



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

**“RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE OBRA CIVIL EN UNA
CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MANTA”**

JOSE ALADINO PAZMIÑO CUADROS

Proyecto de titulación presentada como requisito para la obtención del título de Máster en
Seguridad y Salud Ocupacional



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Dirección de Postgrados

**“RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE OBRA CIVIL EN UNA
CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MANTA”**

JOSE ALADINO PAZMIÑO CUADROS

Proyecto de Titulación presentado como requisito
para la obtención del título de Máster en Seguridad y Salud Ocupacional

Universidad San Gregorio de

Portoviejo Dirección de

Postgrados

HOJA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TITULACIÓN

**“RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE OBRA CIVIL EN UNA
CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MANTA”**

Autor: José Aladino Pazmiño Cuadros

Dr. Eugenio Radamés Borroto
Vicerrector Académico

Dr. Luis Vásquez Zamora
Coordinador Académico de MSSO

Dra. Janeth Salvador Moreno
Directora MSSO

Portoviejo, Agosto 2021



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

MAESTRÍA EN SALUD

Mención en seguridad y salud ocupacional.

ARTÍCULO ORIGINAL

TEMA:

**“RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE OBRA CIVIL
EN UNA CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MANTA”**

Autor:

Pazmiño Cuadros José Aladino

Tutor:

Ing. Ph.D. Janeth Salvador Moreno.

PORTOVIEJO – MANABÍ – ECUADOR



CERTIFICACIÓN INICIAL DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del/la estudiante **Pazmiño Cuadros José Aladino** que cursa estudios en el programa de cuarto nivel: Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional V cohorte, dictado en la Facultad de Postgrado de la USGP.

CERTIFICO:

Que he analizado el informe del trabajo científico con el título: **RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE OBRA CIVIL EN UNA CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MANTA**, presentado por el/la estudiante de postgrado **Pazmiño Cuadros José Aladino**, con cédula de ciudadanía No **1724506413**, como requisito previo para optar por el Grado Académico de **Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional** y considero que dicho trabajo investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes necesarios de carácter académico y científico, por lo que lo apruebo.



JANETH ELIZABETH
SALVADOR MORENO

Tutor: Ing. Ph.D. Janeth Salvador Moreno.

Portoviejo, 11 de agosto de 2021



**UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO
POSTGRADO - USGP
CONTROL DE TUTORÍAS**

Alumno/a: **Pazmino Cuadros Jose Aladino**

Fecha de entrega: **11/8/2021**

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE OBRA CIVIL EN UNA CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MANTA

FECHA	LUGAR	# DE SESIÓN	COMENTARIOS	FIRMAS	
				EGRESADO	TUTOR
17/6/2021	USGP	1 ra.	Eliminar objetivos específicos, y modificar el tema de la investigación		
6/7/2021	USGP	2 da.	Reestructurar el Objetivo General		
12/7/2021	USGP	3 ra.	Reestructurar introduccion		
25/7/2021	USGP	4 TA	Reestructurar Metodologia		
26/7/2021	USGP	5 TA	El metodo debe detallarse bien en la metodologia		
31/7/2021	USGP	6 TA	Iniciar con los resultados		
3/8/2021	USGP	7 TA	Destallara con tres autores la discusion		
6/7/2021	USGP	8 TA	Enfocarse en las conclusiones		

OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES FINALES

TUTOR : PhD Janeth Salvador

Índice

FICHA DE SEGUIMIENTO DEL TUTOR	3
ARTÍCULO CIENTÍFICO	5
TESINA	21
Introducción	21
Justificación	24
Objetivo general	25
Marco conceptual	25
Fundamentación Jurídica	29
Metodología	30
Discusión y resultados	36
Conclusiones	44
Bibliografía	46
Anexos	48

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE OBRA CIVIL EN UNA CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE MANTA

Autor:

*José Aladino Pazmiño Cuadros: Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad
San Gregorio de Portoviejo Manabí Ecuador aladinopazcu@gmail.com*

Resumen

Cuando las condiciones laborales y los factores humanos están equilibrados, el trabajo juega un papel de motivación y satisfacción, mejorando así la salud de las personas y en el sector de la construcción, por ser una actividad de alto riesgo, se ve en la obligación de mantener este equilibrio, por tal razón la presente investigación, pretende como objetivo medir los niveles de riesgos Psicosociales en el personal de obra civil en una entidad constructora de la ciudad de Manta, adicional, sirviendo este documento como muestra y guía para la toma de evaluaciones en futuras o existentes compañías de la ciudad. Esta investigación se fundamenta en el método descriptivo – cualitativo asumiendo un estilo cuantitativo y diagnóstico adicionalmente, proyectando información en un análisis bidireccional de lo particular a lo general, finalmente es de corte transversal al ser aplicada la medición en un solo momento. Entre las posibilidades existentes, los resultados obtenidos demuestran en términos generales un nivel bajo ante los riesgos psicosociales, determinado análisis otorgado por las diferentes dimensiones de estudio, ampliando la comprensión de la realidad en la constructora, así mismo de forma relevante se establecen ciertos puntos claves como es el acoso discriminatorio y laboral, situaciones constantes en diferentes entidades, asumiendo posturas de control y autoanálisis.

Palabras claves: Bienestar- riesgo psicosocial, conflictos, estabilidad físico-mental salud, trabajo.

Abstract

When working conditions and human factors are balanced, work plays a motivating and satisfying role, thus improving people's health and in the construction sector, as it is a high-risk activity, it is obliged to maintain this balance, for this reason the present research aims to measure the levels of Psychosocial risks in civil works personnel in a construction entity of the city of Manta, additional, this document serving as a sample and guide for taking evaluations in future or existing city companies. This research is based on the descriptive-qualitative method assuming a quantitative and diagnostic style additionally, projecting information in a bidirectional analysis from the particular to the general, finally it is cross-sectional when the measurement is applied in a single moment. Among the existing possibilities, the results obtained demonstrate in general terms a low level in the face of psychosocial risks, a certain analysis granted by the different study dimensions, expanding the understanding of reality in the construction company, likewise in a relevant way certain key points are established such as discriminatory and labor harassment, constant situations in different entities, assuming positions of control and self-analysis.

Keywords: Well-being- psychosocial risk, conflicts, physical-mental stability, health, work.

Introducción

El sector de la construcción es una de las grandes labores en las cuales se presenta participación física y mental de todos los individuos, según su organización y control

se puede suscitar instancias de mucha presión. Las entidades dedicadas a este tema son parte de una industria fuerte en el manejo de horarios, proporcionando condiciones óptimas para un mejor resultado, sin embargo no está absuelto a que ocurran accidentes. (Angel, 2016)

La organización del trabajo y su contenido es decisiva para el trabajador, su desempeño, crecimiento y habilidad. Es un factor del riesgo psicosocial en el que se incluyen: jornada y ritmo de trabajo, nivel de automatización, comunicación, estilos de mando y participación en la organización, status social, identificación con la tarea, iniciativa y estabilidad en el empleo, entre otros. (Isabel, 2019)

En concordancia a la actualidad los denominados riesgos psicosociales son hechos que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, quedando claro que no son un problema de índole individual, ya sea por tema de personalidad o que responda a circunstancias de interés social y familiar, más bien tiene su origen en las condiciones ejecutoras del trabajo y específicamente aquellas derivadas de su organización.

Los riesgos psicosociales se ven irradiados en el rendimiento del trabajador a sus actividades diarias, los estándares de las jornadas laborales deberían adecuarse al estado de equilibrio físico, mental y social de los colaboradores. En el contorno de la construcción existen diversos problemas asociados con la seguridad y salud en el trabajo (García, Iglesias, Saleta, y Romay, 2016).

En términos generales, todo hecho asume un riesgo entre una escala de menor a mayor, la conformación de actividades sin el cuidado debido y las precauciones, además de los seguimientos en los protocolos, generan condiciones de alto impacto que normalmente no son visibles, ya que el cuerpo puede estar afectado, pero un descanso o alejarse las actividades físicas le permiten reponerse, no obstante, en el caso de la mente todas las situaciones son de máximo análisis (dependiendo de la actividades laboral) y el cerebro no detiene sus procesos.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo operan durante largos periodos de tiempo, ya sea perene o intermitente, todo esto sujeto al claro deseo de finalizar en forma gratificante las actividades. Los factores de riesgo psicosocial están interconectados potenciándose o menguando sus efectos sobre la salud en función del

nivel de riesgo para la salud en el que se sitúan. (Charria O, Sarsosa P, & Arenas O, 2011)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) mencionó algunas intervenciones sobre el ambiente psicosocial, la organización y la cultura organizacional del trabajo, y existe una clara evidencia de efectividad (Burton, 2010)

Es relevante abordar el estrés en el trabajo a nivel individual y organizacional; la participación constante en la planeación, la implementación y la valoración de los cambios y apoyo de jefes mediante una comunicación segura y práctica a los trabajadores. Así mismo, incluir un enfoque participativo con la finalidad de identificar los primordiales problemas de salud en áreas donde la tasa de absentismo de la empresa es alta y/o los empleados están insatisfechos con el fin encontrar soluciones adecuadas. Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral. (Gil-Monte, 2009)

La Salud y el condicionamiento en realización al trabajo son aspectos muy importantes que están siendo observados por las Organizaciones del Ecuador, especialmente a partir de las reformas normativas y leyes laborales abordadas en la reforma de la constitución del Ecuador del 2008, acuerdos Ministeriales como el 157 y decretos ejecutivos como el No.225 (Asamblea Nacional, 2008)

El artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos protege los derechos laborales específicos en la Carta de la Organización de Estados Americanos; en el (artículo 45, b); el derecho de los empleadores y los trabajadores de asociarse libremente, incluyendo el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga, el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, (artículo 45, c); la armonización de la legislación social en el campo laboral y de la seguridad social (Montejo, 2018), y (artículo 46); salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables (Castillo & Anais, 2019)

La Constitución garantista de derechos que tiene como uno de sus objetivos principales alcanzar el buen vivir, hace énfasis en la protección de los derechos del trabajador,

reforzando la estabilidad laboral. De ello se desprende la importancia de que el trabajo realizado sea remunerado y que además aporte beneficios a quien lo realiza (Asamblea Nacional, 2008).

En Ecuador este derecho se acoge dentro de constitución de la república instaurada en 2008. El Art. 33 contempla que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Establece asimismo que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

En el código de trabajo Art. 1, se define al mismo como un documento regulador de las relaciones entre empleadores y trabajadores. En este código se hace referencia a la estabilidad laboral como un principio constitucional, que en palabras de (Idrovo, 2017) adaptado al ámbito jurídico se define como un pilar para la creación de una norma o la base donde se fundamenta un derecho.

Así mismo para fortalecer la estabilidad de sus empleados, se hace presente en el código de trabajo, instancias conforme a su contratación y remuneración, obteniendo los casos siguientes: Art. 3. Libertad de Trabajo y Contratación, Art. 8. Contratación Individual, Art. 13. Formas de Remuneración. (Asamblea Nacional, 2015)

En el código de trabajo se encuentran referidos los riesgos inherentes a sus actividades, en el Art. 38, se detalla que los riesgos provenientes del trabajo a los que se encuentra expuesto un empleado, son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Para garantizar la estabilidad laboral del trabajador, en el código de trabajo indican los escenarios que impiden al empleador realizar una suspensión del contrato, donde destacan los casos siguientes: Art. 60. Recuperación de horas de trabajo, Art.152 licencias por maternidad (embarazo o parto), licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos, y por último caso fortuito y fuerza mayor indicado, Art. 175

enfermedad no profesional (que no exceda un año), casos que atribuyen un estado físico mental estable.

La reacción más conocida ante una situación psicosocial inadecuada es el estrés. Actualmente existen diversos enfoques y modelos teóricos que lo estudian, sin embargo, todos ellos tienen un elemento común: la relación entre el trabajo y la persona. Los problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador o cuando éste no recibe una adecuada compensación. (Porras, 2019).

Es deseado como objetivo medir los niveles de riesgos Psicosociales en el personal de obra civil en una entidad constructora de la ciudad de Manta porque es necesario conocer para prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas y mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores, pues con ello se promueve la aplicación de evaluaciones internas con el fin de asegurar que los participantes o empleados se encuentra en condiciones adecuadas.

Metodología

Para el desarrollo del pertinente trabajo, el estudio es de corte transversal y se ejecuta de forma cuantitativa y diagnóstica, adicional de un estilo bibliográfico y estadístico, aplicando la correcta evaluación de factores de riesgos psicosociales en ambientes laborales del Ministerio de Trabajo. Con la finalidad de la obtención de información, se le aplicó al personal de obra civil de la constructora cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales en ambientes laborales para posteriormente analizar la información obtenida que permitirá establecer conclusiones y mejoras en los puestos de trabajo analizados.

Es preciso para el estudio aplicar técnicas de estilo descriptivo – cualitativo, debido al presente análisis de una realidad imperativa a la situación, así mismo instaurado por una interpretación bibliográfica de los riesgos psicosociales y sus diferentes o derivadas posturas; para el acto se utilizaron como fuentes primarias y prioritarias, libros, variedad de artículos de revistas y decretos, fundamentaciones en como cuerpos legales dándole un carácter crítico a la investigación, instructivos sobre los factores de riesgos laborales,

condiciones de seguridad, adicional de los tipos de posturas en el trabajo, finalmente ejerciendo la elaboración de un marco conceptual representativo y detallado, evitando injerencias.

Entre las herramientas en aplicar se destaca la encuesta, cuyo objetivo es evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial, esta posee un cuestionario 58 ítems elaborados con un vocabulario sencillo y conciso, diseñados por el personal del Ministerio de Trabajo del Ecuador en conjunto con universidades, instituciones y empresas públicas y privadas, a su vez las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4, fragmentados en las siguientes 15 dimensiones; Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Adicción al trabajo, Condiciones del Trabajo, Doble presencia (laboral – familiar), Estabilidad laboral y emocional y Salud auto percibida.

Cada dimensión atribuye características particulares que para su mayor análisis se encuentran medidas bajo tres índices o niveles, siendo en una escala de menor a mayor, tenemos; Riesgo Bajo – Medio – Alto, facilitando finalmente su ponderación y comprensión.

La *observación participante*, es una técnica importante en el desarrollo de esta investigación ya que la misma es parte constitutiva de los procesos de investigación, aunque esta se defina como “método de investigación social”; investigación detallada de patrones de interacción social, esencialmente descriptiva colocando el énfasis en el desarrollo y verificación de teorías (Anahi, 2013)

Los participantes fueron 405 empleados, misma cantidad a la cual se le aplicó una formula estadística para la selección de muestra aleatoria, permitiendo seguridad en el manejo de información, dando como resultado la cantidad de 40 miembros del área operativa de la constructora, detallándose de la siguiente manera; con respecto al género existente en la institución, se denotan 7 mujeres y 33 hombre, con un rango de edad que

va desde los 16 hasta los 52 años, con respecto al nivel de educación encontramos; Educación Básica 10 personas, Educación Media 7 personas, Bachillerato 18 personas, Tercer Nivel 2 personas, Técnico / Tecnológico 2 personas y finalmente Cuarto Nivel 1.

Resultados

Para la obtención de los resultados se aplicó la encuesta a 40 personas, dividida la herramienta en 15 dimensiones, a su vez se encuentra subdividida en 58 ítem para su comprensión y manejo de información. A continuación, se presenta los análisis y representaciones de los datos más significativos, conforme la herramienta usada.

Para la primer Dimensión Carga y Ritmo de Trabajo, el estudio reveló que 31 personas equivalentes al (77.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 9 personas siendo el (22.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto. Se entiende que el ambiente laboral de la constructora permite que los trabajadores se desenvuelvan en un entorno saludable en donde todos son parte de un organismo que trabajan en conjunto para el beneficio mutuo.

Con respecto a la segunda Dimensión Desarrollo de Competencias, se detalla que 40 personas equivalentes al (100%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 0 personas se encuentran en un Riesgo Medio y Alto. Los aportes que realizan los trabajadores en sus distintas funciones son grandes contribuciones en el laburo que se realiza constantemente en los predios de la constructora, independientemente si estos se los realiza paulatinamente o de forma vertiginosa generando motivación.

Así mismo en la tercera Dimensión Liderazgo, se detalla que 37 personas equivalentes al (92.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 3 personas siendo el (7.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto.

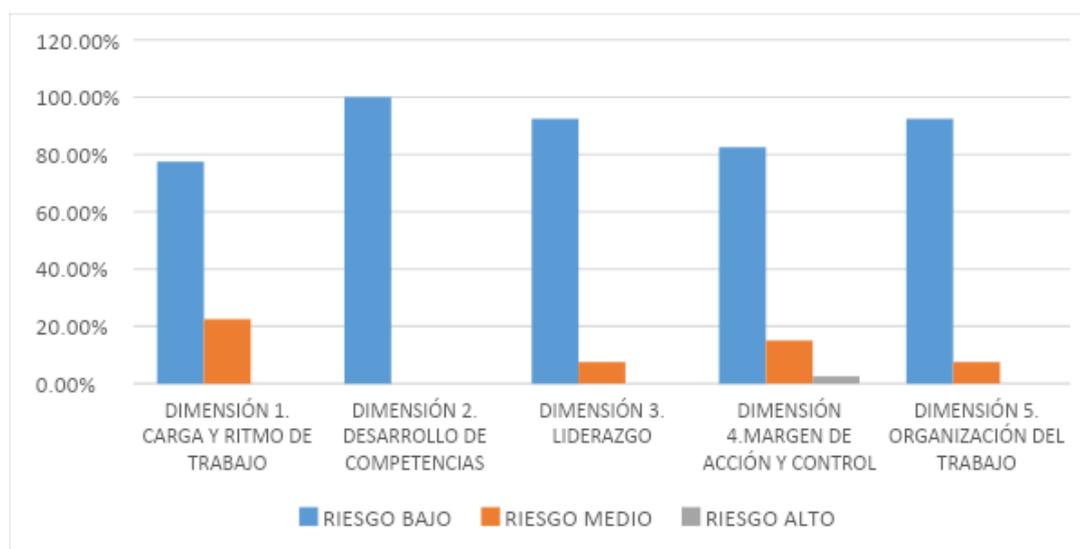
En la cuarta Dimensión Margen de Acción y Control, se denota que 33 personas equivalentes al (82.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 6 personas siendo el (15%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 1 persona, es decir, (2.5%) se encuentran en un Riesgo Alto. Se demuestra el compromiso por parte de la Constructora y su amplio margen de participación y seguimiento en las acciones diarias,

lo que previene un espacio de interacción afectiva con los empleados, generando atención y máximo provecho a las actividades o labores.

Por consiguiente, en la quinta Dimensión Organización del Trabajo, se encuentra que 37 personas equivalentes al (92.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 3 personas siendo el (7.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto.

Gráfico 1

Dimensión (1) - (2) - (3) - (4) - (5).



Fuente: Encuesta a los trabajadores 2021

En la sexta Dimensión Recuperación, se detalla que 35 personas equivalentes al (87.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 5 personas siendo el (12.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto.

A su vez en la séptima Dimensión Soporte y Apoyo, se evidencia que 36 personas equivalentes al (90%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 4 personas siendo el (10%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto.

A continuación, en la octava Dimensión (8.1) Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio, detalla que 33 personas equivalentes al (82.5%) se definen en un

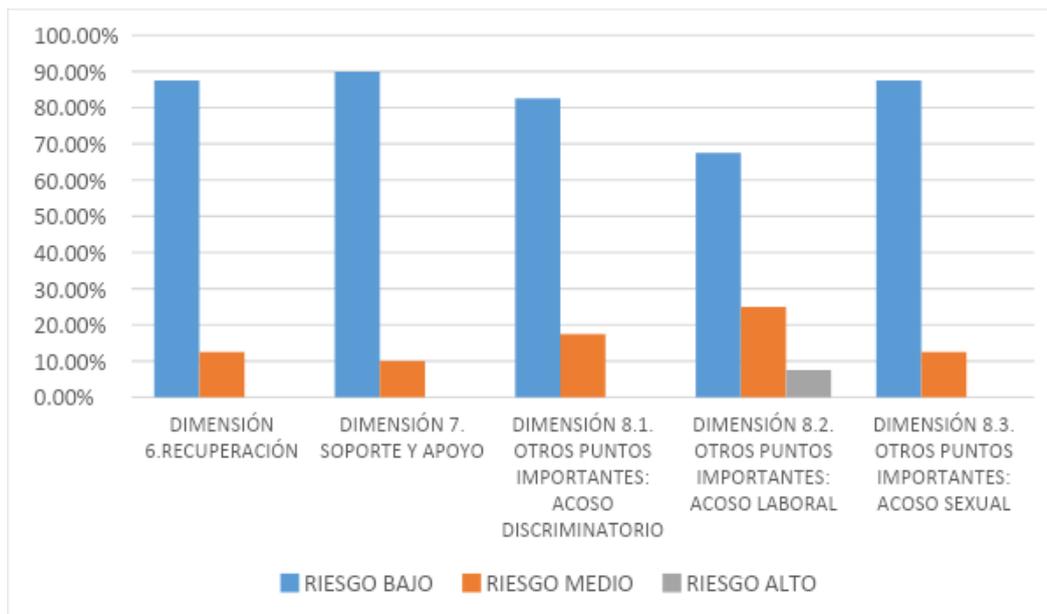
Riesgo de nivel Bajo, mientras que 7 personas siendo el (17.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto. Las condiciones de vida laboral son favorables para las personas involucradas siendo en mayoría un trato con igualdad y prestación de servicios equitativo según sus cargas y capacidades, asumiendo de esta manera un riesgo bajo en problemas psicosociales.

Sucesivamente en la novena Dimensión (8.2) Otros Puntos Importantes: Acosos Laboral, se detalla que 27 personas equivalentes al (67.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 10 personas siendo el (25%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 3 personas, es decir, (7.5%) se encuentran en un Riesgo Alto. Como la evidencia lo demuestra, el riesgo psicosocial es considerado bajo – medio, es evidente que hay un margen de corrección que debe manejar la constructora, para equilibrar las actividades y el abuso en su forma más simple, evitando problemas en demandas.

En la décima Dimensión (8.3) Otros Puntos Importantes: Acosos Sexual, se encuentra que 35 personas equivalentes al (87.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 5 personas siendo el (12.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto. Los encuestados demuestran que realmente el riesgo es bajo, presentando casos puntuales donde ha llegado a ser medio, sugiriendo un análisis de sus relaciones personales dentro de la institución lo cual puede llegar a ser un punto de quiebre en su organización.

Gráfico 2

Dimensión (6) - (7) - (8.1) - (8.2) - (8.3).



Fuente: Encuesta a los trabajadores 2021

Así mismo en la décimo primera Dimensión (8.4) Otros Puntos Importantes: Adición al Trabajo, se detalla que 40 personas equivalentes al (100%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 0 personas se encuentran en un Riesgo Medio y Alto.

Por consiguiente, en la décimo segunda Dimensión (8.5) Otros Puntos Importantes: Condiciones de Trabajo, se evidencia que 28 personas equivalentes al (70%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 11 personas siendo el (27.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 1 personas, es decir, (2.5%) se encuentran en un Riesgo Alto. Los encuestados demuestran que las condiciones en esta dimensión no son tan bajas en comparación a otras, sugiriendo igualmente, una revisión en base a las atenciones de salud e higienes, seguridad y ergonomía en las actividades de trabajo pertinentes.

Prosiguiendo con la encuesta en la décimo tercera Dimensión (8.6) Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar), se detalla que 24 personas equivalentes al (60%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 14 personas siendo el (35%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 2 personas, es decir, (5%) se encuentran en un Riesgo Alto. Se evidencia como el riesgo se torna más cercano en pasar de bajo a medio, hasta cierto punto en alto, ya que se evidencian más

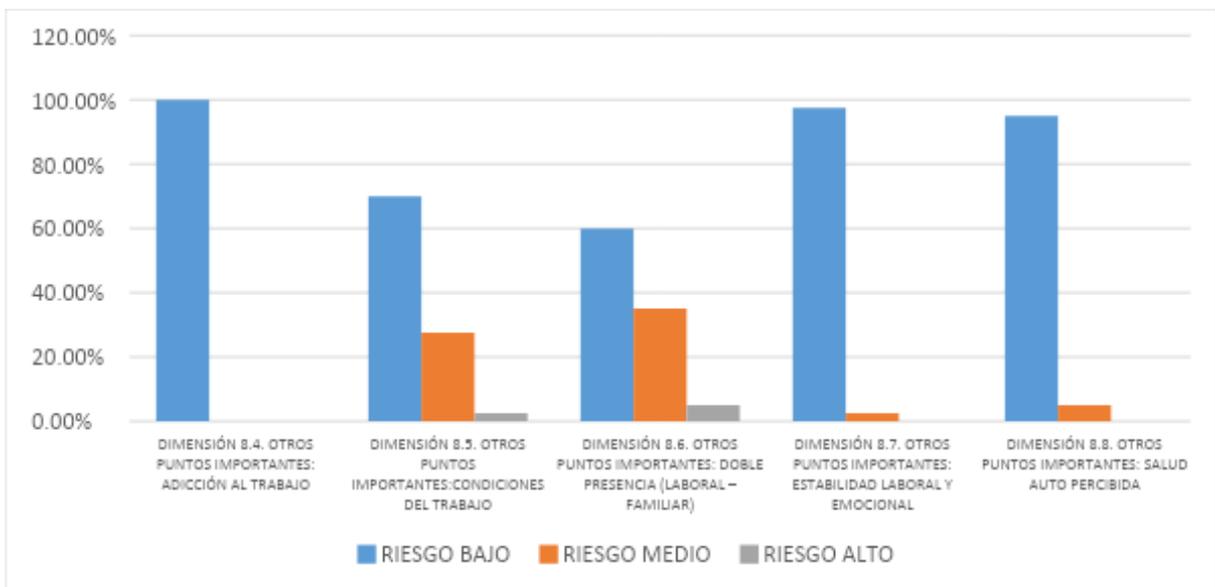
conflictos laborales mezclando las actividades de trabajo con la vida personal y familiar, derivado en desacuerdos e inseguridades.

A su vez en la décimo cuarta Dimensión (8.7) Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral y Emocional, se observa que 39 personas equivalentes al (97.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 1 persona siendo el (2.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto.

Finalmente, en la décimo quinta Dimensión (8.8) Otros Puntos Importantes: Salud Auto Percibida, se detalla que 38 personas equivalentes al (95%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 2 personas siendo el (5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto. En efecto a la herramienta aplicada, se evidencia como en esta dimensión el riesgo es bajo, determinando que las labores individuales no conllevan un desgaste mental o físico de forma descomunal o que se considere un abuso a las fuerzas de trabajo bajo ninguna circunstancia.

Gráfico 3

Dimensión (8.4) - (8.5) - (8.6) - (8.7) - (8.8).



Fuente: Encuesta a los trabajadores 2021

Discusión

La obtención de estos resultados, denotan la importancia en valorar todos los aspectos laborales por más pequeños que sean vistos, evitando riesgos en actividades futuras.

La legislación laboral ecuatoriana garantiza y regula la relación entre empleadores y trabajadores, con el único propósito de mejorar las condiciones del trabajo, un derecho inalienable. Además, la Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, fuente de realización personal y fundamento de la economía familiar; es decir, buscar recursos económicos a través del trabajo para satisfacer las necesidades generales de los trabajadores.

Evidentemente la naturaleza de la construcción es ser dinámica, rotativa, inestable, y esto a su vez logra crear dentro del empleado un sentimiento de inestabilidad, sumado a diversos factores personales, posiblemente del trabajo y/o de la salud. De la misma manera algunas variables de utilidad están vinculadas a la población trabajadora: estrés físico-motriz con consecuencias psicológicas, tales como ruidos, vibraciones e iluminación; monotonía en la actividad y horarios. Así mismo debe ser estudiadas variables sociales, en especial ambigüedad y conflictos de rol; también estilos de supervisión, problemas interpersonales con compañeros o superiores. En algún momento, el estrés laboral se vio asociado con los cargos ejecutivos, y las exigencias psicológicas (volumen de trabajo, nivel de responsabilidad y complejidad de la tarea). El clima organizacional y la satisfacción con el trabajo, han sido consideradas variables tanto de exposición como de resultado. (Ponce & Pilar, 2018)

Evidentemente la estabilidad laboral es uno de los pilares importantes para el desarrollo de esta constructora, se denota como los análisis exponen una realidad favorable, que no es posible en todos los casos de entidades dedicadas a la construcción, sin embargo, esta institución no es más que un estimulante a la participación de análisis internos para mejorar el control y desarrollo de los procesos como grupo de trabajo, asumiendo de igual manera que hay labores individuales que desencadenan en algo global, nada es perfecto o se da por seguro, pero los datos de investigación serán el aliciente de muchas mejoras en el desarrollo de toda asociación de participación pública.

Uno de los grandes conflictos radican cuando las empresas adoptan sistemas de contratación tercerizados y en ocasiones son contratos por obra o labor, lo que no representa estabilidad laboral para el trabajador, así mismo carecen de programas de entrenamiento e inducciones con los tiempos establecidos para la aceptación y adaptación psicológica del obrero, así mismo la falta de tiempo para la interacción al cargo y al entorno, lo que causa ambigüedad, desorden, aprendizaje erróneo e interiorización errada de los procedimientos, esto sin desconocer las variantes jornadas de trabajo. (Elieth & Wadid, 2017)

Esta investigación refiere un resultado unánime con respecto al riesgo de bajo nivel, demostrando que las condiciones de trabajo deben ser bien atendidas, siendo de vital importancia para que las labores se lleven de la mejor manera... en definitiva los conflictos no son parte de la empresa constructora y no se encuentra sujeta a cambios de estrategias en el control o supervisión, es evidente que ciertos puntos deben ser tomados en cuenta como es el acoso y la discriminación, siendo temas del diario vivir en diferentes ámbitos de la vida, no obstante no se refleja que la constructora vaya a sufrir un despliegue de problemas por este tipo de eventos que llevan a ser efímeros en el tiempo, finalmente, se considera oportuno hacer la aplicación de herramientas como la encuestas para servirse de la información necesaria en la generación de cambios o transformación.

La toma de decisiones adecuadas aumenta la autonomía de percepción y promueve el desarrollo de nuevas habilidades, lo que a su vez se refleja en el aumento del desarrollo profesional y el bienestar laboral. Pero en sus actividades, los trabajadores desarrollarán estrategias de adaptación y ajustes continuos en función de la variabilidad de las condiciones de trabajo y su propia versatilidad. Este ajuste afecta la autonomía percibida, y al intentar resolver problemas complejos por sí solo, esta intensidad puede exacerbar las consecuencias de la conexión entre autonomía y estrés. (Samuel, 2011)

Conforme al estudio de (Gladys, 2016), se expone como la población de construcción civil se expone a actividades físicas más extenuantes por lo que los valores de riesgo podría ser mayores, tanto por las labores de más de 8 horas por día con sobreesfuerzo físico no hacen posible que al terminar sus labores los trabajadores quieran compartir

socializando con sus compañeros, la mayoría prefiere descansar y comunicarse con su familia, esto a diferencia de los puestos administrativos cuya valoración de riesgo es mucho menor.

Conclusión

Contrarrestar las anomalías dentro de una institución se considera como el proceso más prudente de evolución, he aquí donde el trabajo de investigación demuestra que la realidad de la empresa constructora es poseer un margen amplio de estabilidad y control, donde los riesgos son bajos en su totalidad, asumiendo casos aislados de nivel medio.

Prever conflictos de Acoso y Discriminación es el paso primordial que debe asumir la constructora para la contención de posibles problemas a largo plazo, suponiendo que las condiciones de la empresa mejoren, se sumara como atribución y un ejercicio pleno de manejo de información y procesos de labores diarios exitosos.

Fortalecer los procesos y seguimientos oportunos conllevara a la entidad al manejo pleno de personal optimo, evitando contrataciones efimeras o indebidas, donde la estabilidad emocional por el cambio de puesto no sea un detonante de riesgo psicosociales, así mismo un seguimiento oportuno evitara que los empleados sostengan labores que no van con su cargo o su estudio, aplicando en ellos un desorden y deficiente labor.

Definir que esta investigación es un ejemplo pleno de que las entidades constructoras no poseen un margen de riesgo es un hecho errático, ya que cada empresa se maneja bajo diferentes condiciones o espacios, con labores más o menos pesadas, es por ello que no se debe dar por sentado una información, requiriendo que se aplique una indagación profunda de datos para la constatación del estado físico mental de sus empleados.

Complacientemente los datos demuestran que la empresa asume la evaluación como evidencia para la cristalización de nuevos procesos más acertados, descubriendo los puntos de fuga o espacios de conflicto, atendiendo con mayor severidad los casos mencionados en la muestra de resultados.

Derivar dos puntos de vista para complementar la investigación: Desde un punto de vista ergonómico, el riesgo psicosocial sirve como advertencia para la salud porque involucra cuestiones de actividad y permite enfocarnos en temas organizacionales en el ambiente laboral y su relación con las capacidades laborales de los trabajadores, otro punto de vista, es la intimidad de la relación emocional de cada individuo, que nos ayuda a posicionarnos en el conflicto entre el profesional y la o las actividad que pueden llegar a ser asignadas.

Comprender que cada día es un nuevo desarrollo de actividades emocionales en cada individuo es vital, por ello los espacios, actividades, procesos o labores, deben llevar un peso repartido equitativamente para prever fatiga o cansancio indebido, finalizando en problemas psicosociales.

Suministrar espacios de diálogo para la participación de todos los involucrados en posibles casos de conflicto, así mismo asumir una interacción más abierta con todos para atribuir tranquilidad y confianza, además de motivación que se verá reflejado en el actuar de los empleados.

Establecer políticas institucionales con respecto al Acoso físico, mental y sexual, además de la discriminación que son factores de mayor incidencia.

Generar espacio apropiados para el trabajo individual y colectivo, pretendiendo una mejor comprensión y contrarrestando errores en el desarrollo de actividades, además de ganar tiempo en procesos de largo avance.

La entidad constructora sostiene con esta evidencia que debe seguir con el control de sus dimensiones laborales para la optimización de sus actividades y generar al comprador o contratante de su servicio calidad en cada situación que se haga presente, todo con trabajadores eficiente y de reflexión para generar soluciones optimas, derivado del análisis y estudio interno como empresa, tomando medidas adecuadas, por ello dada la invisibilidad de la realidad laboral y el compromiso con la subjetividad en las conexiones establecidas, este trabajo es un aporte positivo a la evaluación de la institución.

Bibliografía

- Anahi, S. (2013). La observación participante como técnica privilegiada en el acceso a la ritualización de prácticas en torno a la salud: A propósito de la propuesta del frente de artistas del Borda. *National Scientific and Technical Research Council*, 143-164.
- Angel, O. T. (2016). *Diseño de un modelo cuantitativo de riesgos laborales para el sector de la construcción en el Ecuador*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Industrial. Maestría en Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Ciudad Alfaro.
- Asamblea Nacional. (2015). *Código de Trabajo*. Quito, Pichincha.
- Burton, J. (2010). Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Castillo, A., & Anais, M. (2019). *Universidad Nacional de Trujillo*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12183>
- Charria O, V. H., Sarsosa P, K. V., & Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol 29, num 4*, 380-391.
- Elieth, L., & Wadid, V. (2017). *Factores de Riesgo Psicosociales y su relacion con la accidentabilidad en los trabajadores operativos en un constructora de Barraquilla*. Barranquilla: Universidad Libre Seccional Barranquilla.
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 32, núm. 3*, 173-182.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Publica vol.83 no.2*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1135-57272009000200003
- Gladys, B. (2016). *Calidad de vida relacionada a la salud y los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de un empresa constructora*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Idrovo, V. E. (2017). *ORIO INSTITUCIONAL*. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6787>
- Isabel, M. B. (Julio de 2019). *Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, mediante metodología FPSICO 4.0, para los trabajadores de una empresa de construcción en Guayaquil–Ecuador y proponer un plan de medidas correctivas*

y preventivas. Quito: Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano. Obtenido de https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3436/1/TESIS_LAURA%20MORA_SSO.pdf

- Montejo, C. (2018). La protección interamericana de la libertad sindical y de la estabilidad laboral: El caso Lagos del Campo v/s Perú. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 8(16), 143-149.
- Ponce, D., & Pilar, R. d. (2018). *Aplicacion del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo en empresa constructora COMASCA S.A.* Chile: Universidad Tecnica Federico Santa Maria.
- Porras, D. R. (2019). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*. Volumen 7, Número 1 , 26-30.
- Samuel, G. (2011). *Riesgos Psicosociales en el Sector de la Construccion* . Valencia : Universidad Politecnica de Valencia .

Tesina

Introducción

La organización del trabajo y su contenido es decisiva para la realización personal del trabajador, su desempeño, crecimiento y habilidad. Es el factor de riesgo psicosocial en el que se incluyen: jornada de trabajo (jornada y horarios), ritmo de trabajo, nivel de automatización, comunicación, estilos de mando y participación en la organización, status social, identificación con la tarea, iniciativa y estabilidad en el empleo, entre otros. (Mora Barzola, 2019).

Los riesgos psicosociales se ven irradiados en el rendimiento del trabajador a sus actividades diarias, los estándares de las jornadas laborales deberían adecuarse al estado de equilibrio físico, mental y social de los colaboradores. En el contorno de la construcción existen diversos problemas asociados con la seguridad y salud en el trabajo (García, et al., 2016).

La empresa de construcción ubicada en la provincia de Manabí ciudad Manta, Ecuador. Se dedica a la construcción vial, puentes, alcantarillado e hidroeléctricas bajo estándares de calidad de acuerdo con lo dictado en las normativas nacionales. Las obras son caracterizadas por su eficacia en tiempos de entrega y calidad de fabricación, brindando bienestar a la población e interesados.

Los riesgos psicosociales deberían tener igual atención que los otros riesgos laborales, este seguimiento debe ser realizado a través de un especialista generando el procedimiento adecuado de prevención. Se convierte en una prioridad determinar los efectos de estabilidad laboral y emocional de los riesgos psicosociales del personal.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) mencionó algunas intervenciones sobre el ambiente psicosocial, la organización y la cultura organizacional del trabajo, y existe una clara evidencia de efectividad (Burton, J., 2010).

Intervenciones psicosociales: Aborda el estrés en el trabajo a nivel individual y organizacional; participación constante en la planeación, implementación y valoración de los cambios y apoyo de jefes mediante una comunicación segura y practica a los trabajadores.

Círculos de salud: enfoque participativo con la finalidad de identificar los primordiales problemas de salud en áreas donde la tasa de absentismo de la empresa es alta y/o los empleados están insatisfechos con el fin encontrar soluciones adecuadas. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) en su publicación “Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo” especifica el procedimiento para aplicar este método.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por un lado, los factores psicosociales incluyen la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales; por otro lado, las habilidades, necesidades,

cultura y condiciones personales de los trabajadores fuera del trabajo. Todo esto puede afectar la salud, el desempeño y la satisfacción laboral a través de la percepción y la experiencia (Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., & Palomino, J. C., 2018).

El artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos protege los derechos laborales específicos, siendo aquellos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la Organización de Estados Americanos. La Corte señala que son el derecho al trabajo (artículo 45, b); el derecho de los empleadores y los trabajadores de asociarse libremente, incluyendo el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga, el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia (artículo 45, c); la armonización de la legislación social en el campo laboral y de la seguridad social (artículo 46); salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables (artículo 34, g) (Corte IDH 2017; Montejó, C., 2017; Castillo, A., & Anais, M. 2019).

La Constitución garantista de derechos que tiene como uno de sus objetivos principales alcanzar el buen vivir, hace énfasis en la protección de los derechos del trabajador, reforzando la estabilidad laboral. De ello se desprende la importancia de que el trabajo realizado sea remunerado y que además aporte beneficios a quien lo realiza (Asamblea Nacional, 2008; Ricardo, Villalva, Padilla & Hurtado, 2018; Díaz, O., Maldonado, C., Endara, M., & Sánchez, F., 2020; Cabezas, C., & Gonzalo, D., 2018).

La reacción más conocida ante una situación psicosocial inadecuada es el estrés. Actualmente existen diversos enfoques y modelos teóricos que lo estudian, sin embargo, todos ellos tienen un elemento común: la relación entre el trabajo y la persona. Los problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador o cuando éste no recibe una adecuada compensación. (Rivera-Porras, D. 2019; Vazquez, Y. G., Ferrás, C., Aguilera, A., & Rocha, A. 2018; Sánchez, M. G. O., & Márquez, M. F. 2018).

El estrés es un fenómeno complejo del que se derivan enfermedades y trastornos de carácter físico, psíquico o conductual cuyo origen no solamente puede hallarse en la

conurrencia de factores de riesgo psicosocial en la organización y entorno social de la empresa sino también en la presencia de otros agentes como el ruido, las vibraciones, temperaturas elevadas, mala ventilación, mala iluminación, entre otros (Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. 2017; Barriga, R., Ayala, L., Paso, C., & Pacheco, M., 2021).

Planteamiento del problema

La Salud y el condicionamiento en realización al trabajo son aspectos muy importantes que están siendo observados por las Organizaciones del Ecuador, especialmente a partir de las reformas normativas y leyes laborales abordadas en la reforma de la constitución del Ecuador del 2008, acuerdos Ministeriales como el 157 y decretos ejecutivos como el No.225 (Constitución del Ecuador, 2008; Acuerdo Ministerial N°157, 2013; Decreto Ejecutivo N°225; 2013).

El concepto de riesgo psicosocial en el trabajo es relativamente nuevo y puede haberse originado en la segunda mitad del siglo XX en el Código de Trabajo 193 con el desarrollo del capitalismo y su inserción en las modalidades del capital de los centros hegemónicos. Desde entonces, se han comenzado a hablar de ello de forma muy escasas. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en el año 1980 y 1990 (Mora Barzola, 2019).

Los riesgos psicosociales hacen parte activa de la vida diaria de los individuos, debido a eso es importante realizar el proceso de estudio de los de la estabilidad laboral y emocional del riesgo psicosocial desde la precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo; de esta manera el proceso de evaluación es más eficiente, el origen de los riesgos psicosociales se deriva de las deficiencias en la organización y gestión del trabajo entre otros aspectos.

Es necesario indicar que no se ha realizado un control de riesgos psicosociales, y por lo tanto no se han aplicado medidas correctivas en el trabajo, reconocimiento y control,

En el presente artículo original se plantea la necesidad de realizar un estudio de los riesgos psicosociales en el personal de obra civil en la construcción Vicente Rodríguez de la ciudad de Manta para proponer medidas correctivas y actividades de intervención

y control para garantizar el trabajo seguro del personal y contribuir aminorar el riesgo psicosocial.

Justificación

En el Ecuador se registran 17.750 accidentes laborales entre el 2020 al 2021, según cifras del sitio web del Seguro General de Riesgos de Trabajo (SGRT, 2018) se muestra que los siniestros ocurren con más frecuencia los días lunes, martes y miércoles; considerados como días más atareados para una persona ya que se desplazan a realizar actividades.

En prevención de riesgos laborales, se denomina factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico.

Cuando las condiciones laborales y los factores humanos están equilibrados, el trabajo juega un papel de motivación y satisfacción, mejorando así la salud de las personas, pero cuando las condiciones laborales no están equilibradas, el efecto puede ser diferente. Las consecuencias psicológicas pueden causar mala conducta, presión personal, disminución de la capacidad de defensa psicológica de los trabajadores, ansiedad, miedo, entre otros; su desempeño puede verse afectado y, en el peor de los casos, pueden producirse accidentes laborales.

El trabajo de investigación se focalizará en la exposición a riesgos psicosociales. Se asume que todos los individuos se encuentran en un estado constante de estrés psicológico. Por lo tanto, se recomienda medir el nivel de riesgo psicosocial; los resultados ayudarán a formular medidas correctivas y preventivas para la empresa en cada momento. Identificar las deficiencias que los lleve a mejorar la calidad de vida, desempeño de sus empleados y reducir los accidentes laborales.

Objetivo

Determinar los efectos de estabilidad laboral y emocional de los riesgos psicosociales del personal de obra civil perteneciente a la Constructora Vicente Rodríguez de la ciudad de Manta.

Metodología

Esta investigación se fundamenta en el método hermenéutico de lectura asume que todos y cada uno de los problemas de la sociedad, son parte de la vida humana, la cual, por definición, está sometida a una vertiginosa transformación constante; de tal manera que para dialogar con un texto del pasado se torna inevitable comprender el entramado en que se inserta, pero eso no quiere decir, en absoluto, que la tarea acabe ahí (Puig, M., 2020).

Por otra parte, está basada en el método inductivo y deductivo ya que permiten hacer un análisis bidireccional de lo particular a lo general y viceversa para la articulación correcta de la información obtenida. El método analítico permite distinguir los elementos que la investigación ordenada de cada uno de estos y el método sintético permite relacionar hechos que se encuentran aparentemente separados para luego formular un argumento que permite unificar dichos elementos (Munch, L. 2019).

Entre las técnicas que se utilizaron se destaca la encuesta cuyo objetivo es evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial, esta posee un cuestionario 58 items elaborados con un vocabulario sencillo y conciso, diseñados por el personal del Ministerio de Trabajo del Ecuador en conjunto de universidades, instituciones y empresas públicas y privadas con opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4, fragmentados en 15 dimensiones seleccionando “Estabilidad laboral y emocional”

Tabla 1: Estructura del cuestionario de la encuesta

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7

Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

La observación participante fue una técnica importante en el desarrollo de esta investigación ya que la misma es parte constitutiva de los procesos de investigación, aunque esta se defina como “método de investigación social”; investigación detallada de patrones de interacción social, esencialmente descriptiva colocando el énfasis en el desarrollo y verificación de teorías (Sy, Anahi., 2013).

Los participantes fueron 40 miembros del área operativa de la constructora, detallándose en la siguiente tabla

Tabla 1: Participantes

Encuestado	Género	Nivel de Educación	Edad	Área en el que trabaja
1	Masculino	Tercer nivel	25-34años	Operativa
2	Femenino	Educación básica	25-34años	Operativa
3	Masculino	Educación básica	35-43años	Operativa
4	Masculino	Bachillerato	25-34años	Operativa
5	Masculino	Educación básica	25-34años	Operativa
6	Femenino	Bachillerato	25-34años	Operativa
7	Masculino	Educación básica	16-24 años	Operativa
8	Femenino	Bachillerato	16-24 años	Operativa
9	Femenino	Bachillerato	16-24 años	Operativa
10	Femenino	Bachillerato	16-24 años	Operativa
11	Masculino	Educación media	25-34años	Operativa
12	Masculino	Bachillerato	25-34años	Operativa
13	Masculino	Educación media	25-34años	Operativa
14	Masculino	Tercer nivel	35-43años	Operativa
15	Masculino	Bachillerato	25-34años	Operativa
16	Masculino	Cuarto nivel	25-34años	Operativa
17	Masculino	Bachillerato	25-34años	Operativa

18	Masculino	Bachillerato	25-34años	Operativa
19	Masculino	Educación básica	35-43años	Operativa
20	Masculino	Educación media	16-24 años	Operativa
21	Masculino	Bachillerato	35-43años	Operativa
22	Femenino	Educación básica	25-34años	Operativa
23	Masculino	Bachillerato	16-24 años	Operativa
24	Masculino	Bachillerato	16-24 años	Operativa
25	Femenino	Educación media	16-24 años	Operativa
26	Masculino	Educación media	35-43años	Operativa
27	Masculino	Bachillerato	25-34años	Operativa
28	Masculino	Educación media	25-34años	Operativa
29	Masculino	Educación básica	25-34años	Operativa
30	Masculino	Bachillerato	16-24 años	Operativa
31	Femenino	Técnico / Tecnológico	35-43años	Operativa
32	Masculino	Técnico / Tecnológico	16-24 años	Operativa
33	Masculino	Educación media	25-34años	Operativa
34	Masculino	Bachillerato	25-34años	Operativa
35	Masculino	Bachillerato	25-34años	Operativa
36	Masculino	Bachillerato	44-52años	Operativa
37	Masculino	Educación básica	35-43años	Operativa
38	Masculino	Educación básica	35-43años	Operativa
39	Masculino	Educación básica	35-43años	Operativa
40	Masculino	Bachillerato	16-24 años	Operativa

d e independencia (artículo 45, c); la armonización de la legislación social en el campo laboral y de la seguridad social (artículo 46); salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables (artículo 34, g) (Corte IDH 2017; Montejó, C., 2017; Castillo, A., & Anais, M. 2019).

La Constitución garantista de derechos que tiene como uno de sus objetivos principales alcanzar el buen vivir, hace énfasis en la protección de los derechos del trabajador, reforzando la estabilidad laboral. De ello se desprende la importancia de que el trabajo realizado sea remunerado y que además aporte beneficios a quien lo realiza (Asamblea Nacional, 2008; Ricardo, Villalva, Padilla & Hurtado, 2018; Díaz, O., Maldonado, C., Endara, M., & Sánchez, F., 2020; Cabezas, C., & Gonzalo, D., 2018).

La reacción más conocida ante una situación psicosocial inadecuada es el estrés. Actualmente existen diversos enfoques y modelos teóricos que lo estudian, sin embargo, todos ellos tienen un elemento común: la relación entre el trabajo y la persona. Los problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador o cuando éste no recibe una

adecuada compensación. (Rivera-Porras, D. 2019; Vazquez, Y. G., Ferrás, C., Aguilera, A., & Rocha, A. 2018; Sánchez, M. G. O., & Márquez, M. F. 2018).

El estrés es un fenómeno complejo del que se derivan enfermedades y trastornos de carácter físico, psíquico o conductual cuyo origen no solamente puede hallarse en la concurrencia de factores de riesgo psicosocial en la organización y entorno social de la empresa sino también en la presencia de otros agentes como el ruido, las vibraciones, temperaturas elevadas, mala ventilación, mala iluminación, entre otros (Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. 2017; Barriga, R., Ayala, L., Paso, C., & Pacheco, M., 2021).

Resultados

Para la obtención de los resultados se aplicó la encuesta a 40 personas, dividida la herramienta en 15 dimensiones, a su vez se encuentra subdividida en 58 ítem para su comprensión y manejo de información. A continuación, se presenta los análisis y representaciones de los datos más significativos, conforme la herramienta usada.

Para la primer Dimensión Carga y Ritmo de Trabajo, el estudio reveló que 31 personas equivalentes al (77.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 9 personas siendo el (22.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto. Se entiende que el ambiente laboral de la constructora permite que los trabajadores se desenvuelvan en un entorno saludable en donde todos son parte de un organismo que trabajan en conjunto para el beneficio mutuo.

Con respecto a la segunda Dimensión Desarrollo de Competencias, se detalla que 40 personas equivalentes al (100%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 0 personas se encuentran en un Riesgo Medio y Alto. Los aportes que realizan los trabajadores en sus distintas funciones son grandes contribuciones en el laburo que se realiza constantemente en los predios de la constructora, independientemente si estos se los realiza paulatinamente o de forma vertiginosa generando motivación.

Así mismo en la tercera Dimensión Liderazgo, se detalla que 37 personas equivalentes al (92.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 3 personas siendo el

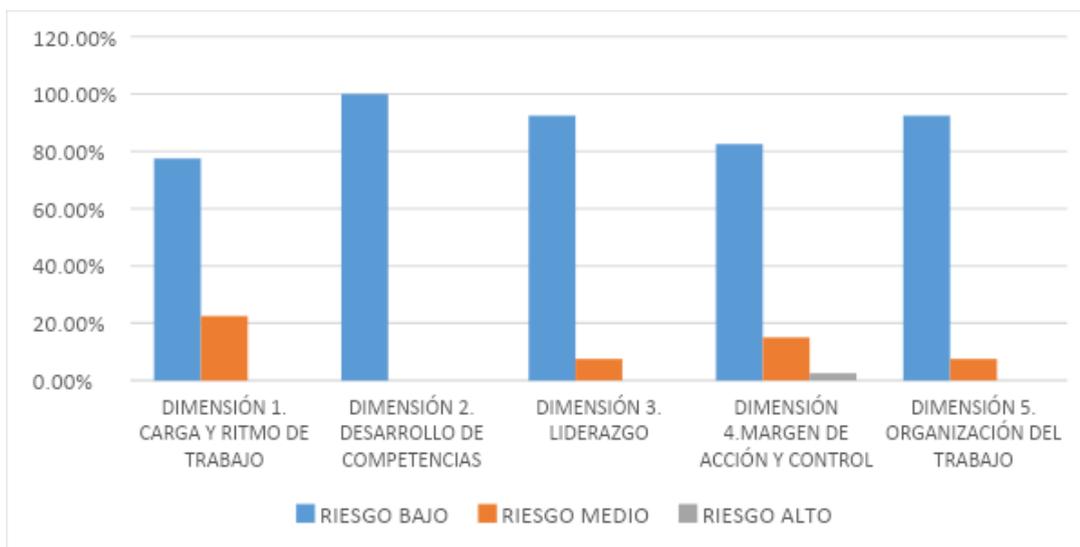
(7.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto.

En la cuarta Dimensión Margen de Acción y Control, se denota que 33 personas equivalentes al (82.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 6 personas siendo el (15%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 1 persona, es decir, (2.5%) se encuentran en un Riesgo Alto. Se demuestra el compromiso por parte de la Constructora y su amplio margen de participación y seguimiento en las acciones diarias, lo que previene un espacio de interacción afectiva con los empleados, generando atención y máximo provecho a las actividades o labores.

Por consiguiente, en la quinta Dimensión Organización del Trabajo, se encuentra que 37 personas equivalentes al (92.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 3 personas siendo el (7.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto.

Gráfico 1

Dimensión (1) - (2) - (3) - (4) - (5).



Fuente: Encuesta a los trabajadores 2021

En la sexta Dimensión Recuperación, se detalla que 35 personas equivalentes al (87.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 5 personas siendo el

(12.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto.

A su vez en la séptima Dimensión Soporte y Apoyo, se evidencia que 36 personas equivalentes al (90%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 4 personas siendo el (10%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto.

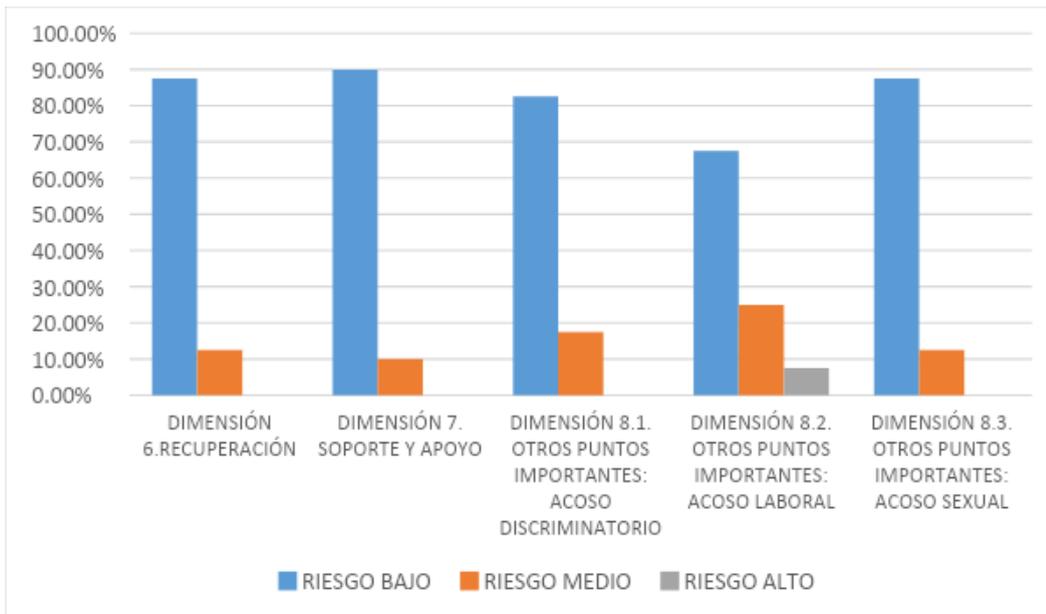
A continuación, en la octava Dimensión (8.1) Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio, detalla que 33 personas equivalentes al (82.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 7 personas siendo el (17.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto. Las condiciones de vida laboral son favorables para las personas involucradas siendo en mayoría un trato con igualdad y prestación de servicios equitativo según sus cargas y capacidades, asumiendo de esta manera un riesgo bajo en problemas psicosociales.

Sucesivamente en la novena Dimensión (8.2) Otros Puntos Importantes: Acosos Laboral, se detalla que 27 personas equivalentes al (67.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 10 personas siendo el (25%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 3 personas, es decir, (7.5%) se encuentran en un Riesgo Alto. Como la evidencia lo demuestra, el riesgo psicosocial es considerado bajo – medio, es evidente que hay un margen de corrección que debe manejar la constructora, para equilibrar las actividades y el abuso en su forma más simple, evitando problemas en demandas.

En la décima Dimensión (8.3) Otros Puntos Importantes: Acosos Sexual, se encuentra que 35 personas equivalentes al (87.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 5 personas siendo el (12.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto. Los encuestados demuestran que realmente el riesgo es bajo, presentando casos puntuales donde ha llegado a ser medio, sugiriendo un análisis de sus relaciones personales dentro de la institución lo cual puede llegar a ser un punto de quiebre en su organización.

Gráfico 2

Dimensión (6) - (7) - (8.1) - (8.2) - (8.3).



Fuente: Encuesta a los trabajadores 2021

Así mismo en la décimo primera Dimensión (8.4) Otros Puntos Importantes: Adición al Trabajo, se detalla que 40 personas equivalentes al (100%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 0 personas se encuentran en un Riesgo Medio y Alto.

Por consiguiente, en la décimo segunda Dimensión (8.5) Otros Puntos Importantes: Condiciones de Trabajo, se evidencia que 28 personas equivalentes al (70%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 11 personas siendo el (27.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 1 personas, es decir, (2.5%) se encuentran en un Riesgo Alto. Los encuestados demuestran que las condiciones en esta dimensión no son tan bajas en comparación a otras, sugiriendo igualmente, una revisión en base a las atenciones de salud e higienes, seguridad y ergonomía en las actividades de trabajo pertinentes.

Prosiguiendo con la encuesta en la décimo tercera Dimensión (8.6) Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar), se detalla que 24 personas equivalentes al (60%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 14 personas siendo el (35%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 2 personas, es decir, (5%) se encuentran en un Riesgo Alto. Se evidencia como el riesgo se torna más cercano en pasar de bajo a medio, hasta cierto punto en alto, ya que se evidencian más

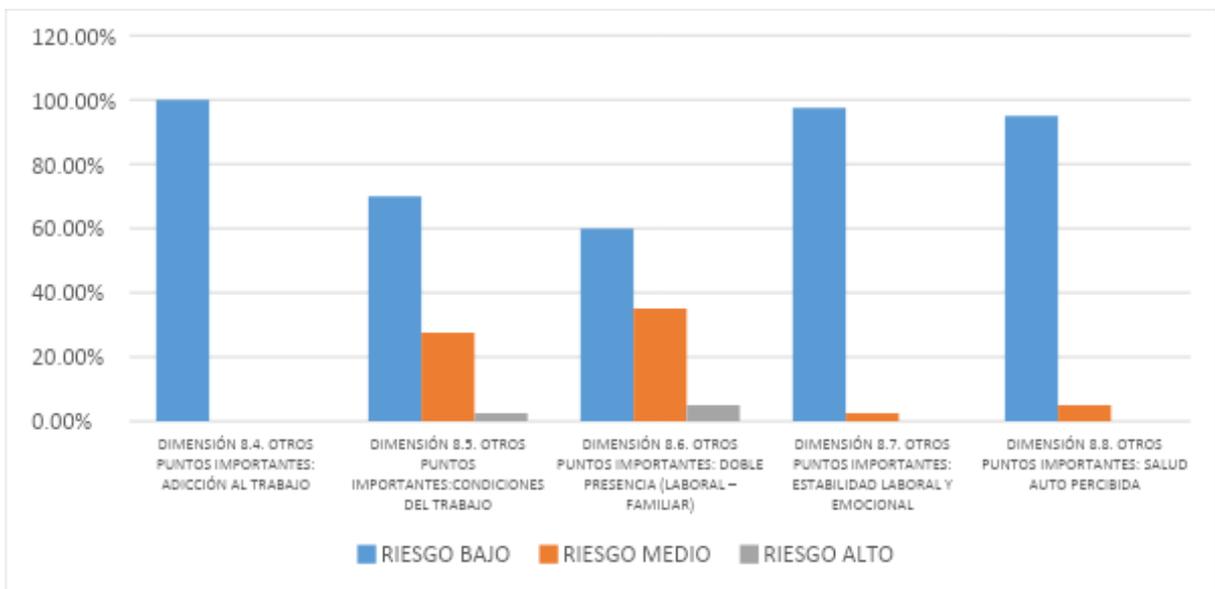
conflictos laborales mezclando las actividades de trabajo con la vida personal y familiar, derivado en desacuerdos e inseguridades.

A su vez en la décimo cuarta Dimensión (8.7) Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral y Emocional, se observa que 39 personas equivalentes al (97.5%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 1 persona siendo el (2.5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto.

Finalmente, en la décimo quinta Dimensión (8.8) Otros Puntos Importantes: Salud Auto Percibida, se detalla que 38 personas equivalentes al (95%) se definen en un Riesgo de nivel Bajo, mientras que 2 personas siendo el (5%) se encuentran en un Riesgo Medio, finalmente 0 personas se encuentran en un Riesgo Alto. En efecto a la herramienta aplicada, se evidencia como en esta dimensión el riesgo es bajo, determinando que las labores individuales no conllevan un desgaste mental o físico de forma descomunal o que se considere un abuso a las fuerzas de trabajo bajo ninguna circunstancia.

Gráfico 3

Dimensión (8.4) - (8.5) - (8.6) - (8.7) - (8.8).



Fuente: Encuesta a los trabajadores 2021

Discusión

La obtención de estos resultados, denotan la importancia en valorar todos los aspectos laborales por más pequeños que sean vistos, evitando riesgos en actividades futuras.

La legislación laboral ecuatoriana garantiza y regula la relación entre empleadores y trabajadores, con el único propósito de mejorar las condiciones del trabajo, un derecho inalienable. Además, la Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, fuente de realización personal y fundamento de la economía familiar; es decir, buscar recursos económicos a través del trabajo para satisfacer las necesidades generales de los trabajadores.

Evidentemente la naturaleza de la construcción es ser dinámica, rotativa, inestable, y esto a su vez logra crear dentro del empleado un sentimiento de inestabilidad, sumado a diversos factores personales, posiblemente del trabajo y/o de la salud. De la misma manera algunas variables de utilidad están vinculadas a la población trabajadora: estrés físico-motriz con consecuencias psicológicas, tales como ruidos, vibraciones e iluminación; monotonía en la actividad y horarios. Así mismo debe ser estudiadas variables sociales, en especial ambigüedad y conflictos de rol; también estilos de supervisión, problemas interpersonales con compañeros o superiores. En algún momento, el estrés laboral se vio asociado con los cargos ejecutivos, y las exigencias psicológicas (volumen de trabajo, nivel de responsabilidad y complejidad de la tarea). El clima organizacional y la satisfacción con el trabajo, han sido consideradas variables tanto de exposición como de resultado. (Ponce & Pilar, 2018)

Evidentemente la estabilidad laboral es uno de los pilares importantes para el desarrollo de esta constructora, se denota como los análisis exponen una realidad favorable, que no es posible en todos los casos de entidades dedicadas a la construcción, sin embargo, esta institución no es más que un estimulante a la participación de análisis internos para mejorar el control y desarrollo de los procesos como grupo de trabajo, asumiendo de igual manera que hay labores individuales que desencadenan en algo global, nada es perfecto o se da por seguro, pero los datos de investigación serán el aliciente de muchas mejoras en el desarrollo de toda asociación de participación pública.

Uno de los grandes conflictos radican cuando las empresas adoptan sistemas de contratación tercerizados y en ocasiones son contratos por obra o labor, lo que no representa estabilidad laboral para el trabajador, así mismo carecen de programas de entrenamiento e inducciones con los tiempos establecidos para la aceptación y adaptación psicológica del obrero, así mismo la falta de tiempo para la interacción al cargo y al entorno, lo que causa ambigüedad, desorden, aprendizaje erróneo e interiorización errada de los procedimientos, esto sin desconocer las variantes jornadas de trabajo. (Elieth & Wadid, 2017)

Esta investigación refiere un resultado unánime con respecto al riesgo de bajo nivel, demostrando que las condiciones de trabajo deben ser bien atendidas, siendo de vital importancia para que las labores se lleven de la mejor manera... en definitiva los conflictos no son parte de la empresa constructora y no se encuentra sujeta a cambios de estrategias en el control o supervisión, es evidente que ciertos puntos deben ser tomados en cuenta como es el acoso y la discriminación, siendo temas del diario vivir en diferentes ámbitos de la vida, no obstante no se refleja que la constructora vaya a sufrir un despliegue de problemas por este tipo de eventos que llevan a ser efímeros en el tiempo, finalmente, se considera oportuno hacer la aplicación de herramientas como la encuestas para servirse de la información necesaria en la generación de cambios o transformación.

La toma de decisiones adecuadas aumenta la autonomía de percepción y promueve el desarrollo de nuevas habilidades, lo que a su vez se refleja en el aumento del desarrollo profesional y el bienestar laboral. Pero en sus actividades, los trabajadores desarrollarán estrategias de adaptación y ajustes continuos en función de la variabilidad de las condiciones de trabajo y su propia versatilidad. Este ajuste afecta la autonomía percibida, y al intentar resolver problemas complejos por sí solo, esta intensidad puede exacerbar las consecuencias de la conexión entre autonomía y estrés. (Samuel, 2011)

Conforme al estudio de (Gladys, 2016), se expone como la población de construcción civil se expone a actividades físicas más extenuantes por lo que los valores de riesgo podría ser mayores, tanto por las labores de más de 8 horas por día con sobreesfuerzo físico no hacen posible que al terminar sus labores los trabajadores quieran compartir

socializando con sus compañeros, la mayoría prefiere descansar y comunicarse con su familia, esto a diferencia de los puestos administrativos cuya valoración de riesgo es mucho menor.

Conclusión

Contrarrestar las anomalías dentro de una institución se considera como el proceso más prudente de evolución, he aquí donde el trabajo de investigación demuestra que la realidad de la empresa constructora es poseer un margen amplio de estabilidad y control, donde los riesgos son bajos en su totalidad, asumiendo casos aislados de nivel medio.

Prever conflictos de Acoso y Discriminación es el paso primordial que debe asumir la constructora para la contención de posibles problemas a largo plazo, suponiendo que las condiciones de la empresa mejoren, se sumara como atribución y un ejercicio pleno de manejo de información y procesos de labores diarios exitosos.

Fortalecer los procesos y seguimientos oportunos conllevara a la entidad al manejo pleno de personal optimo, evitando contrataciones efimeras o indebidas, donde la estabilidad emocional por el cambio de puesto no sea un detonante de riesgo psicosociales, así mismo un seguimiento oportuno evitara que los empleados sostengan labores que no van con su cargo o su estudio, aplicando en ellos un desorden y deficiente labor.

Definir que esta investigación es un ejemplo pleno de que las entidades constructoras no poseen un margen de riesgo es un hecho erradico, ya que cada empresa se maneja bajo diferentes condiciones o espacios, con labores más o menos pesadas, es por ello que no se debe dar por sentado una información, requiriendo que se aplique una indagación profunda de datos para la constatación del estado físico mental de sus empleados.

Complacientemente los datos demuestran que la empresa asume la evaluación como evidencia para la cristalización de nuevos procesos más acertados, descubriendo los puntos de fuga o espacios de conflicto, atendiendo con mayor severidad los casos mencionados en la muestra de resultados.

Derivar dos puntos de vista para complementar la investigación: Desde un punto de vista ergonómico, el riesgo psicosocial sirve como advertencia para la salud porque involucra cuestiones de actividad y permite enfocarnos en temas organizacionales en el ambiente laboral y su relación con las capacidades laborales de los trabajadores, otro punto de vista, es la intimidad de la relación emocional de cada individuo, que nos ayuda a posicionarnos en el conflicto entre el profesional y la o las actividad que pueden llegar a ser asignadas.

Comprender que cada día es un nuevo desarrollo de actividades emocionales en cada individuo es vital, por ello los espacios, actividades, procesos o labores, deben llevar un peso repartido equitativamente para prever fatiga o cansancio indebido, finalizando en problemas psicosociales.

Suministrar espacios de diálogo para la participación de todos los involucrados en posibles casos de conflicto, así mismo asumir una interacción más abierta con todos para atribuir tranquilidad y confianza, además de motivación que se verá reflejado en el actuar de los empleados.

Establecer políticas institucionales con respecto al Acoso físico, mental y sexual, además de la discriminación que son factores de mayor incidencia.

Generar espacio apropiados para el trabajo individual y colectivo, pretendiendo una mejor comprensión y contrarrestando errores en el desarrollo de actividades, además de ganar tiempo en procesos de largo avance.

La entidad constructora sostiene con esta evidencia que debe seguir con el control de sus dimensiones laborables para la optimización de sus actividades y generar al comprador o contratante de su servicio calidad en cada situación que se haga presente, todo con trabajadores eficiente y de reflexión para generar soluciones optimas, derivado del análisis y estudio interno como empresa, tomando medidas adecuadas, por ello dada la invisibilidad de la realidad laboral y el compromiso con la subjetividad en las conexiones establecidas, este trabajo es un aporte positivo a la evaluación de la institución.

INFORME DE CORRECCIÓN ANTIPLAGIO

YO: Pazmiño Cuadros José Aladino , maestrante de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, me comprometí a realizar los cambios del documento presentado:

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral.

1 / 18	DOCUMENTO ENVIADO	INCLUIR EN EL ANÁLISIS <input checked="" type="checkbox"/>	100%	SIMILITUD DE TEXTO	⋮
Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral.			Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral.		

Corrección: Se parafraseó correctamente.

Actualmente, los denominados riesgos psicosociales se encuentran procedentes en las deficiencias de diseño u organización, así mismo de la gestión de trabajo, además del contexto social suscitado, reproduciendo resultados psicosociales, físicos y hasta sociales de forma negativa, resumiéndose en estrés laboral.

Informe de escaneo de plagio

 Comprobar gramática

 Hazla única

Caracteres: 312

Palabras: 41

Frases: 20

Tiempo de hablar: 1
Min

100%
Única

0%
Plagiado

100%

Ver fuentes plagiadas

Actualmente, los denominados riesgos psicosociales se encuentran procedentes en las deficiencias de diseño u organización, así mismo de la gestión de trabajo, además del contexto social suscitado, reproduciendo resultados psicosociales, físicos y hasta sociales de forma negativa, resumiéndose en estrés laboral.

El Art. 33 contempla que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

2 / 18	DOCUMENTO ENVIADO	INCLUIR EN EL ANÁLISIS <input checked="" type="checkbox"/>	91%	SIMILITUD DE TEXTO	⋮
El Art. 33 contempla que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.			el Art. 33 se que "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.		

Corrección: Se parafraseó correctamente.

Para la presente, en el Art. 33 se precisa que todo trabajo cuenta como un derecho, además de un deber social y económico, siendo una fuente constante de realización personal, todo en función de una base económica establecida.

Informe de escaneo de plagio

 Comprobar gramática

 Hazla única

Caracteres: 226

Palabras: 38

Frases: 20

Tiempo de hablar: 1
Min

100%
Única

0%
Plagiado

100%

Ver fuentes plagiadas

Para la presente, en el Art. 33 se precisa que todo trabajo cuenta como un derecho, además de un deber social y económico, siendo una fuente constante de realización personal, todo en función de una base económica establecida.

el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

3 / 18	DOCUMENTO ENVIADO	INCLUIR EN EL ANÁLISIS <input checked="" type="checkbox"/>	100%	SIMILITUD DE TEXTO	⋮
<p>el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.</p>			<p>El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".</p>		

Corrección: Se parafraseó correctamente.

el Estado avalará que toda persona en pleno acto de labores, recibirá respeto a sus actividades, así mismo una vida digna con sus merecidas remuneraciones en tiempos establecidos, notablemente con sus retribuciones justas denotando su desempeño, aplicándose en un trabajo saludable y en libertad de acuerdo.

Informe de escaneo de plagio

Comprobar gramática	Hazla única	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>100% Única</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>0% Plagiado</p> </div> </div>			
Caracteres: 307	Palabras: 46	Frases: 20	Tiempo de hablar: 1 Min		
				Ver fuentes plagiadas	

el Estado avalará que toda persona en pleno acto de labores, recibirá respeto a sus actividades, así mismo una vida digna con sus merecidas remuneraciones en tiempos establecidos, notablemente con sus retribuciones justas denotando su desempeño, aplicándose en un trabajo saludable y en libertad de acuerdo.

son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

4 / 18	DOCUMENTO ENVIADO	INCLUIR EN EL ANÁLISIS <input checked="" type="checkbox"/>	100%	SIMILITUD DE TEXTO	⋮
<p>son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.</p>			<p>son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social" (</p>		

Corrección: Se parafraseó correctamente.

son de responsabilidad del empleador, siendo el caso de un accidente de cualquier trabajador, será pertinente u obligatoria la entrega de una indemnización, conforme las disposiciones de este Código, salvo el caso que tal beneficio sea otorgado por el IESS.

Informe de escaneo de plagio

Verificar gramática

Hazlo único

Caracteres: 258

Palabras: 41

Oraciones: 20

Tiempo de conversación: 1 minuto

100%
Único

0%
Plagiado

100%

Ver fuentes plagiadas

son de responsabilidad del empleador, siendo el caso de un accidente de cualquier trabajador, será pertinente u obligatoria la entrega de una indemnización, conforme a las disposiciones de este Código, salvo el caso que tal beneficio sea otorgado por el IESS.

prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas y mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores,

5 / 18 DOCUMENTO ENVIADO INCLUIR EN EL ANÁLISIS 88% SIMILITUD DE TEXTO

prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas y mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores,

Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas y mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores.

Corrección: Se parafraseó correctamente.

Concebir prevenciones en base a datos fiables minimizando las posibilidades en riesgos psicosociales ya sea en personas naturales como en jurídicas, asumiendo asimismo esta dinámica en empresas públicas y de índole privadas, sumando otras instituciones o instancias de carácter público, permitiendo condiciones de trabajo y salud en constante mejorar,

Informe de escaneo de plagio

[Verificar gramática](#) [Hazlo único](#)

Caracteres: 352 Palabras: 50 Oraciones: 20 Tiempo de conversación: 1 minuto



[Ver fuentes plagiadas](#)

Concebir prevenciones en base a datos fiables minimizando las posibilidades en riesgos psicosociales ya sea en personas naturales como en jurídicas públicas, asumiendo también esta dinámica en empresas y de índole privadas, sumando otras instituciones o instancias de carácter público, permitiendo condiciones de trabajo y salud en constante mejorar,

evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial,

6 / 18	DOCUMENTO ENVIADO	INCLUIR EN EL ANÁLISIS <input checked="" type="checkbox"/>	100%	SIMILITUD DE TEXTO	⋮
evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial,			Evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial" (

Corrección: Se parafraseó correctamente.

Alcanzar una evaluación exhaustiva de los factores de riesgo psicosociales que posiblemente interactúen o se vean comprometidos con la salud de las/los trabajadores, generando conflicto en la toma de acciones en contra para ayudar a la prevención o disminución de los mismos,

Informe de escaneo de plagio

[Verificar gramática](#) [Hazlo único](#)

Caracteres: 275 Palabras: 42 Oraciones: 20 Tiempo de conversación: 1 minuto



[Ver fuentes plagiadas](#)

Alcanzar una evaluación exhaustiva de los factores de riesgo psicosociales que posiblemente interactúen o se vean comprometidos con la salud de las / los trabajadores, generando conflicto en la toma de acciones en contra para ayudar a la prevención o disminución de los mismos,

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

7 / 18 DOCUMENTO ENVIADO INCLUIR EN EL ANÁLISIS

100% SIMILITUD DE TEXTO

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

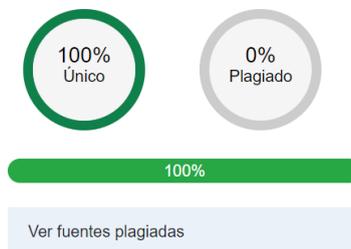
las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4. (

Corrección: Se parafraseó correctamente.

Se establece que las alternativas de respuesta se fundaron en base a una escala denominada Likert, esta se compone de las siguientes opciones; en primera instancia completamente de acuerdo, a continuación, parcialmente de acuerdo, sucesivamente poco de acuerdo y finalmente en desacuerdo, así mismo se aclara que a cada opción se le asigna una puntuación que va desde el 1 al 4.

Informe de escaneo de plagio

Caracteres: 377 Palabras: 62 Oraciones: 20 Tiempo de conversación: 1 minuto



Se establece que las alternativas de respuesta se fundaron en base a una escala denominada Likert, esta se compone de las siguientes opciones; en primera instancia completamente de acuerdo, a continuación, parcialmente de acuerdo, sucesivamente poco de acuerdo y finalmente en desacuerdo, así se aclara que a cada opción se le asigna una puntuación que va desde el 1 al 4

dimensiones; Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Adicción al trabajo, Condiciones del Trabajo, Doble presencia (laboral – familiar), Estabilidad laboral y emocional y Salud auto percibida.

8 / 18 DOCUMENTO ENVIADO INCLUIR EN EL ANÁLISIS

97% SIMILITUD DE TEXTO

dimensiones; Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Adicción al trabajo, Condiciones del Trabajo, Doble presencia (laboral – familiar), Estabilidad laboral y emocional y Salud auto percibida.

dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del Trabajo, doble presencia (laboral – familiar), estabilidad laboral y emocional, y salud auto percibida.

Corrección: Se colocó cita textual, debido que el contenido no puede varias en palabras.

dimensiones; Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Adicción al trabajo, Condiciones del Trabajo, Doble presencia (laboral – familiar), Estabilidad laboral y emocional y Salud auto percibida.

Tomado de: Ministerio de Trabajo (2018). Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#>

9 / 18 DOCUMENTO ENVIADO INCLUIR EN EL ANÁLISIS

83% SIMILITUD DE TEXTO

Dimensión (1) - (2) - (3) - (4) - (5).

RIESGO BAJO
 DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO
 DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS
 DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO
 DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL
 DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
 0.77500000000000002
 1
 0.92500000000000004
 0.8249999999999996
 0.92500000000000004
 RIESGO MEDIO
 DIMENSIÓN 1. CARGA Y

dimensión

RIESGO BAJO
 DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO
 DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS
 DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO
 DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL
 DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
 DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN
 DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y

10 / 18 DOCUMENTO ENVIADO INCLUIR EN EL ANÁLISIS

100% SIMILITUD DE TEXTO

RITMO DE TRABAJO
 DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS
 DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO
 DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL
 DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
 0.22500000000000001
 0
 7.499999999999997

RITMO DE TRABAJO 58% 38% 4%
 DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS 65% 35% 0%
 DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO 92% 4% 4%
 DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL 81% 15% 4%
 DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 88% 8% 4%

11 / 18 DOCUMENTO ENVIADO INCLUIR EN EL ANÁLISIS

100% SIMILITUD DE TEXTO

RIESGO ALTO
 DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO
 DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS
 DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO
 DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL
 DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
 0
 0
 0
 2.500000000000001E-2
 0

RIESGO ALTO
 DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO
 11% 88% 1%
 DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE
 COMPETENCIAS 86% 14% 0%
 DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO
 68% 32% 0%
 DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y
 CONTROL 15% 85% 0%
 DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
 88% 13% 0%

12 / 18 DOCUMENTO ENVIADO INCLUIR EN EL ANÁLISIS

44% SIMILITUD DE TEXTO

DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO
 DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO
 DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL
 DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL
 0.875
 0.9
 0.82499999999999996
 0.67500000000000004
 0.875
 RIESGO MEDIO
 DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN
 DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO
 DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO
 DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL
 DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL
 0.125
 0.1
 0.17499999999999999
 0.25
 0.125
 RIESGO ALTO
 DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN
 DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO
 DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO
 DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL
 DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:

DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO
 DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES
 DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO **DISCRIMINATORIO**
 DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL
 DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: **CONDICIONES DEL** DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: **ESTABILIDAD Y EMOCIONAL**
 0.54761904761904767
 0.8571428571428571
 0.69047619047619047
 0.73809523809523814
 0.90476190476190477
 0.7857142857142857
 0.7857142857142857
 0.8571428571428571
 0.9285714285714286
 0.97619047619047616
 0.88095238095238093
 0.9285714285714286
 0.76190476190476186
 0.90476190476190477
 0.73809523809523814
 0.83333333333333337
RIESGO DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DIMENSIÓN 3. **LIDERAZGO**
 DIMENSIÓN 4. **MARGEN DE Y** DIMENSIÓN 6. **RECUPERACIÓN**
 OTROS PUNTOS IMPORTANTES: **ADICCIÓN AL** DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: **DOBLE LABORAL - FAMILIAR**
 DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:

13 / 18 DOCUMENTO ENVIADO INCLUIR EN EL ANÁLISIS

93% SIMILITUD DE TEXTO

BAJO
 DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO
 DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO

bajo
 DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO
 DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO
Riesgo medio

Informe de escaneo de plagio

Verificar gramática

Hazlo único

Caracteres: 253

Palabras: 41

Oraciones: 20

Tiempo de conversación: 1 minuto



Ver fuentes plagiadas

la República del Ecuador dispone que toda actividad en causa justa como trabajo es un derecho para cada ciudadano y así mismo una obligación social, ejerciendo por el mismo acto una fuente de realización personal, además de alentar la economía familiar;

16 / 18 DOCUMENTO ENVIADO INCLUIR EN EL ANÁLISIS

DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)

DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL

DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA

1

0.7

0.6

0.9749999999999999

0.95

RIESGO MEDIO

DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO

DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO

DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)

DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL

DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA

0

0.2750000000000000

0.35

2.500000000000001E-2

0.05

40% SIMILITUD DE TEXTO

DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL

DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO

DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO

DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)

DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL

DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA

0.42857142857142855

0.42857142857142855

0.2857142857142857

0.14285714285714285

0.42857142857142855

0.14285714285714285

0.14285714285714285

0.14285714285714285

0.2857142857142857

0.2857142857142857

0.14285714285714285

0.2857142857142857

0.42857142857142855

17 / 18 DOCUMENTO ENVIADO INCLUIR EN EL ANÁLISIS

RIESGO MEDIO

DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO

DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO

DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

0.22500000000000001

0

7.499999999999997E-2

0.15

7.499999999999997

95% SIMILITUD DE TEXTO

RIESGO MEDIO RIESGO ALTO

DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO

11% 88% 1%

DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS 86% 14% 0%

DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO

68% 32% 0%

DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL 15% 85% 0%

DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

88% 13% 0%

18 / 18 DOCUMENTO ENVIADO INCLUIR EN EL ANÁLISIS

RIESGO ALTO

DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO

DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO

DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

0

0

0

2.500000000000001E-2

0

100% SIMILITUD DE TEXTO

RIESGO ALTO

DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO

11% 88% 1%

DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS 86% 14% 0%

DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO

68% 32% 0%

DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL 15% 85% 0%

DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

88% 13% 0%

Corrección: No hay corrección que hacer en el plagio número 16 – 17 – 18 ya que son títulos en los gráficos estadísticos las cuales no ingresan como un texto plagiado, es mas no debieron ser tomados en cuenta para el análisis de plagio del urkund.