



MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO DE SALUD GENERAL EN OPERADORES DE MAQUINARIA PESADA DE UNA TERMINAL PORTUARIA DE GUAYAQUIL.

Propuesta de artículo presentado como requisito parcial para optar al
título de:

Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Por los estudiantes:

- Ing. Edgar Benavides Pozo
- Md. Juan Ipiales Vásquez

Bajo la dirección de:

Msc. César Eduardo ESPINOZA SAMANIEGO

Universidad Espíritu Santo
Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional
Samborondón - Ecuador
Marzo de 2019

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

Psychosocial risk factors and their relationship with the general health status in heavy machinery operators of a port terminal in Guayaquil.

Edgar Ulises BENAVIDES POZO¹
Juan Pablo IPIALES VASCONEZ²
César Eduardo ESPINOZA SAMANIEGO³

Resumen

El objetivo del estudio fue correlacionar los factores de riesgo psicosociales y el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil, en quienes se observó alta incidencia de rotación de personal. El estudio fue cuantitativo y correlacional, utilizando los instrumentos Fpsico 3.1 y Golberg (GHQ-28), aplicado individualmente al grupo investigado. Los resultados se ingresaron en el programa SPSS, se representaron en tablas de Excel y se estableció el coeficiente de la correlación Rho de Spearman en el cruce de las variables. Por lo tanto, se concluye que no existen correlaciones fuertes, entre los factores de riesgo psicosociales y el estado de salud general en los trabajadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

Palabras

clave: Factores psicosociales, Fpsico, Golberg, Correlación, Instrumentos.

Abstract

The objective of the study was to correlate psychosocial risk factors and general health status in heavy machinery operators of a port terminal in Guayaquil, where a high incidence of personnel turnover was observed. The study was quantitative and correlational, using the instruments Fpsico 3.1 and Golberg (GHQ-28), applied individually to the group investigated. The results were entered in the SPSS program, they were represented in Excel tables and the coefficient of Spearman's Rho correlation was established in the crossing of the variables. Therefore, it is concluded that there are no strong correlations between the psychosocial risk factors and the general health status of heavy machinery workers in a port terminal in Guayaquil.

Keywords: Psychosocial factors, Fpsico, Golberg, Correlation, Instruments.

Introducción

Antecedentes. - En el mundo, los factores de riesgo psicosocial se vinculan con las diferentes condiciones de trabajo, las mismas que influyen en la salud de los colaboradores, de acuerdo con datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS,

2017) "Más de 300 millones de personas en el mundo padecen depresión, un trastorno que es la principal causa de discapacidad. Además, muchas de ellas sufren también síntomas de ansiedad" (pág. 1). La gestión organizacional de las compañías debe mantener un equipo de trabajadores contento, en el que se mida la

¹ Ingeniero Industrial, Maestrante de la Universidad Espíritu Santo – Ecuador.

Mail: ebenavidesp@uees.edu.ec

² Médico, Maestrante de la Universidad Espíritu Santo – Ecuador

Mail: jipialesv@uees.edu.ec

³ Máster en Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Docente de la Universidad Espíritu Santo- Ecuador.

Mail: ceespinoza@uees.edu.ec

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

autorrealización como profesional, otorgándole autonomía en su cargo, de esa manera se cuida el capital intelectual y las organizaciones se vuelven competitivas, lo que beneficia directamente a los dueños, administradores y socios.

En la parte interna de las compañías surgen aspectos negativos, originados por el mal diseño, la organización, trastornos psicosomáticos, dolores de espalda, depresión, alergias, así como un escaso contexto social del trabajo que pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, convirtiéndose en riesgos psicosociales (Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2018). Los resultados de los diferentes estudios de organismos internacionales analizan la importancia del capital humano dentro de corporaciones empresariales, sugieren que deben mantener un personal motivado, reconociendo su cualificación y capacidad para conseguir ambientes positivos. Para Scott Adams, los colaboradores de una empresa que trabajan en un ambiente negativo, generalmente los jefes no motivan a los colaboradores, pero sí tienen la capacidad de desmotivarles, lo que conlleva a que el equipo humano se sienta abandonado, que trabaja solo por cumplir con sus obligaciones y el vivir diariamente estas situaciones pueden incidir en el padecimiento de problemas físicos y psíquicos (Enebral, 2015).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), anualmente en el mundo mueren más de 2,3 millones de trabajadores, por diferentes situaciones y accidentes laborales que provocan amputaciones, parálisis física, disminución de movilidad; además de enfermedades relacionadas psicosomáticas provocadas por el trabajo en exceso o por situaciones negativas dentro del ámbito laboral (Bronw, Buelher, & Werna, 2019).

La premisa de las empresas identifica la protección de la salud de sus colaboradores como fuente para el cumplimiento de sus objetivos, sin embargo de acuerdo con cifras de la (OMS, 2016) en el año 2012 murieron cerca de 12,6 millones de personas,

identificándose que entre las principales causas fueron por vivir o trabajar en ambientes laborables poco saludables y son el resultado de los factores de riesgo psicosociales y ambientales, como la contaminación del aire, el agua y el suelo y la exposición a los productos químicos, contribuyen continuamente a que los trabajadores de las diferentes empresas a nivel mundial padezcan más de 100 enfermedades o traumatismos, tales como: diabetes, dolores musculares, acefalias, artritis, osteoporosis, psoriasis, entre otras (OMS, 2016).

En una publicación de la OMS se menciona que los servicios sanitarios básicos, sean estos públicos o privados, son creados con el objetivo de prevenir las diferentes enfermedades ocupacionales que están relacionadas con el trabajo cotidiano, la depresión y la ansiedad tienen unas repercusiones económicas importantes: se ha estimado que cuestan anualmente a la economía mundial US\$ 1 billón en pérdida de productividad (OMS, 2017). Las estadísticas son altas por número de personas y por el perjuicio económico para los países a nivel general y para el trabajador en forma particular. El comportamiento de los colaboradores en las diferentes empresas requiere apoyarse constantemente en un jefe o líder, conocer que cuentan con su apoyo, para ello se requiere valorar cada actividad que realizan, lo que incentiva el desarrollo intelectual y que aporta a su inteligencia emocional.

En la parte regional, de acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, más de 1300 trabajadores mueren por diversas causas laborales, es decir, 2,9 muertes por riesgos de trabajo por cada cien trabajadores (Aranda, González, Pando, & Hidalgo, 2018). Lo que incluye que los países en vías de desarrollo tienen los mismos problemas laborales en todos sus campos, por lo que se debe gestionar el reconocimiento personal a sus labores cotidianas, incentivando la productividad, con aspectos que motiven su labor, respetando la dignidad como profesional y con ello

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

incentivar el trabajo en equipo que permita mejorar la capacidad de rendimiento laboral.

Normativa de riesgos psicosociales en Ecuador

En Ecuador, el 16 de junio del año 2017 se publicó el Acuerdo Ministerial 82, (R.O. N° 16, 2017) “la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, Art. 9.- Del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.- En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto” (R.O. N° 16, 2017). El ente gubernamental que deben velar por el cumplimiento de esta normativa es el Ministerio del Trabajo.

El 12 de Julio del 2016 con Registro Oficial Edición Especial 632, el Reglamento del Seguro general de riesgos del trabajo resolución No.C.D.513, última modificación el 01-jun.-2017, Art. 1, menciona que “De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral” (R.O. Edición especial N° C.D. 513, 2017).

En el mismo Reglamento (R.O. Edición especial N° C.D. 513, 2017), en el Art. 9 dice que:

“Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de

enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial” (R.O. Edición especial N° C.D. 513, 2017).

El Reglamento del instructivo andino de seguridad y salud en el trabajo, Resolución de la Secretaría Andina 957, Registro Oficial Edición Especial 28 de 12-mar.-2008 Estado: Vigente, (R.O. Edición Especial, 2008 - vigente 2019) “Art. 17.- Los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales serán comunicados por escrito al trabajador y constarán en su historia médica. El empleador conocerá de los resultados de estas evaluaciones con el fin exclusivo de establecer acciones de prevención, ubicación, reubicación o adecuación de su puesto de trabajo, según las condiciones de salud de la persona, el perfil del cargo y la exposición a los factores de riesgo. La legislación nacional de los Países Miembros podrá establecer los mecanismos para el acceso a la información pertinente por parte de los organismos competentes y de otras instituciones” (R.O. Edición Especial, 2008 - vigente 2019).

La problemática se centra en la alta incidencia de rotación de personal por verse involucrados en actos ilícitos de contaminación (narcotráfico) o por despidos debido a las reincidencias de incidencias, costos o gravedad de eventos adversos, como colisiones, daños a la propiedad, daños a la carga y paro de operaciones, debido a las malas maniobras llevados por actos subestándar, lo cual es generado por laborar bajo presión, turnos rotativos, feriados, jornadas extendidas que causan una alta demanda mental y sobre carga de estrés, dando lugar a manifestaciones físicas que afectan la salud del trabajador.

El estudio tiene como objetivo general: Correlacionar los factores, psicosociales y el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una Terminal Portuaria de Guayaquil. Los objetivos específicos: Revisar la bibliografía de los factores psicosociales y el estado de salud general. Identificar los resultados de los

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

factores de riesgos psicosociales obtenidos a partir del cuestionario Fpsico 3.1 y los factores del estado de Salud a partir del cuestionario de Golberg (GHQ-28). Correlacionar las dimensiones de los instrumentos Fpsico 3.1 y Goldberg (GHQ-28) en operadores de maquinaria pesada de una Terminal Portuaria de Guayaquil.

La justificación teórica permite conocer las diferentes conceptualizaciones de temas claves como los riesgos psicosociales, organización, trabajo, diagnóstico, los que avalan el conocimiento previo del tema. En el Ecuador, La aplicación del cuestionario Fpsico 3.1, forma parte de la normativa legal del Ministerio de Trabajo, expedida el “16 de Junio de 2017 mediante acuerdo Ministerial 82, expidió la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral y en Art. 9 señala la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores”. Lo que se convierte en un requisito legal que deben cumplir las empresas con el fin evaluar, prevenir y disminuir los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de las empresas ecuatorianas. Es importante indicar que este instrumento tiene como finalidad medir los factores de riesgos psicosociales y verificar la fiabilidad de consistencia interna y la validez de contenido.

El cuestionario de Golberg (GHQ-28), según los datos investigados por (Hewitt, Perry, Adams, & Gilbody, 2019) “Trece estudios cumplieron los criterios de inclusión. Uno de los instrumentos validados con mayor frecuencia fue el Cuestionario de Salud General (GHQ)”. Entre las razones se evalúan procesos dentro de la organización, para medir y maximizar la productividad, reconociendo oportunamente el logro de los objetivos empresariales.

En la justificación práctica, los resultados dan la oportunidad de mejorar el ambiente laboral y puede servir de consulta para otras empresas que presentan similares problemas, es decir tiene la opción

de revisar la aplicación de los instrumentos y los resultados de estos.

La metodología se basa en un enfoque, no experimental, relacional, con el análisis estadístico de dos variables; con la aplicación de los cuestionarios Fpsico3.1 y Golberg (GHQ-28), a un grupo de 134 personas que pertenecen al área de maquinaria pesada de la terminal portuaria. Es importante señalar que el Cuestionario de Golberg (GHQ-28), analiza los aspectos relacionados con los síntomas somáticos, ansiedad–insomnio, disfunción social y depresión; mientras que Fpsico 3.1 estudia los factores tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad–contenido, participación–supervisión, interés por el trabajador–compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social (OIT, Informe del Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo, 1984).

Para la Organización Internacional de Trabajo OIT, citado por (Macana, 2019) “Los Factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (pág. 1). Las organizaciones y el personal que laboran en muchas ocasiones se ven expuestos a las exigencias psicológicas por la carga excesiva de trabajo, en las largas jornadas de trabajo, con horas extras que no son remuneradas en forma adecuada y que en ocasiones se vinculan con la falta de claridad en los puestos de trabajo que lleva a la sobrecarga laboral.

Marco Teórico

Factores psicosociales

Los factores psicosociales, según el comité mixto OIT/OMS, citado por (Corrales, 2019) define que son “Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

trabajadores como el desarrollo del trabajo” (pág. 27). El escaso control en las actividades laborales, la limitada promoción en los puestos y capacitaciones en el que se evidencia el poco control organizativo, son factores que influyen en riesgos psicosociales.

Entre las consecuencias negativas el estrés laboral según (Schultz, 2014) “Es un trastorno que causa daños físicos y que está generalizado en la vida del hombre moderno, es de origen y naturaleza primordialmente psicológicas” (pág. 399). La definición indica que las organizaciones deben ser consecuente con el cuidado de la salud de los colaboradores para mantener sus actividades acordes a los intereses empresariales. Las organizaciones cuentan con departamentos que buscan afianzar su adecuada administración asumiendo los retos de mantener a sus colaboradores en un ambiente idóneo, en el que prevalezca el reconocimiento a sus labores cotidianas, con las condiciones ergonómicas que permitan un buen desarrollo laboral (Muchinsky, 2015).

En el entorno laboral, los factores psicosociales que pueden afectar a la salud mental de los colaboradores son consecuencia del entorno organizacional por la sobrecarga laboral, lo inadecuado de la ubicación de los colaboradores en las áreas de trabajo y las limitadas capacitaciones. Los factores de riesgo psicosocial se vinculan con la naturaleza del fenómeno a estudiar y sus métodos de evaluación y en cada uno se implican la percepción de los trabajadores, quienes padecen de trastornos que desencadenan en enfermedades crónicas y de comportamiento (Stansfeld & Candy, 2018).

La motivación laboral es un punto positivo que establece las condiciones al reconocimiento por el trabajo realizado, implica valorar el rendimiento desde un punto de vista humano, en que el colaborador se fortalece, amparándose en el liderazgo de los jefes, en el que se recate el trabajo en equipo, con el objetivo de conseguir un idóneo ambiente laboral.

Los factores individuales de los colaboradores involucran los valores personales y las necesidades de convivir en un ambiente adecuado acompañan a las aspiraciones, sin embargo, los factores psicológicos, en ocasiones son causados por la carga laboral excesiva y largas jornadas de trabajo, determinan la susceptibilidad de cada persona, desencadenando en estrés (Martín, 2013). La percepción negativa en el ambiente laboral incide en que los colaboradores padezcan enfermedades físicas y psicológicas que pueden desencadenar en un estrés negativo que perjudica el rendimiento laboral. En resumen, el estrés es la respuesta ante las exigencias y demandas que, en determinado momento, sin un control, puede desencadenar las alteraciones fisiológicas como cefalea, dolores musculares, dolores en la espalda, entre otros. Mientras que las alteraciones psicológicas causan daños cognitivos y conductuales que afectan las relaciones interpersonales.

Las condiciones laborales en los trabajadores causan enfermedades profesionales específicas y pueden influir en el estado psicológico de un trabajador. Se entiende por enfermedades profesionales las provocadas por ciertos factores bien definidos del medio laboral, los trastornos de la salud que se consideran relacionados con el trabajo por el elevado ritmo laboral (Kalimo, 2019).

Las organizaciones y su rol con la salud general en los trabajadores

Las organizaciones, independientemente de su tamaño, es decir si son grandes, medianas o pequeñas e incluso los emprendimientos tienen un rol que vinculan la parte del diseño de la corporación con el cuidado de la salud general de cada uno de sus colaboradores; por lo que la toma de decisiones debe enfocarse a generar un clima idóneo. Es importante que los procesos administrativos se encaucen de manera efectiva hacia el bienestar de sus colaboradores y el logro de sus planes y objetivos para que la función administrativa

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

mantenga sus operaciones adecuadas que beneficien la salud física y psíquica de los trabajadores (Rodríguez, 2014).

La dirección en las organizaciones se entiende como la capacidad de guiar y motivar a los trabajadores para lograr los objetivos de la empresa, cuidando los aspectos de salud y brindándoles un adecuado ambiente de trabajo, sin alterar sus ritmos biológicos con la finalidad de que convivan de acuerdo con sus deseos y aspiraciones (Anzola, 2015).

En la administración, el control de las diferentes actividades constituye una etapa del proceso administrativo, siempre va unido a la planeación y brinda la oportunidad a verificar los resultados en el trabajo realizado, permite verificar si el director o el líder en particular, representa beneficios o riesgos de funcionamiento en el corto, mediano o largo plazos, verificando si en los colaboradores se cumple cabalmente los principios de un buen desarrollo en el área que se desenvuelve (Huerta & Rodríguez, 2014). El control en las empresas, después de un análisis de puesto puede tomar medidas correctivas o preventivas que eviten un personal estresado (Cenzo & Robbins, 2016)

Para la (OMS, 2018) La salud y el ambiente de trabajo saludable son los más grandes valores que pueden tener trabajadores y las empresas para generar espacios en los que se evite la exposición de riesgos psicosociales. La salud ocupacional es una importante estrategia no únicamente para garantizar la salud del trabajador, sino también para contribuir positivamente a la productividad, calidad de productos, motivación de trabajo, la satisfacción del empleo (OMS, 2018).

De acuerdo con la (OMS, 2018), existen diez objetivos importantes que brindan la oportunidad de mantener un buen estado de salud ocupacional en los colaboradores de las diferentes organizaciones: Fortalecimiento de las políticas nacionales e internacionales para la salud en los puestos de trabajo y desarrollo de los lineamientos y mecanismos necesarios. Desarrollo de un

ambiente de trabajo saludable. Desarrollo de una práctica laboral saludable y promoción de la salud laboral. Fortalecimientos de los servicios de salud ocupacional (OHS). Establecimiento de apoyo en los servicios para la salud ocupacional. Desarrollo de la estandarización de la salud ocupacional, basados en la estimación científica de los riesgos. Desarrollo de recursos humanos para salud ocupacional. Establecer registros en una base de datos con miras al desarrollo de un sistema de la información para expertos, además de una efectiva transmisión de los datos para alertar la conciencia pública a través de la información, fortalecimiento de la investigación, desarrollo de la salud ocupacional en colaboración en otras actividades y servicios (OMS, 2018).

En cada uno de los puntos, se expone la importancia de un adecuado ambiente de trabajo, en el que se exponen la prioridad de la salud ocupacional.

Salud ocupacional se conceptualiza desde la perspectiva (Psicología Organizacional, 2018) “Desarrollar y promover la salud de los trabajadores, previniendo y controlando enfermedades ocupacionales y accidentes; de esta manera eliminando los factores de riesgo de la salud y seguridad en el trabajo” (pág. 1). Las empresas modernas tienen en su planificación, control y organización el desarrollo de actividades que fomenten y promuevan la salud ocupacional de los colaboradores, considerando la ejecución de políticas que eviten situaciones que puedan generar enfermedades físicas y fisiológicas que perjudiquen el desarrollo organizacional.

Los trabajadores y/o colaboradores como parte activa de las organizaciones

Las organizaciones generalmente para su funcionamiento requieren de personas que estén comprometidas con la visión empresarial, por lo que constituyen un medio para lograr sus objetivos, en cuyo caso para el cumplimiento de las metas interviene la administración de Recursos

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

Humanos que brinda las opciones para que el equipo humano se prepare adecuadamente y contribuya al sostenimiento y al desarrollo de los objetivos; por lo tanto interactúan en sus respectivos ambientes, con acciones positivas que desarrollan un ambiente laboral adecuado (Chiavenato, 2016).

Para Maricruz Torres, es necesario que las empresas, junto a sus directivos reconozcan que los colaboradores continuamente quieren conocer como hacen sus actividades, si todo lo que hacen es útil para la organización, como forma de valorar sus esfuerzos en cada una de las actividades diarias en la empresa. Se sugiere que el reconocimiento en la labor influye incluso en que los colaboradores se queden en la empresa, es decir que se evita la rotación del personal, tanto mandos altos o medios. Estas acciones deben ir acompañado de sueldos acorde a sus conocimientos, en puestos de trabajo según sus conocimientos, lo que conlleva a determinar que el reconocimiento a las acciones laborales es establece un buen desarrollo empresarial (Claverría, 2019).

Para (Sirota, 2019), existen tres objetivos básicos que persigue todo trabajador y se lo relaciona con la motivación en el puesto de trabajo, la conquista de un buen trato, el conseguir reconocimiento por las tareas y disfrutar del trabajo en equipo. El trato equitativo da la seguridad en el empleo, con un salario justo y equiparable; incluyen las aspiraciones de índole física o psíquica y exige que los trabajadores aseguren el buen desenvolvimiento en el puesto de trabajo y personal. El reconocimiento al trabajo realizado da la oportunidad de asumir sus responsabilidades en el proyecto organizacional, de sentir orgullo de la organización, las mismas que poder ir desde las muestras de gratitud, hasta una compensación económica. Es importante que los colaboradores tengan sentido de pertenencia y que desarrollen adecuadas relaciones con sus compañeros de área laboral. (Sirota, 2019).

Diagnóstico Organizacional en las empresas

Para Jack Fleitman (1997), el diagnóstico permite estudiar, analizar y evaluar las fuerzas, debilidades, amenazas y oportunidades de las empresas, sirve como instrumento por medio del cual se analiza y evalúa el entorno de una organización, su estructura, sus políticas, en general la gestión que esta realice. Según Thibaut (1994), el diagnóstico corresponde al acto o arte de conocer las causas de los problemas o dificultades que tiene la organización, para ofrecer soluciones acordes a estos. Se concluye que se realiza el diagnóstico buscando conocer los orígenes de ese buen comportamiento y ver si es posible mejorar los rendimientos de la empresa, citado por (Caraballo, 2018).

La importancia del diagnóstico dentro de las empresas incluye la elaboración del FODA, con un análisis objetivo de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, para asumir las decisiones que intervengan a superar los puntos débiles con decisiones oportunas que fortalezcan lo bueno y se reconozcan las amenazas que frenan el crecimiento empresarial.

De acuerdo con Thibaut (1994), existen diferentes clasificaciones de diagnóstico, pueden ser general, expreso (rápido) o específico. En el diagnóstico general se evalúa toda la empresa de manera integral, tanto los departamentos como los procesos de la organización, estudiando, analizando y evaluando las fuerzas, debilidades, amenazas y oportunidades de la empresa. El diagnóstico expreso se utiliza cuando se presenta un problema urgente y puntual que es necesario resolverlo rápidamente buscando evitar un problema mayor, consiste en crear unas medidas de gestión a corto plazo cuyos efectos sean inmediatos. El diagnóstico específico o funcional es el que se realiza sobre una función concreta como el diagnóstico de gestión administrativa, diagnóstico de gestión financiera, entre otros. Con su utilización se busca solucionar problemas de funcionamiento interno de la

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

organización y a mejorar los rendimientos de la empresa, se puede realizar después del diagnóstico rápido (Caraballo, 2018). El diagnóstico a tiempo evita el surgimiento de problemas físicos y psicológicos.

Marco Metodológico: Métodos

Para la investigación, el método utilizado fue deductivo, que partió desde lo general de las conceptualizaciones de los factores psicosociales y el estado de salud general, hasta lo particular del estrés laboral y diagnóstico organizacional de autores especializados que son claves para la validez del estudio y que contribuyeron al cumplimiento de los objetivos (Bernal, 2014).

Ámbitos de la aplicación: Enfoque

El enfoque fue exploratorio que surgió como el estudio inicial o preliminar de los factores psicosociales y el estado de salud general, permitió observar el fenómeno o problemática, con el objetivo de entender más sobre él y presentar posibles soluciones (Fernández, 2014).

El diseño fue cuantitativo, considerando que es la forma en que un investigador estructura cada uno los procesos para obtener toda la información que responda de manera directa a las principales interrogantes planteadas con base al problema (Rodríguez, 2014).

El enfoque fue correlacional, con la característica del análisis estadístico bivariado, que corresponde a dos variables; que demuestran las relaciones de causalidad. Los datos estadísticos trabajan con resultados categóricos que se pueden asociar con datos numéricos, con correlación de Pearson y Spearman que presentan sus respectivas medidas (Reyna, 2019). El análisis estadístico relacional cuantifica los resultados de las dos variables, creando una asociación en la correlación de las variables numéricas. Considerando la correlación entre las variables, se obtienen los resultados de la investigación.

El diseño fue cuantitativo, considerando la forma en que un investigador estructura cada uno los procesos para obtener toda la información que responda de manera directa a las principales interrogantes planteadas en base al problema (Rodríguez E., 2014). Los datos cuantitativos son aquellos que se utilizan en la recolección de la información que, de la opción de verificar la hipótesis, considerando la base de los datos para obtener resultados, luego de la medición numérica, con el análisis de las respuestas y representarlas estadísticamente (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para las variables categóricas se elaboró tablas de frecuencia y para las variables cuantitativas se realizaron medias, desviación estándar mínimo y máximo. Las variables ordinales se utilizaron el coeficiente de correlación de Spearman (Duque, 2014).

Población

La población en estadística lo constituye el conjunto total de individuos que poseen una o varias características homogéneas (Pérez, 2016).

Los instrumentos se aplicaron a los 134 operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil, con antigüedad en la empresa mayor a 1 año.

Criterios de inclusión y determinación de la muestra

Los criterios de inclusión se justifican considerando que: En el área de operadores de maquinaria pesada solo trabajan hombres y todos son mayores de edad. En cuanto al factor "que tengan más de un año laborando en la empresa investigada", a criterio de los investigadores eran los que podían contestar todas las variables de los instrumentos aplicados.

Procedimiento

Para efectuar el procedimiento de levantamiento de información, se solicitó el permiso correspondiente a la gerencia y a

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

los empleados de la organización, mediante un consentimiento informado.

Por consiguiente, se procedió a efectuar el levantamiento de información con la aplicación de los instrumentos de Fpsico 3.1 y Goldberg (GHQ-28). Se lo realizó entre los meses de octubre a diciembre del año 2018, de manera personal, utilizando la herramienta en físico. Luego se realizó el análisis de la fiabilidad con el alfa de Cronbach, y la determinación de la correlación de Spearman de las dimensiones de los instrumentos aplicados.

Una vez obtenida la información de la muestra, se procedió a ingresar los datos en el programa Microsoft Excel y SPSS.

Instrumentos de la investigación

Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios con preguntas y opciones de respuestas que permiten obtener resultados sobre lo investigado y que constituyen la base estadística para el análisis (Pacheco, 2014).

Los instrumentos utilizados están validados, la batería de preguntas incluyó 21 variables sociodemográficas, 89 de Fpsico 3.1 y 28 de Goldberg (GHQ-28). Se conoce que estos instrumentos se los ha utilizado en varias empresas internacionales, nacionales y locales, en Portugal se aplicó a los trabajadores de limpieza (Gómes, 2019). En Europa ha sido aplicada en empresas grandes, medianas y pequeñas con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales que perjudican el desempeño laboral de los trabajadores (Montero, 2018). En el Ecuador, la aplicación del instrumento Goldberg se da en varias empresas que buscan conocer las condiciones en que desarrollan las labores todo el equipo humano de las diferentes empresas ecuatorianas (Benálcazar, 2019), lo que evidencia la importancia de conocer la percepción del estado de salud general de los colaboradores en los síntomas somáticos, ansiedad, insomnio, disfunción social y depresión (Unda, y otros, 2016).

El instrumento utilizado fue: El cuestionario de Golberg (GHQ-28), que evalúa la salud general de los trabajadores, consta de 28 preguntas con 4 dimensiones, que sirve para evaluar el bienestar psicológico, como determinante y componente de la salud. El empleo de Goldberg (GHQ-28) como indicador, estudia la dimensión psicológica de la calidad de vida en el ámbito de salud. Su aplicación ha permitido un estudio sobre la salud mental y el bienestar, de situaciones estresantes de diversas índoles que pueden causar estrés (García, 2014).

El Fpsico 3.1 es un cuestionario que está diseñado para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras (Ceballos, Valenzuela, & Paravc, 2014).

La aplicación de la encuesta se la realizó en un rango de tiempo entre de 25 a 35 minutos.

Variables: Sociodemográficas

Edad, sexo, cargo, antigüedad en la empresa, nivel de educación, estado civil, número de hijos, enfermedades propias y a familiares detectadas, familiares fallecidos en el último año, nivel de endeudamiento, número de trabajos y rango salarial, discapacidad, uso de transporte, turnos de trabajo.

1er instrumento: Fpsico3.1: Tiempo de Trabajo, Autonomía, Carga de trabajo, Demandas psicológicas, Variedad/contenido, Participación/supervisión, Interés por el Trabajador/Compensación, Desempeño de rol, Relaciones y apoyo social. 2do instrumento: Goldberg (GHQ-28): Síntomas Somáticos, Ansiedad-Insomnio, Disfunción Social, Depresión (Ferrer, Guilera, & Perú, 2015).

Para la aplicación de los instrumentos de Fpsico 3.1 y Goldberg (GHQ-28), se dieron las siguientes instrucciones; 1. Leer detenidamente cada pregunta, 2. Utilizar esfero, 3. Este cuestionario identifica y mide las condiciones de trabajo del ámbito

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, 4. Evalúa la percepción del estado de salud de los trabajadores, 5. Las preguntas tienen varias opciones de respuesta y señale con una «X» la respuesta que considere que describe mejor su situación, 6. Para lograr un adecuado diagnóstico sobre la percepción de riesgos de su organización, es imprescindible que responda sinceramente, 7. Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas. 8. La aplicación total de la encuesta demora alrededor de 25 a 35 minutos. 9. Concéntrese y no converse mientras responda la encuesta, 10. Utilice el espacio de la última página para cualquier comentario respecto a este cuestionario (Ministerio de Trabajo e Inmigración - España, 2018).

Análisis de los resultados

Los resultados obtenidos oscilan con relación a las nueve dimensiones Fpsico3.1 y cuatro del cuestionario de Golberg (GHQ-28).

La validación metodológica se basó en el análisis de confiabilidad estadística del Alfa de Crombach, el resultado obtenido fue de 0.82 para el cuestionario Fpsico 3.1 y 0.83 para Golberg (GHQ-28), lo que fue positivo para la aplicación al personal investigado.

De los 134 colaboradores objetos del estudio, al validar los cuestionarios, en los resultados se evidencia que 29 no contenían respuestas completas en los instrumentos; por lo tanto, el número de colaboradores se redujo a 105 quienes aportaron con su información.

Se detallan los resultados relevantes:

Correlación de los factores Psicosociales con las variables sociodemográficas.

Autonomía-Número de hijos.

En la tabla 1 se evidencia el coeficiente de correlación (0.201) del factor de riesgo Autonomía con la variable sociodemográfica

Número de Hijos, la cual es poco significativa.

Tabla 1. Autonomía-Número de Hijos

CORRELACIÓN		EDAD	NÚMERO DE HIJOS	REMUNERACIÓN
AUTONOMÍA	Coeficiente de correlación	-0,033	,201*	0,003
	Sig. (bilateral)	0,735	0,040	0,975
	N	105	105	105

Nota: Correlación escasa, poco significativa (*)

Carga de trabajo-Número de hijos.

En la tabla 2 se evidencia el coeficiente de correlación (-0.243) del factor de riesgo Carga de Trabajo con la variable sociodemográfica Número de Hijos, la cual es poco significativa.

Tabla 2. Carga de trabajo-Número de Hijos

CORRELACIÓN		EDAD	NÚMERO DE HIJOS	REMUNERACIÓN
CARGA DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	0,021	-,243*	0,070
	Sig. (bilateral)	0,834	0,013	0,480
	N	105	105	105

Nota: Correlación escasa, poco significativa (*)

Demandas Psicológicas-Remuneración.

En la tabla 3 se evidencia el coeficiente de correlación (-0.213) del factor de riesgo Demandas Psicológicas con la variable sociodemográfica Remuneración, la cual es poco significativa.

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

Tabla 3. Demandas Psicológicas-Remuneración

CORRELACIÓN		EDAD	NÚMERO DE HIJOS	REMUNERACIÓN
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Coefficiente de correlación	0,049	-0,077	-,213*
	Sig. (bilateral)	0,619	0,437	0,029
	N	105	105	105

Nota: Correlación escasa, poco significativa (*)

Variedad/Contenido-Edad.

En la tabla 4 se evidencia el coeficiente de correlación (-0.264) del factor de riesgo Variedad/Contenido con la variable sociodemográfica Edad, la cual es altamente significativa.

Tabla 4. Variedad/Contenido-Edad

CORRELACIÓN		EDAD	NÚMERO DE HIJOS	REMUNERACIÓN
VARIEDAD DEL CONTENIDO	Coefficiente de correlación	-,264**	-0,013	0,093
	Sig. (bilateral)	0,006	0,897	0,345
	N	105	105	105

Nota: Correlación débil, altamente significativa (**)

Relación y Apoyo Social-Número de hijos.

En la tabla 5 se evidencia el coeficiente de correlación (-0.271) del factor de riesgo Relación y Apoyo Social con la variable sociodemográfica Remuneración, la cual es altamente significativa.

Tabla 5. Relación y Apoyo Social-Número de Hijos

CORRELACIÓN		EDAD	NÚMERO DE HIJOS	REMUNERACIÓN
RELACIÓN Y APOYO SOCIAL	Coefficiente de correlación	-0,149	-,271**	-0,045
	Sig. (bilateral)	0,130	0,005	0,649
	N	105	105	105

Nota: Correlación débil, altamente significativa (**)

Correlación de los factores del Estado de Salud General con las variables sociodemográficas.

Depresión-Remuneración.

En la tabla 6 se evidencia el coeficiente de correlación (-0.334) del factor del estado de salud Depresión con la variable sociodemográfica Remuneración, la cual es altamente significativa.

Tabla 6. Depresión –Remuneración

CORRELACIÓN		EDAD	NÚMERO DE HIJOS	REMUNERACIÓN
DEPRESIÓN	Coefficiente de correlación	-0,129	-0,165	-,334**
	Sig. (bilateral)	0,189	0,094	0,001
	N	105	105	105

Nota: Correlación débil, altamente significativa (**)

Correlación de los factores de Riesgo Psicosocial con los factores del Estado de Salud General.

Autonomía-Disfunción social.

En la tabla 7 se evidencia el coeficiente de correlación (0.205) del factor de riesgo Autonomía con el factor del estado de salud Disfunción Social, la cual es poco significativa.

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

Tabla 7. Autonomía –Disfunción Social

CORRELACIÓN		SÍNTOMAS SOMÁTICOS	ANSIEDAD INSOMNIO	DISFUNCIÓN SOCIAL	DEPRESIÓN
AUTONOMÍA	Coefficiente de correlación	0,089	0,097	,205*	-0,114
	Sig. (bilateral)	0,365	0,323	0,036	0,245
	N	105	105	105	105

Nota: Correlación escasa, poco significativa (*)

Interés por el Trabajador/Compensación-Síntomas Somáticos.

En la tabla 8 se evidencia el coeficiente de correlación (0.202) del factor de riesgo Interés por el Trabajador/Compensación con el factor del estado de salud Síntomas Somáticos, la cual es poco significativa.

Tabla 8. Interés/Compensación–Síntomas Somáticos

CORRELACIÓN		SÍNTOMAS SOMÁTICOS	ANSIEDAD INSOMNIO	DISFUNCIÓN SOCIAL	DEPRESION
INTERÉS TRABAJADOR	Coefficiente de correlación	,202*	0,082	-0,055	0,111
	Sig. (bilateral)	0,039	0,405	0,577	0,260
	N	105	105	105	105

Nota: Correlación escasa, poco significativa (*)

Carga de trabajo-Síntomas somáticos.

En la tabla 9 se evidencia el coeficiente de correlación (0.203) del factor de riesgo Carga de Trabajo con el factor del estado de salud Síntomas Somáticos, la cual es poco significativa.

Tabla 9. Carga de trabajo-Síntomas somáticos

CORRELACIÓN		SINTOMAS SOMÁTICOS	ANSIEDAD INSOMNIO	DISFUNCIÓN SOCIAL	DEPRESION
CARGA DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	,203*	0,162	0,056	0,093
	Sig. (bilateral)	0,038	0,099	0,569	0,348
	N	105	105	105	105

Nota: Correlación escasa, poco significativa (*)

Desempeño de Rol-Síntomas somáticos/Depresión.

En la tabla 10 se evidencia que la correlación (0.209) del Desempeño de Rol de FPSICO 3.1 con Síntomas Somáticos de Golberg (GHQ-28) es poco significativa, mientras que la correlación (0.332) de Desempeño de Rol con Depresión es altamente significativa.

Tabla 10. Desempeño de Rol-Síntomas somáticos
Desempeño de Rol-Depresión

CORRELACION		SINTOMAS SOMÁTICOS (+)	ANSIEDAD INSOMNIO	DISFUNCIÓN SOCIAL	DEPRESION (++)
DESEMPEÑO DE ROL	Coefficiente de correlación	,209*	0,071	-0,041	,332**
	Sig. (bilateral)	0,032	0,474	0,677	0,001
	N	105	105	105	105

Nota:(+) Correlación escasa, poco significativa (*)

Nota: (++) Correlación débil, altamente significativa (**)

Relación/Apoyo social -Síntomas somáticos/Depresión

En la tabla 11 se evidencia que la correlación del factor de riesgo Relación y Apoyo Social de FPSICO 3.1 con Síntomas Somáticos de Golberg (GHQ-28) es poco significativa, mientras que la correlación de Desempeño de Rol con Depresión es altamente significativa.

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

Tabla 11. Relación y apoyo social-Síntomas somáticos
Relación y apoyo social-Depresión

CORRELACION		SINTOMAS SOMATICOS (+)	ANSIEDAD INSOMNIO	DISFUNCION SOCIAL	DEPRESION (++)
RELACION Y APOYO SOCIAL	Coefficiente de correlación	,233*	0,121	0,065	,318**
	Sig. (bilateral)	0,017	0,218	0,510	0,001
	N	105	105	105	105

Nota:(+) Correlación escasa, poco significativa (*)

Nota: (++) Correlación débil, altamente significativa(**)

En la Tabla 12 se evidencia que los factores de FPSICO 3.1 no presentan correlación con los factores del estado de Salud General de Golberg (GHQ-28): Tiempo de Trabajo, Demandas Psicológicas, Variedad/Contenido, Participación/Supervisión.

Tabla 12. Fpsico 3.1-Golberg (GHQ-28)

CORRELACION		SINTOMAS SOMATICOS	ANSIEDAD INSOMNIO	DISFUNCION SOCIAL	DEPRESION
TIEMPO TRABAJO	Coefficiente de correlación	0,100	0,165	0,122	-0,156
	Sig. (bilateral)	0,312	0,092	0,215	0,113
	N	105	105	105	105
DEMANDAS PSICOLOGICAS	Coefficiente de correlación	0,167	0,098	-0,119	0,143
	Sig. (bilateral)	0,089	0,322	0,228	0,145
	N	105	105	105	105
VARIEDAD CONTENIDO	Coefficiente de correlación	0,077	-0,039	0,009	-0,117
	Sig. (bilateral)	0,435	0,695	0,925	0,235
	N	105	105	105	105
PARTICIPACION SUPERVISION	Coefficiente de correlación	0,002	0,061	-0,012	0,092
	Sig. (bilateral)	0,983	0,534	0,900	0,350
	N	105	105	105	105

Discusión

En el estudio como resultado se obtuvo que nueve correlaciones fueron significativas (*), las cuales fueron:

- Autonomía-Número de hijos.
- Carga de Trabajo-Número de hijos.
- Demanda Psicológica Remuneración
- Autonomía-Disfunción Social
- Interés por el Trabajador/Compensación-Síntomas Somáticos.
- Carga de Trabajo-Síntomas somáticos
- Desempeño de Rol-Síntomas Somáticos
- Relación y apoyo social-Síntomas Somáticos.

Se obtuvo que cinco correlaciones fueron altamente significativas (**), como:

- Variedad de contenido-Edad.
- Relación y Apoyo social-Número de hijos.
- Depresión-Remuneración.
- Desempeño de Rol-Depresión.
- Relación y Apoyo social-Depresión.

Mientras más se acerca a 1, más fuerte es la correlación. El rango de 0 a 0,25 es escasa o nula, 0,26-0,50 es débil, 0,51-0,75 es moderada y 0,76-1 es fuerte/perfecta.

Limitaciones

El presente estudio tiene las siguientes limitaciones:

- No existen estudios previos en terminales portuarias sobre Factores de Riesgo Psicosociales y percepción del estado de Salud.
- Una de las restricciones fue la aplicación de los instrumentos sólo a los operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.
- Los resultados obtenidos no pueden usarse para comparar otro tipo de

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

giro de negocio, por el tipo de operación que se realiza.

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Conclusiones

Se puede concluir que no existen correlaciones fuertes, entre los factores de riesgo psicosociales y el estado de salud general en los trabajadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

En la revisión bibliográfica realizada se encontró poca información relacionada al sector portuario.

Al analizar los datos de los instrumentos Fpsico y Golberg se identificó que 29 colaboradores no contestaron todas las preguntas(variables), por lo tanto se pudo identificar los resultados de 105 colaboradores.

Se identifica que hay correlación entre la variable sociodemográfica remuneración y el factor depresión, debido a que a medida que baja la remuneración hay mayor depresión.

Se identifica que hay correlación entre la variable sociodemográfica número de hijos y el factor de riesgo Relación y Apoyo Social, es decir a medida de que aumenta el número de hijos la calidad de las relaciones sociales se ve afectada.

Recomendaciones

Realizar futuros estudios en otras terminales portuarias y considerar diversas áreas, usando los instrumentos FPSICO y Golberg, para así compararlos con los resultados obtenidos en este estudio.

El estudio deja abierto la posibilidad de utilizar otros instrumentos, en las que se pueda correlacionar los factores de riesgo psicosociales y la percepción del estado de salud general de los colaboradores.

Referencias

Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo. (8 de 12 de 2018).
Obtenido de

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración, teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson educación.
- Ansoleaga, E., & Castillo, A. (10 de Febrero de 2019). *Riesgo psicosocial laboral y patología mental en*.
Obtenido de
:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522003>> ISSN 0120-386X
- Anzola, S. (2015). *Admiistración de pequeñas empresas*. México: MacGraw Hill.
- Aranda, C., González, R., Pando, M., & Hidalgo, G. (8 de Diciembre de 2018). Obtenido de Scielo:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300010
- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque. *Revista Cubana de Salud Pública*, 525-535.
- Avila, I., De Nazelle, A., Cole, T., Donaire, D., Jerrett, M., Rodriguez, D., & Nieuwenhuijsen, M. (2017). The relationship between bicycle commuting and perceived stress: a crosssectional study. *BMJ Open*, 1-11.
- Basset, I. I., Estévez, R., Leal, M., Granados, G., & López, J. (2011). Estrés laboral y personal en los recursos humanos de Enfermería de una Unidad de Psiquiatría en México, D.F. *Enfermería Neurológica*, 27-31.
- Benálcazar, J. (6 de Febrero de 2019).
Obtenido de
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11647/1/UPS-CT005563.pdf>

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

- Bernal, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Educación.
- Bronw, M., Buelher, M., & Werna, E. (12 de Enero de 2019). Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2017/04/>
- Caraballo, A. (2018). *EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL DE LAS COOPERATIVAS ASOCIADAS A CONFECOOP CARIBE*. Cali - Colombia: Eumet.net.
- Carreño, S., Medina, M., Martínez, N., Juárez, F., & Vázquez, L. (2006). Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana. *Salud mental*, 63-70.
- Ceballos, P., Valenzuela, S., & Paravc, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*, 271-279.
- Cenzo, D. D., & Robbins, S. (2016). *Admisnitración de Recursos Humanos*. México: Limusa Wiley.
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Claverría, A. (2019). La importancia de reconocer a los empleados. *América Economía*, 2.
- Corrales, C. (6 de Enero de 2019). Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2107/1/76527.pdf>
- Duque, J. (2014). Planteamiento, desarrollo y divulgación de resultados en proyectos de investigación: Un enfoque aplicado a las ciencias de gestión: Diseño metodológico general. En E. J. Oliva, *Investigación en Ciencias de Gestión* (pág. 55). Bogotá: Universidad Autónoma de Colombia.
- Enebral, J. (2015). A la una, a las dos y a las tres...A motivar. *OB objetivo*, 31.
- Fernández, Á. (2014). *Investigación y técnicas de mercado*. Madrid: ESIC.
- Ferrer, R., Guilera, G., & Però, M. (2015). *Propiedades Psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales del INstituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (FPSICO)*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- García, C. (12 de Noviembre de 2018). *MANUAL PARA LA UTILIZACIÓN DEL CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG. ADAPTACIÓN CUBANA*. Obtenido de http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol15_1_99/mgi10199.pdf
- Garcia, V. (2014). MANUAL PARA LA UTILIZACIÓN DEL CUESTIONARIO. *Rev Cubana Med Gen Integr*, 15(1), 88-97.
- Gómes, M. (12 de Enero de 2019). Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2016/evaluacion-riesgos-psicosociales-en-trabajadores-industria-limpieza>
- Gómez, B., & Escobar, A. (2002). Neuroanatomía del estrés. *Revista Mexicana de Neurociencia*, 273-282.
- Gómez, V. (2005). Richard Stanley Lazarus. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 207-209.
- González-Trijueque, D., & Graña, J. (2013). Perfiles victimológicos en trabajadores acosados en su lugar de trabajo: Niveles de

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

- psicopatología y burnout. *Revista Argentina de Psicología Clínica*, 121-130.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Científica 5ta Edición*. México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, Fernández, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: MacGraw Hill.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari, F., Keshavarzi, S., & Akbar, A. (2016). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 67-71.
- Honda, A., Date, Y., Abe, Y., Aoyagi, K., & Honda, S. (2013). Work-related Stress, Caregiver Role, and Depressive Symptoms among Japanese Workers. *Safety and Health at Work*, 7-12.
- Huerta, J., & Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson.
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Trillas.
- Kalimo, R. (14 de Enero de 2019). Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=FC070DD2EEAEF5F14CEF6E664E421B81?sequence=1
- Macana, D. (7 de Febrero de 2019). Obtenido de <https://www.powtoon.com/online-presentation/dcwrjxYRQ7G/riesgo-psicosocial/?mode=movie>
- Martín, S. &. (2013). *Los diez mandamientos para la Dirección de personas*. Barcelona: Gestión 2000.
- Ministerio de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Lexis.
- Ministerio de Trabajo. (2017). *Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082, Expedir la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Quito: Lexis.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración - España. (3 de Diciembre de 2018). Obtenido de http://www.campusprevencionisl.cl/contenido/vigilancia/Cuestionario_S USESO_ISTAS%2021_Versi%C3%B3n_Breve.pdf
- Montero, N. (17 de Diciembre de 2018). Obtenido de https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/101007/Mem%C3%B2ria_MonteroNoemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muchinsky. (2015). *Psicología aplicada al trabajo*. España: Edamsa.
- Muchinsky, P. (2012). *Psicología aplicada al trabajo*. España : Edamsa.
- OIT. (1984). *Informe del Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra: Publicaciones de la OIT .
- OIT. (2017). *¿Qué son los factores de riesgo psicosociales?* San José: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf.
- Oit/Oms, C. m. (1 de Enero de 2017). *Organización mundial de la salud*. Obtenido de <http://www.who.int/iris/handle/10665/37336>
- OMS. (15 de Marzo de 2016). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/detail/15-03-2016>
-

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

- OMS. (16 de Octubre de 2017). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Obtenido de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- OMS. (2018). *Salud Ocupacional, estrategia mundial*. Ginebra: Imagen corporativa y visual.
- OMS. (4 de Enero de 2019). Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Pacheco, O. (2014). *Fundamentación de investigación educativa*. Guayaquil: Nueva Luz.
- Pérez, J. (2016). *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Madrid: Editorial MAD, S.L.
- Psicología Organizacional. (7 de Noviembre de 2018). Obtenido de <https://sites.google.com/site/psicologiaorganizaciona/rh/file-cabinet>
- R.O. Edición Especial . (2008 - vigente 2019). *Reglamento del instructivo andino de seguridad y salud en el trabajo*. Quito: Lexis Finder.
- R.O. Edición especial N° C.D. 513. (2017). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo* . Quito: Lexis Finder .
- R.O. N° 16. (2017). *Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Quito: Lexus .
- Reyna, M. (13 de Enero de 2019). Obtenido de Niveles de investigación: <http://tallerdeinvestigaci1.blogspot.com/2016/09/niveles-de-investigacion.html>
- Rivera, M. (2016). Efectividad del uso del mate de coca en la reducción del estrés laboral en administrativos de una universidad. *Horizonte Médico*, 20-28.
- Rodríguez, A. (6 de Mayo de 2015). *Recursos Humanos En La Salud y Seguridad Ocupacional*. Obtenido de Despinal: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/recursos-humanos-en-la-salud-y-seguridad-ocupacional/>
- Rodríguez, E. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rodríguez, J. (2011). *Cómo elaborar manuales administrativos*. Argentina : CENGAGE LEARNING.
- Sakuraya, A., Watanabe, K., Kawakami, N., Imamura, K., Ando, E., Asai, Y., . . . Tsutsumi, A. (2017). Work-related psychosocial factors and onset of metabolic syndrome among workers: a systematic review and meta analysis protocol. *BMJ Open*, 1-5.
- Saltijeral, M., & Ramos, L. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Salud Mental*, 361-369.
- Sanabria, C., & Rojas, L. (2009). Caracterización del estrés en trabajadores de un hospital Infantil universitario, como estrategia para evaluar la Competitividad organizacional. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 1-14.
- Schultz, D. (2014). *Psicología Industrial*. México: McGraw Hill.
- Shi, L., Wang, L., Jia, X., Li, Z., Mu, H., Liu, X., . . . Fan, L. (2017). Prevalence and correlates of symptoms of post-traumatic stress disorder among Chinese healthcare workers exposed to physical violence: a cross crosssectional. *BMJ Open*, 1-11.

Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estado de salud general en operadores de maquinaria pesada de una terminal portuaria de Guayaquil.

- Shkoler, O., & Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 157-164.
- Sirota, D. (2019). *El empleado entusiasta*. ISBN: 9780137148707: Wharton School Publishing.
- Stansfeld, & Candy. (12 de Diciembre de 2018). *Ambiente de trabajo psicosocial y salud mental: una revisión meta-analítica*. *Revista escandinava de trabajo, medio ambiente y salud*,.
- Suárez, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS. *Revista PsiqueMag*, 33-50.
- Torre, M. d., & Rodríguez, R. (2013). Psicoterapia del acoso psicológico en el trabajo. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 131-138.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 67-74.
- Valadez, A., Bravo, M., & Vaquero, J. (2014). Percepción de las fuentes de estrés laboral y sus efectos en el docente universitario. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*.

ANEXOS
