfermedades laborales y tienen una gran incidencia en los accidentes laborales que puede sufrir un trabajador, entre los cuales se destacan cortes, pinchazos, golpes, caída desde el mismo nivel, caídas desde alturas y accidentes de tránsito. Desde el punto de vista de la salud afectada percibido por el trabajador el 86.4% de los trabajadores señalan que los problemas de salud que les aqueja han sido producido o agravados por el trabajo, problemas como cansancio o agotamiento, trastornos musculoesqueléticos y el estrés, ansiedad o nerviosismo. (INSHT, 2012). En los sectores que comprenden a los trabajadores de la industria tradicional o artesanos los datos que se obtuvieron frente a la exposición de dolores de cabeza es del 8,8%, fatiga visual 7,6%, estrés 18,5% e insomnio es del 2,2%. (INSHT, 2012).

En la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, referente a la percepción de los trabajadores donde consideran que el trabajo está afectando su salud con un 22,5% los colectivos de conductores, artesanos, mecánicos y personal sanitario tiene con mayor frecuencia esta percepción, y donde acotan que las dolencias que sufren con mayor frecuencia son el dolor de espalda, dolor de cuello y el estrés; además de presentar síntomas de cansancio, alteraciones de sueño y cefaleas (INSHT, 2012).

A nivel regional la Comunidad Andina en el año 2004 establece el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual se establece en el art. 2.- Promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo, para disminuir o eliminar los daños en la salud del trabajador. y en su

art. 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y en su entorno como responsabilidad social y empresarial (Comunidad Andina, 2005). Con el objetivo de prevenir y velar por la salud de los trabajadores, esto como medida regulatoria para todos los países miembros, lo cuales deberán promulgar políticas, normas y la constitución de organismos que regulen y control el bienestar de los trabajadores.; y también otorgando responsabilidad a los directivos de las organizaciones.

La Constitución de la República del Ecuador en su art. 326 numeral 5 establece, Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Asamblea Nacional, 2008).

En el Ecuador la institución gubernamental encargada de promover el bienestar de los trabajadores tanto a nivel físico como psicológico es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que a través del Gobierno central el cual mediante Decreto ejecutivo 2393 se promulga el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, que en su art 1.- (...) se aplicaran a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente del trabajo (IESS, 1986). A través de este decreto se establecen las normas de control y los organismos de regulación que estarán a cargo de la promoción y prevención de la salud del trabajador, al igual que delega de obligaciones y responsabilidades a los empleadores.

La Resolución del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social 513 “Reglamento del Seguro Gene-

ral de Riesgos de Trabajo”, en el cual se establece en su art. 9.- Se consideran factores de riesgos específicos que entran el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial (IESS, 2003).

Según datos del Seguro General de Riesgos de Trabajo a nivel nacional en el año 2018, se registraron 22266 Accidentes del Trabajo y 930 Enfermedades Profesionales, de los cuales a nivel Regional 13006 que representa el 56,07% fueron registrados en la Costa, 9457 que representa el 40,77% en la Sierra, 678 que representa el 2,92% en la Amazonia y 55 que representa 0,24% en la región Insular, y en lo que va del año 2019 se han reportado 23327 Accidentes de Trabajo, de los cuales 21015 han sido calificados como tales (SGRT, 2018). Lo que centra la atención en las regiones de Costa y Sierra pues ambas abarcan el 96,84% de los riesgos laborales registrados en el país.

En lo que se refiere a las empresas legalmente constituidas en el Ecuador según los datos recogidos por el Directorio de Empresas del año 2017 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos existían 884,236, de las cuales el 90,78% correspondientes a 802,709 son Microempresas, el 7,22% correspondientes a 63,842 son pequeñas empresas, el 1,55% correspondientes 13706 a medianas empresas y el 0,46% que serían 4,067 grandes empresas (INEC, 2018). Lo que recalca que la mayoría de la fuerza laboral del país se encuentran comprendidas en las microempresas y pequeñas empresas en las actividades económicas del comercio, agricultura y ganadería, transporte y almacenamiento, manufacturas, alojamiento y comidas (INEC, 2018).

Con los datos presentados en el párrafo anterior se puede identificar que dentro de la actividad económica que oferta mayor trabajo en el país son las microempresas y pequeñas empresas, las cua-

les están situadas en las principales provincias del Ecuador como lo son Pichincha, Guayas, Azuay, Manabí y El Oro; datos que concuerdan con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que tienen mayor índice de incidencia en estas provincias.

Para la investigación se planteó como objetivo general el determinar los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores y como objetivos específicos medir el nivel de los riesgos psicosociales en los trabajadores, identificar los riesgos psicosociales con mayor y menor impacto a nivel general y por género.

Robert D. Caplan en su teoría del Ajuste Persona-Entorno, plantea que para evaluar y predecir la forma en que los comportamientos personales y el entorno de las organizaciones, con apoyo del bienestar social del trabajador, elaboró un modelo para una intervención preventiva. (INSHT, 2011). En esta teoría se plantea que cuando un ajuste deficiente desde otras perspectivas como las necesidades del trabajador (ajuste necesidades-oferta) estas se refieren a las necesidades del trabajador como el grado de aptitudes y capacidades que posee el individuo y las que ofrece a su puesto de trabajo; y las exigencias del entorno de trabajo (ajuste exigencias-capacidades) son las aptitudes y capacidades del trabajador que llegan a generar satisfacción del trabajo. Pero también se identifican que dentro de las características que engloban a las personas (P) existen necesidades como capacidades; y que dentro de las características del Entorno (E) se encuentran las ofertas y las demandas para llegar a generar satisfacción en el trabajador y a su vez cumplir con las exigencias que nacen del desarrollo de sus actividades y para las que fue contratado. (INSHT, 2011). También se señala que debe existir una diferenciación en lo que respecta al ajuste

subjetivo que son percepciones de persona y entorno que tiene el trabajador; frente al ajuste objetivo que son las evaluaciones que como plantea la teoría no presentan sesgo subjetivo ni error. (INSHT, 2011). Con estas premisas se establece que el ajuste objetivo tiene su influencia en el ajuste subjetivo lo que genera impacto en el bienestar de los trabajadores.

### **Materiales y métodos.**

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el cual 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 desarrolla un plan para probarlas, se miden las variables en un determinado contexto, se analizan las mediciones obtenidas, y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis para (Hernández et al. 2010).

La población del estudio estuvo compuesta por 28 personas que laboran en el taller de calzado artesanal, en edades comprendidas entre los 18 y 60 años, de un estrato socioeconómico medio - bajo. No existió muestreo pues se tomó al 100% de la población.

El instrumento que se aplicó en la investigación fue el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo 2004 (Adaptado), elaborado por la Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez, el cual parte de un cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico, pues su versión original estuvo enfocada en evaluar factores de riesgo en el ámbito académico. El cual quedó constituido por 46 ítems y mantuvo las 7 dimensiones de medición los cuales quedaron divididos de la siguiente manera: Condiciones del lugar de trabajo (9 ítems); Carga de trabajo (5 ítems); Contenido y características de la tarea (7 ítems); Exigencias laborales (7 ítems); Papel laboral y desa-

rollo de la carrera (6 ítems); Interacción social (9 ítems) y Satisfacción con la remuneración (3 ítems) (Pando, et al. 2016).

El cuestionario tiene una escala de respuesta de tipo Likert de 5 grados, desde 0 (nunca) hasta 4 (siempre) por lo que esta versión del cuestionario ha sido utilizada en la mayoría de investigaciones de factores de riesgo psicosociales; y su aplicación puede ser a la población general de trabajadores de diversos tipos de industria o servicios. Pando et al. (2016).

## Resultados

Tabla 1. Variables Sociodemográficas.

Trabajadores de un taller de calzado artesanal privado en Guayaquil, Ecuador.

Variable	Dimensión	Personas	Porcentaje
Género	<b>Masculino</b>	<b>15</b>	<b>54%</b>
	Femenino	13	46%
Edad	20 - 30	8	29%
	<b>31 - 40</b>	<b>10</b>	<b>36%</b>
	41 - 50	7	25%
	51- 60	3	11%
Estado Civil	Casado	8	29%
	Divorciado	1	3,5%
	Soltero	7	25%
	<b>Unión libre</b>	<b>11</b>	<b>39%</b>
	Viudo	1	3,5%
Escolaridad	Bachiller	5	18%
	Primaria Incompleta	2	7%
	<b>Secundaria Incompleta</b>	<b>13</b>	<b>46%</b>
	Universitario	8	29%

Predomina el personal de género masculino sobre el femenino, en edad el mayor porcentaje se ubica en un rango de 31 – 40, casi una cuarta parte de los trabajadores viven en unión libre y el nivel de escolaridad que predomina es la secundaria incompleta.

Tabla 2. Calificaciones globales por dimensión.

Dimensión	ALTO		MEDIO		BAJO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Condiciones del lugar de trabajo	3	11,00%	<b>16</b>	<b>57,00%</b>	9	32,00%
Carga de Trabajo	0	0,00%	<b>18</b>	<b>64,00%</b>	10	36,00%
Contenido y características de la tarea	2	7,00%	<b>15</b>	<b>54,00%</b>	11	39,00%
Exigencias Laborales	6	21,00%	<b>16</b>	<b>57,00%</b>	6	21,00%
Papel laboral y desarrollo de la carrera	5	18,00%	11	39,00%	12	43,00%
Interacción social y aspectos organizacionales	2	7,00%	8	29,00%	18	64,00%
Remuneración del rendimiento	5	18,00%	4	14,00%	19	68,00%
<b>VALOR TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>11,7%</b>	<b>88</b>	<b>44,9%</b>	<b>85</b>	<b>43,3%</b>

Con los datos obtenidos se puede apreciar que las dimensiones de Carga de trabajo, Condiciones del lugar de trabajo, Contenido y característica de la tarea y Exigencias laborales en nivel de riesgo medio.

Tabla 3. Resultados globales por género.

Dimensión	Variable		ALTO		MEDIO		BAJO	
			Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Condiciones del lugar de trabajo	Género	Femenino	3	11,00%	5	18,00%	5	18,00%
		<b>Masculino</b>	0	0,00%	<b>11</b>	<b>39,00%</b>	4	14,00%
Carga de Trabajo	Género	Femenino	0	0,00%	8	29,00%	5	18,00%
		<b>Masculino</b>	0	0,00%	<b>10</b>	<b>36,00%</b>	5	18,00%
Contenido y características de la tarea	Género	<b>Femenino</b>	1	4,00%	<b>9</b>	<b>32,00%</b>	3	11,00%
		Masculino	1	4,00%	6	21,00%	8	29,00%
Exigencias Laborales	Género	<b>Femenino</b>	1	4,00%	<b>9</b>	<b>32,00%</b>	3	11,00%
		Masculino	5	18,00%	7	25,00%	3	11,00%
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Género	Femenino	3	11,00%	7	25,00%	3	11,00%
		<b>Masculino</b>	2	7,00%	4	14,00%	<b>9</b>	<b>32,00%</b>
Interacción social y aspectos organizacionales	Género	Femenino	1	4,00%	6	21,00%	6	21,00%
		<b>Masculino</b>	1	4,00%	2	7,00%	<b>12</b>	<b>43,00%</b>
Remuneración del rendimiento	Género	Femenino	5	18,00%	2	7,00%	6	21,00%
		<b>Masculino</b>	0	0,00%	2	7,00%	<b>13</b>	<b>46,00%</b>

Las dimensiones que tienen un impacto de nivel medio para el género masculino son Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo; mientras que para el género femenino las dimensiones con nivel medio son Contenido y característica de la tarea y Exigencias laborales.

## Discusión de Resultados.

Con base a los resultados obtenidos en la investigación del “Taller de calzado artesanal” se puede determinar que las dimensiones según los rangos de calificación del “Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo” de la Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez adaptado (2004): Carga de trabajo con un 64%, Exigencias laborales con 57%, Condiciones del lugar de trabajo con un 57% y Contenido y características de la tarea con un 54% se encuentran en un nivel de riesgo medio. Mientras que las dimensiones de Remuneración del rendimiento con un 68%, Interacción social y aspectos organizacionales con un 64% y el Papel laboral y desarrollo de la carrera con 43% se ubican en un nivel de riesgo bajo.

En el estudio “Factores de Riesgo Psicosocial y su asociación con la calidad de Vida laboral en los controladores de tránsito aéreo de un aeropuerto del Ecuador” realizado por el PhD. Luis Sarabia en el año 2018, aplicó el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo, cuya población estaba constituida por 47 controladores de tránsito aéreo, determinó que las dimensiones Exigencias laborales con un 91,5% y Remuneración del rendimiento con un 40,4% se ubicaron en un nivel de riesgo alto, mientras que las dimensiones Contenido de la característica de la tarea obtuvo un 89,4%, Condiciones del lugar de trabajo con un 80,9%, el Papel y desarrollo de la carrera un 78,7%, la Carga de trabajo con un 72,4% y la Interacción social y aspectos organizacionales con un 55,3% fueron calificadas en un nivel de riesgo medio. Se puede establecer que hay similitud en las dimensiones de Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo y Contenido y características de la tarea, al ser calificadas en ambos estudios en nivel de riesgo medio.

En la dimensión Exigencias laborales hay una diferencia muy marcada en cuanto al nivel de ries-

go, pues en el estudio de Sarabia se calificó como un nivel de riesgo alto, mientras que en el taller de calzado artesanal fue calificada en un nivel de riesgo medio, esto podría deberse a que existe mayor exigencia tanto física como mental para un controlador de tránsito aéreo que para el personal del taller de calzado artesanal, sin desmerecer el trabajo que se realiza en el taller de calzado, puesto que en caso de cometer un error en el taller las repercusiones no serían de gran magnitud, como las que llegara a tener un controlador de tránsito aéreo si este tuviera alguna falla en su trabajo.

En el Papel y desarrollo de la carrera existe discrepancia puesto que en el estudio del personal del aeropuerto fue calificada como nivel de riesgo medio y en tanto en el taller de calzado artesanal se determinó un nivel de riesgo bajo, lo que podría entenderse que en el taller existen mejores oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional.

En la dimensión de Interacción social y aspectos organizacionales en el taller de calzado artesanal el riesgo es bajo, lo que lleva a presumir que las relaciones interpersonales de los trabajadores y directivos es muy buena y permiten el desarrollo de las actividades laborales de manera adecuada.

En el estudio denominado “Identificación de riesgos psicosociales en el fideicomiso proyecto turístico Cruz Loma” realizado por Ximena Alquinga en el año 2019, a una población de 31 trabajadores aplicando el “Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo” de la Dra. Blanca Noemí Silva Gutiérrez adaptado (2004), se determinó que la dimensión Remuneración del rendimiento con un 41,94% está en nivel de riesgo alto, mientras que las dimensiones Carga de trabajo con 61,29%, Contenido y característica de la tarea 61,29%, Exigencia laborales 61,29%, Papel laboral y desarrollo de la carrera con 61,29% y Condiciones del lugar de trabajo con 58,06% fueron calificados en nivel de riesgo medio.

Y finalmente la dimensión de Interacción social y aspectos organizacionales con un 80,65% se la consideró como nivel de riesgo bajo. En general podemos determinar que existe concordancia en las dimensiones de: Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea y Exigencias laborales tienen aproximación de porcentajes de las dimensiones en un nivel de riesgo medio. Esto podría ser a que las actividades en ambas organizaciones son en su mayoría realizadas por el área operativa las cuales tiene mayor demanda de actividad mental como física. Los estudios en la dimensión de Interacción social y aspectos organizacionales tienen sus mayores puntajes en el nivel de riesgo bajo, esto podría dar a entender que dentro de ambas organizaciones el comportamiento y trato social es el adecuado tanto entre cargos de la misma jerarquía como con cargos de mandos superiores.

Respecto a la dimensión de la Remuneración del rendimiento tanto en el estudio de Sarabia como Alquina el nivel de riesgo fue alto, mientras que en el “Taller de calzado artesanal” el nivel de riesgo fue bajo, lo que podría entenderse que entorno a la remuneración percibida y prestaciones que tiene la organización con los trabajadores del taller, existe aceptación por parte del personal, debido al giro del negocio del taller de calzado artesanal, se presume que está bien remunerado, frente a la insatisfacción que se tiene en el personal de los dos estudios citados, que pese a ser cargos operativos se percibe inconformidad en el fideicomiso y el aeropuerto con lo que respecta al trabajo que realizan y a la remuneración que reciben.

Alquina (2019) en su estudio evaluó los riesgos psicosociales por género y obtuvo los siguientes resultados globales en el género femenino en las dimensiones de Condiciones de trabajo 12,43; Carga de trabajo 6,36; Contenido y características de la

tarea 7,29; Exigencias laborales 14,43; Papel laboral y desarrollo de la carrera 9,46 fueron calificadas en nivel de riesgo medio; mientras que las dimensiones de Interacción social y aspectos organizacionales 8,07 y Remuneración del rendimiento 4,57 se evaluaron como nivel de riesgo medio. En el taller de calzado artesanal el género femenino obtuvo los siguientes puntajes en las dimensiones Condiciones de trabajo 18%; Carga de trabajo 39%; Contenido y característica de la tarea 32%; Exigencias laborales 32%; Papel laboral y desarrollo de la carrera 25%; Interacción social y aspectos organizacionales 21% fueron calificadas en nivel de riesgo medio, y la dimensión de Remuneración del rendimiento el 21% consideró que está en nivel de riesgo bajo. De manera general en el género femenino en ambos estudios existe similitud en la calificación obtenida por dimensiones en los niveles de riesgo medio y bajo; solo existe discrepancia en la dimensión de Interacción social y aspectos organizacionales, en el estudio del Fideicomiso Cruz Loma fue evaluada como nivel de riesgo bajo, mientras que en el taller de calzado artesanal se evaluó como riesgo medio. Se puede presumir que las relaciones interpersonales en taller para el género femenino tienen cierta dificultad para el adecuado desarrollo de las actividades laborales.

En los datos obtenidos por Alquina el género masculino los puntajes globales en las dimensiones Condiciones de trabajo 12,29; Carga de trabajo 5,71; Contenido y característica de la tarea 8,88; Exigencias laborales 15,71; Papel laboral y desarrollo de la carrera 8,41 y Remuneración del rendimiento 7,76 fueron calificadas como nivel de riesgo medio. Y únicamente la dimensión de Interacción social y aspectos organizacionales 10,18 se evaluó como nivel de riesgo bajo. En el género masculino en el taller de calzado artesanal las dimensiones Condiciones de trabajo 39%; Carga de trabajo 36% y Exigencias laborales 25% fueron calificadas como nivel de riesgo medio,



en tanto que las dimensiones Contenido y característica de la tarea 29%; Papel laboral y desarrollo de la carrera 32%; Interacción social y aspectos organizacionales 43% y Remuneración del rendimiento 46% se ubicaron como nivel de riesgo bajo. En tanto que los puntajes globales en ambos estudios en el género masculino las dimensiones que tuvieron similitud en la calificación de riesgo medio fueron Condiciones de trabajo, Carga de trabajo y Exigencias laborales. Y la dimensión de Interacción social y aspectos organizacionales fue evaluada como riesgo bajo en ambas organizaciones, mientras que existe discrepancia en las dimensiones de Contenido y desarrollo de la tarea, Papel laboral y desarrollo de la carrera y Remuneración del rendimiento, debido a que en el taller de calzado artesanal fueron calificadas como riesgo bajo esto hace presumir que pese a que en ambas organizaciones la mayor responsabilidad de las actividades recae en el área operativa, se puede identificar que existe mejor posibilidad de crecimiento profesional y tener ascensos, que las actividades que se desarrollan en la fabricación del calzado son más fáciles de aprender y desarrollar, que a nivel de la percepción de los trabajadores frente a la remuneración que obtienen por su trabajo es adecuada para el personal del taller. Y que en el fideicomiso Cruz Loma las mismas dimensiones varían en la percepción del nivel de riesgo medio esto debido a las actividades y el giro del negocio.

### **Conclusiones**

Una vez finalizado el estudio identificó que los riesgos psicosociales en el taller de calzado artesanal se encuentran en un nivel general de riesgo medio.

Se determinó que los niveles en las dimensiones: Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales se encuentran en nivel de riesgo medio; mientras que las dimensiones de Papel laboral y desarrollo de la carrera, Interacción social y aspectos

organizacionales y la Remuneración del rendimiento se ubicaron en nivel de riesgo bajo.

Los riesgos psicosociales para el género femenino de acuerdo a los resultados demuestran que tiene un mayor impacto en las actividades, tareas, jornadas laborales, carga horaria, relación con sus compañeros y jefes, esto podría deberse a que el género femenino desarrolla actividades de trato con el cliente. Por lo tanto, es necesario que se tomen las medidas de intervención para mejorar las condiciones laborales.

Respecto al género masculino los riesgos psicosociales generan un impacto de nivel medio, podrían deberse a la falta de espacios laborales adecuados, la falta de equipos de protección personal, la exposición a agentes nocivos para su salud, no existe el adecuado establecimiento de jornadas laborales, la no adecuada distribución de actividades. Lo cual demuestra de manera general que los niveles de riesgo son de menor impacto para el personal masculino en este tipo de giro de negocio.

### **Referencias**

Alquinga Anchapaxi, X. C. (2019). *Identificación de riesgos psicosociales en el fideicomiso proyecto turístico Cruz Loma* (Bachelor's thesis, Quito: UCE). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19128>

Asamblea Nacional (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjurTbyLDiAhUErVkJHeX-CsYQFjAGegQICRA-B&url=https%3A%2F%2Feducacion.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdownloads%2F2012%2F08%2FConstitucion.pdf&usq=AOvVaw2pbku6SYC5HS6mVABRwVg>

Comunidad Andina. (2005). Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Forastieri, V. (2016). Prevention of psychosocial risks and work-related stress. *International Journal of Labour Research*, 8 (1-2), 12-13.

Hernández, R. Fernández, C y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. México. McGraw-Hill. <https://www.insst.es/-/vii-encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo-2011>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1986). Decreto ejecutivo 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2003). Resolución C.D. 513. Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo. Recuperado de <http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/digital.html>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). Directorio de empresas y Establecimientos 2017. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-de-las-empresas/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vg-nextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Organización Mundial de la Salud. (2017). Salud mental en el lugar de trabajo. Recuperado de [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

Pando, M. Varillas, W. Aranda, C. y Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” en Perú. *An Fac med* 77(4), 365-71. Doi: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v77i4.12649>

Sarabia López, L. E., Colunga Rodríguez, C., Mercado, A., Pando Moreno, M., Preciado Serrano, M. D. L., Calderón Mafud, J. L., ... & Sarabia Cruz, D. V. (2017). Association between Psychosocial Risk Factors and Quality of Work Life in air traffic controllers at an Ecuador airport.

Sistema General de riesgos de Trabajo. (2019). Estadísticas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Recuperado de [http://sart.iess.gob.ec/SRGP/indicadores\\_ecuador.php](http://sart.iess.gob.ec/SRGP/indicadores_ecuador.php)