



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE INGENIERIA QUIMICA**

**Evaluación de factores de riesgo psicosocial en las camaroneras de la  
empresa Ecuamar S.A. en el cantón Naranjal.**

**MOROCHO ÑAGUAZO EVELYN GABRIELA  
INGENIERA QUIMICA**

**CHICA ERIQUEZ ALLISON PAULETTE  
INGENIERA QUIMICA**

**MACHALA  
2024**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE INGENIERIA QUIMICA**

**Evaluación de factores de riesgo psicosocial en las camaroneras de  
la empresa Ecuamar S.A. en el cantón Naranjal.**

**MOROCHO ÑAGUAZO EVELYN GABRIELA  
INGENIERA QUIMICA**

**CHICA ERIQUEZ ALLISON PAULETTE  
INGENIERA QUIMICA**

**MACHALA  
2024**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE INGENIERIA QUIMICA**

**TRABAJOS EXPERIMENTALES**

**Evaluación de factores de riesgo psicosocial en las camaroneras de  
la empresa Ecuamar S.A. en el cantón Naranjal.**

**MOROCHO IÑAGUAZO EVELYN GABRIELA  
INGENIERA QUIMICA**

**CHICA ERIQUEZ ALLISON PAULETTE  
INGENIERA QUIMICA**

**MADRID CELI BRAULIO ABSALON**

**MACHALA  
2024**

# EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS CAMARONERAS DE LA EMPRESA ECUAMAR S.A. EN EL CANTÓN NARANJAL

*por Allison Paulette Chica Eriquez*

---

**Fecha de entrega:** 13-ago-2024 05:02p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2431684595

**Nombre del archivo:** ial\_en\_las\_camaroneras\_de\_la\_empresa\_Ecuamar\_S.A.\_en\_el\_can.docx (1.36M)

**Total de palabras:** 9337

**Total de caracteres:** 52323

# EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS CAMARONERAS DE LA EMPRESA ECUAMAR S.A. EN EL CANTÓN NARANJAL

## INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://dspace.ucuenca.edu.ec">dspace.ucuenca.edu.ec</a> Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="https://medicinaocupacionalecuador.wordpress.com">medicinaocupacionalecuador.wordpress.com</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://www.ilo.org">www.ilo.org</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Escuela Politecnica Nacional Trabajo del estudiante	<1%
6	<a href="https://repositorio.ute.edu.ec">repositorio.ute.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://dspace.umh.es">dspace.umh.es</a> Fuente de Internet	<1%

9	<a href="http://repositorio.usfq.edu.ec">repositorio.usfq.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://www.conectapyme.com">www.conectapyme.com</a> Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to <a href="http://consultoriadeserviciosformativos">consultoriadeserviciosformativos</a> Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://dspace.pucesi.edu.ec">dspace.pucesi.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repositorio.uisek.edu.ec">repositorio.uisek.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://www.celec.gob.ec">www.celec.gob.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

20	<a href="http://repositorio.uam.es">repositorio.uam.es</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to UISEK Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
23	<a href="http://cdigital.uv.mx">cdigital.uv.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://dspace.ups.edu.ec">dspace.ups.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://edoc.pub">edoc.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://fdocuments.ec">fdocuments.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

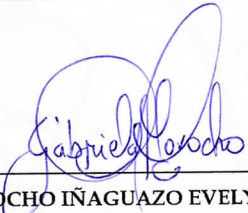
Las que suscriben, MOROCHO IÑAGUAZO EVELYN GABRIELA y CHICA ERIQUEZ ALLISON PAULETTE, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Evaluación de factores de riesgo psicosocial en las camaroneras de la empresa Ecuamar S.A. en el cantón Naranjal., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

  
MOROCHO IÑAGUAZO EVELYN GABRIELA

0705981801

  
CHICA ERIQUEZ ALLISON PAULETTE

0751107129



## DEDICATORIA

A los pilares más importantes en mi vida, mis padres, Pablo Chica y Martha Eriquez, esta tesis es dedicada a ustedes por enseñarme el valor del esfuerzo y educación, por ser mi inspiración y motivación de seguir adelante y darme la fortaleza para superar cada obstáculo.

A mi familia, por creer en mí y darme ese aliento para superarme día a día.

A mis amigos, Angie, Priscilla, Anthony, Jennifer, Allison y Evelyn, por su amistad sincera y por estar a mi lado a lo largo de este camino.

A mi gatito Lucky, por ser mi compañero de desvelos. Y en donde sea que estés, este logro también es dedicado a ti.

Chica Eriquez Allison Paulette

A mis abuelitos, Zenón Iñaguazo y Rosario Macas, este logro es un testimonio de su inmenso amor y apoyo, aunque no estén físicamente presentes, su legado y enseñanzas han sido mi guía. No menos importante, a mis padres, hermanas, sobrinos, cuñado y amigos que han estado presente brindándome su apoyo incondicional y amor desinteresado. Gracias por enseñarme que la vida es divertida cuando hay compañía.

Morocho Iñaguazo Evelyn Gabriela

## **AGRADECIMIENTO**

En primera instancia quiero agradecer a Dios por mantenerme firme y con salud a lo largo de la carrera.

A mis padres, quienes han sido mi apoyo incondicional y parte fundamental en mi diario vivir. Gracias a su amor y comprensión me ha llevado a lograr con mucho éxito esta etapa universitaria.

A mis amigos, por su comprensión y apoyo constante.

Y sin más, a mis docentes quienes brindaron todos los conocimientos necesarios para mi formación académica.

Chica Eriquez Allison Paulette

Agradezco a Dios por darme la fortaleza, la paciencia y la fe necesarias para superar cada desafío que se ha presentado en este camino profesional. Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis padres, quienes han sido un pilar fundamental en mi vida. Su amor incondicional, paciencia y constante apoyo han sido esenciales para que este logro sea posible, impulsándome en cada etapa de mi formación académica. Finalmente, agradezco a mis profesores, quienes, con su conocimiento me brindaron el apoyo necesario para culminar con éxito esta investigación.

Morocho Iñaguazo Evelyn Gabriela

## RESUMEN

Este estudio realizado en la empresa camaronera Ecuamar S.A se centró en la evaluación e identificación de factores psicosociales utilizando como herramienta técnica el cuestionario F-PSICO 3.1. Estos factores, responsables de generar estrés y ansiedad, destacan la necesidad de un entorno laboral seguro y saludable mediante la aplicación de medidas adecuadas de seguridad y salud ocupacional.

La investigación de este estudio se desarrolló mediante una metodología mixta, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos, con un diseño no experimental. Se realizaron visitas a las camaroneras de Ecuamar S.A, donde se aplicaron encuestas a los trabajadores del área operativa para identificar y evaluar los riesgos psicosociales presentes.

Los resultados de los análisis indicaron que los principales factores de riesgo eran el tiempo de trabajo, demandas psicológicas, participación y supervisión, así como relaciones y apoyo social. En consecuencia, se establecieron medidas de control para mejorar las condiciones y el ambiente laboral, con recomendaciones específicas para minimizar los riesgos identificados, especialmente cuando los niveles de exposición eran moderados, elevados y muy elevados.

**PALABRAS CLAVES:** Factores psicosociales, PFSICO 3.1, seguridad y salud ocupacional, niveles de exposición, medidas de control.

## **ABSTRACT**

The study carried out in the shrimp company Ecuamar S.A. focused on the evaluation and identification of psychosocial factors using the F-PSICO 3.1 questionnaire as a technical tool. These factors, responsible for generating stress and anxiety, highlight the need for a safe and healthy work environment through the application of appropriate occupational health and safety measures.

The research of this study was developed using a mixed methodology, combining qualitative and quantitative approaches, with a non-experimental design. Visits were made to the shrimp farms of Ecuamar S.A., where surveys were applied to the workers of the operational area to identify and evaluate the psychosocial risks present.

The results of the analyses indicated that the main risk factors were working time, psychological demands, participation and supervision, as well as relationships and social support. Consequently, control measures were established to improve working conditions and environment, with specific recommendations to minimize the risks identified, especially when exposure levels were moderate, high and very high.

**KEYWORDS:** Psychosocial factors, F-PSICO 3.1, occupational health and safety, exposure levels, control measures.

## CONTENIDO

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	14
<b>OBJETIVOS</b> .....	16
<b>Objetivo General</b> .....	16
<b>Objetivos Específicos</b> .....	16
<b>1. MARCO TEÓRICO</b> .....	16
<b>1.1 Antecedentes</b> .....	17
<b>1.2 Seguridad y Salud Ocupacional</b> .....	18
1.2.1 <i>Normativas y regulaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.</i> .....	19
1.2.1.1 <i>Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social</i> .....	19
1.2.1.2 <i>Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo</i> .....	19
<b>1.3 Riesgo laboral</b> .....	21
1.3.1 <i>Tipos de riesgos laborales</i> .....	22
1.3.1.1 <i>Psicosocial</i> .....	22
1.3.1.2 <i>Físico</i> .....	22
1.3.1.3 <i>Mecánicos</i> .....	22
1.3.1.4 <i>Químicos</i> .....	22
1.3.1.5 <i>Ergonómicos</i> .....	23
1.3.1.6 <i>Biológicos</i> .....	23
<b>1.4 Riesgos Psicosociales</b> .....	23
1.4.1 <i>Definición</i> .....	23
1.4.2 <i>Identificación de factores riesgos psicosociales</i> .....	23
1.4.2.1 <i>Carga de trabajo</i> .....	24
1.4.2.2 <i>Tiempo de trabajo</i> .....	24
1.4.2.3 <i>Relaciones interpersonales</i> .....	24
1.4.2.4 <i>Autonomía</i> .....	24

1.4.2.5 Demandas psicológicas .....	24
1.4.2.6 Variedad/Contenido de trabajo.....	24
1.4.2.7 Participación/Supervisión.....	24
1.4.2.8 Interés por el trabajador/Compensación.....	24
1.4.2.9 Desempeño de rol.....	24
1.4.2.10 Relaciones y apoyo social.....	25
1.4.3 Efectos en la salud mental.....	25
1.4.4 Consecuencias sobre la salud mental .....	25
1.4.4.1 Estrés.....	25
1.4.4.2 Ansiedad.....	25
1.4.4.3 Depresión .....	26
1.4.5 Consecuencias en el rendimiento laboral.....	26
1.4.5.1 Enfermedades profesionales .....	26
1.4.5.2 Ausentismo.....	26
1.4.6 Estrategias de Prevención y Mitigación.....	26
<b>1.5 Sector Camaronero .....</b>	<b>27</b>
1.5.1 Panorama actual del sector camaronero.....	27
1.5.2 Características del Sector Camaronero.....	28
1.5.2.1 Importancia económica .....	28
1.5.2.2 Dinámica laboral y condiciones de trabajo .....	29
1.5.3 Implementación de políticas protectoras en el sector camaronero .....	29
<b>1.6 Marco Legal.....</b>	<b>30</b>
1.6.1 Marco Legal Internacional.....	30
1.6.2 Marco Legal Nacional.....	30
<b>1.7 Instrumentos para evaluar riesgo psicosocial.....</b>	<b>31</b>
1.7.1 Cuestionario FPSICO.....	31
1.7.2 Software CoPsoQ ISTAS21.....	31
1.7.3 Cuestionario del contenido de trabajo (CCT).....	31

1.7.4 Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (CERPT)	31
1.7.5 Batería de factores psicosociales de salud laboral de la Universidad de Valencia (BFPSL)	31
<b>2. METODOLOGÍA</b>	<b>32</b>
2.1 Tipo de investigación	32
2.2 Diseño de investigación	32
2.3 Enfoque de investigación	32
2.4 Ubicación geográfica	32
2.4.1 Camagromar S.A.	32
2.4.2 Exportadora Fafra S.A.	33
2.5 Población de estudio	34
2.5.1 Objeto de estudio	34
2.6 Muestreo	34
2.7 Métodos y Técnicas	34
2.7.1 Método FPSICO 3.1	34
<b>3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>36</b>
3.1 Levantamiento de datos	36
3.2 Análisis de resultados	36
3.2.1 Camagromar S.A.	36
3.2.1.1 Tiempo de trabajo	37
3.2.1.2 Participación/Supervisión	37
3.2.1.3 Relaciones y apoyo social	38
3.2.2 Exportadora Fafra S.A.	39
3.2.2.1 Tiempo de trabajo	39
3.2.2.2 Demandas psicológicas	40
3.2.2.3 Participación/Supervisión	41
3.2.3 Kishor S.A.	42

3.2.3.1 <i>Tiempo de trabajo</i> .....	42
3.2.3.2 <i>Demandas psicológicas</i> .....	43
3.2.3.3 <i>Participación/Supervisión</i> .....	44
3.2.4 <i>Madsen S.A</i> .....	45
3.2.4.1 <i>Tiempo de trabajo</i> .....	45
3.2.4.2 <i>Participación/Supervisión</i> .....	46
<b>3.3 Discusión</b> .....	46
<b>4. CONCLUSIONES</b> .....	49
<b>5. RECOMENDACIONES</b> .....	50
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	53
<b>ANEXOS</b> .....	60



## LISTA DE CUADROS

	Pág.
<b>Cuadro 1.</b> Nivel de riesgo.....	35
<b>Cuadro 2.</b> Plan de medidas de control.....	51
<b>Cuadro 2.</b> (Continuación).....	52

## LISTA DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 1.</b> Ubicación de camaronera Camagromar S.A. ....	33
<b>Figura 2.</b> Ubicación de camaronera Exportadora Fafra S.A. ....	33
<b>Figura 3.</b> Ubicación de camaronera Kishor S.A. y Madsen S.A. ....	34
<b>Figura 4.</b> Exposición de riesgo en los trabajadores de la camaronera Camagromar S.A. 36	
<b>Figura 5.</b> Exposición de riesgo en los trabajadores de la exportadora Fafra S.A. ....	39
<b>Figura 6.</b> Exposición de riesgo en los trabajadores de la camaronera Kishor S.A. ....	42

## LISTA DE GRÁFICOS

Pág.

<b>Gráfico 1.</b> Valoración de la exposición en tiempo de trabajo en Camagromar S.A. ....	37
<b>Gráfico 2.</b> Valoración de la exposición en participación/supervisión en Camagromar S.A.	37
<b>Gráfico 3.</b> Valoración de la exposición en relaciones y apoyo social en Camagromar S.A.	38
<b>Gráfico 4.</b> Valoración de la exposición en tiempo de trabajo en exportadora Fafra S.A.	39
<b>Gráfico 5.</b> Valoración de la exposición en demandas psicológicas en exportadora Fafra S.A.	40
<b>Gráfico 6.</b> Valoración de la exposición en participación/supervisión en exportadora Fafra S.A.	41
<b>Gráfico 7.</b> Valoración de la exposición en tiempo de trabajo en Kishor S.A.....	42
<b>Gráfico 8.</b> Valoración de la exposición en demandas psicológicas en Kishor S.A. ....	43
<b>Gráfico 9.</b> Valoración de la exposición en participación/supervisión en Kishor S.A. ....	44
<b>Gráfico 10.</b> Valoración de la exposición en tiempo de trabajo en Madsen S.A.....	45
<b>Gráfico 11.</b> Valoración de la exposición en participación/supervisión en Madsen S.A.	46

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
<b>Anexo A.</b> Cuestionario FPSICO.....	60
<b>Anexo B.</b> Aplicación de cuestionario FPSICO en camaronera Camagromar S.A. ....	61
<b>Anexo C.</b> Aplicación de cuestionario FPSICO en Exportadora Fafra S.A. ....	61
<b>Anexo D.</b> Aplicación de cuestionario FPSICO en camaronera Kishor S.A.....	61
<b>Anexo E.</b> Aplicación de cuestionario FPSICO en camaronera Madsen S.A. ....	62

## INTRODUCCIÓN

En Ecuador, el cultivo de camarón inició en la provincia de El Oro en 1968, y desde entonces ha evolucionado hasta convertirse en un sector clave de la economía nacional. La rápida expansión de esta actividad, evidenciadas por las 600 hectáreas dedicadas al cultivo en 1974, ha tenido lugar en las provincias de El Oro y Guayas como principales áreas productoras, lo que lo transforma en una gestión lucrativa debido a la afluencia de salares y granjas camaroneras. La piscicultura ha desempeñado significativamente la reducción de escasez y ha estado estrechamente vinculada a la creación de puestos de trabajos, beneficiando principalmente a personas de bajos ingresos.<sup>1</sup>

Miles de trabajadores están expuestos a factores de riesgos físicos, químicos, mecánicos y psicosociales, puesto que el 95% de las empresas camaroneras del Ecuador optan por actuar después de que se hayan producido accidentes en lugar de implementar medidas de seguridad y salud ocupacional de manera proactiva. Por lo tanto, es necesario evaluar estos riesgos para permanecer dentro del mercado competitivo priorizando la seguridad del trabajador y la calidad de producción.<sup>2</sup>

Aunado a esto, el estrés, la ansiedad y la depresión son considerados riesgos que influyen directamente a respuestas bioquímicas y fisiológicas del trabajador durante la ejecución de las tareas laborales. Es por ello, según las estimaciones de la OIT en el 2023, alrededor de 317 millones de trabajadores sufren accidentes y 2.34 millones fallecen por consecuencia de estos riesgos psicosociales, por tal razón esta organización se basa en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales para establecer medidas de seguridad a los trabajadores de ese sector.<sup>3</sup>

Este estudio de investigación se realiza para preservar la salud de los trabajadores, siendo un tema crucial de comprender, debido a la influencia de factores psicosociales químicos, físicos y ergonómicos. Por lo tanto, es fundamental que las empresas camaroneras orienten a los trabajadores acerca de las políticas y normas de seguridad con el propósito de minimizar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dentro del sector camaronero.<sup>2</sup>

Asimismo, existen diferentes factores que pueden ocasionar disminución en la productividad y eficiencia del trabajador si el establecimiento no cumple con las condiciones laborales idóneas. Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo menciona que los factores de riesgos psicosociales que afectan en el desarrollo de actividades laborales son el estrés y la depresión, debido a la falta de comunicación

entre compañeros de trabajo, sobrecarga de horarios, conflictos interpersonales, entre otros.<sup>4</sup>

En vista de lo antes mencionado, ha existido interés por parte de investigadores, médicos, responsables políticos sobre la importancia que tiene conocer sobre la salud ocupacional y seguridad dentro de la industria camaronera, específicamente enfocándose en situaciones de riesgos psicosociales que incluyen la falta de control sobre el trabajo y la inseguridad dentro del ámbito laboral.<sup>5</sup>

Por ello, es esencial identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales mediante el uso de herramientas e implementarlas apropiadamente para evitar que estos riesgos influyan en el desempeño de los trabajadores. Caso contrario, al no ser detectadas a tiempo, estos factores pueden tener consecuencias negativas tanto para la salud de los empleados como en la productividad económica de la empresa.<sup>4</sup>

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Evaluar los factores de riesgo psicosocial en la empresa camaronera Ecuamar S.A. mediante la aplicación del método F-PSICO 3.1 para establecer un plan de acción con el fin de mejorar las condiciones laborales.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar los riesgos que se presentan en los puestos de trabajo en las empresas del sector camaronero.
- Evaluar los factores psicosociales presente en el ámbito laboral, que afecte la salud y el bienestar de los trabajadores del sector camaronero.
- Establecer un plan de acción de riesgos necesarios para mejorar las condiciones y ambiente laboral.

## 1. MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes

Los factores de riesgos psicosociales han sido objeto de estudio en diversas investigaciones debido a su impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores y en el sector camaronero, la situación no es diferente. Estudios previos han señalado que los trabajadores de esta industria están expuestos a múltiples factores de riesgos psicosociales.

Un estudio realizado por Chiriapa y Guamán (2021) en su investigación “Influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental” argumentan que en las condiciones que se desenvuelven los trabajadores muestran la poca falta de atención a las necesidades que pueden presentarse dentro de cualquier ámbito laboral, lo que provoca enfermedades profesionales. Puesto que, los accidentes laborales en el trabajo hacen evidente del desgaste físico y mental de los trabajadores e incidentes de estos se ven reflejados por aquellas personas que trabajan en conjunto.<sup>6</sup>

En el estudio del 2021 se utilizaron instrumentos psicométricos, principalmente el “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y la Encuesta de Salud Mental Positiva”. Los resultados sugieren que existen variables de riesgo psicosocial entre las dimensiones específicas, el riesgo promedio es el más significativo, por ejemplo, “recuperación” representa el 62,94%, “peso y cadencia laboral” representa el 52,35%, “apoyo y respaldo” con el 48,82% y “liquidez suficiente”. Por lo tanto, se puede concluir que los variables de riesgo psicosociales creados por los autores de investigación en determinadas dimensiones son en su mayoría riesgos moderados y el grado de salud mental es moderado.<sup>6</sup>

Otra investigación relevante es la de Rodríguez y Hurtado (2023) quienes realizaron un análisis de la Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de una empresa camaronera del Cantón Durán. Ellos argumentan que en este establecimiento los accidentes laborales son frecuentes y los trabajadores no cuentan con días de descanso, lo que agrava su situación. Un claro ejemplo es de empleados que experimentan fuertes dolores al ingresar en depósitos a temperaturas bajo 18°C y salir de manera brusca a temperatura ambiente lo que provoca un choque térmico hacia el trabajador. Por esta razón, la investigación recomienda adoptar la norma ISO 45001 para implementar programas de Seguridad y Salud en el trabajo que faciliten la gestión de riesgos en la empresa.<sup>7</sup>



Por su parte, Cruz y Lucio (2021) en su estudio “Incidencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la camaronera Gambirasi S.A.” destacan que los riesgos psicosociales no afectan solo al factor salud, sino también al desenvolvimiento, organización y realización de tareas que puedan incidir a la integridad y al bienestar a nivel físico, mental y social en el desempeño laboral de los trabajadores.<sup>8</sup>

En el contexto de la empresa Ecuamar S.A., ubicada en el cantón Naranjal, se ha observado que los trabajadores operativos están expuestos a condiciones laborales similares a las descritas en estudios anteriores. Sin embargo, aún no se ha realizado un análisis exhaustivo que evalúe específicamente los factores de riesgo psicosocial en esta empresa. Dado que Ecuamar S.A. es una de las principales empresas del sector camaronero en la región, es crucial llevar a cabo una evaluación detallada de estos riesgos para implementar medidas de control que mejoren el bienestar y la seguridad de sus trabajadores.

## **1.2 Seguridad y Salud Ocupacional**

Es importante recordar que el bienestar que una empresa debe dar a sus trabajadores es constante, para esto se implementan programas, cuyo objetivo principal sea proteger y mejorar la salud de los empleados.<sup>9</sup>

Asimismo, Cangahuala y Salas (2022) mencionan que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional establece un proceso de manejo esencial para que las empresas maximicen el uso de sus recursos humanos y al mismo tiempo creen un entorno de trabajo seguro. Esto implica poner énfasis en la prevención de conductas peligrosas, la valoración de los peligros relacionados con las operaciones y la minimización de cualquier situación que pueda provocar un accidente.<sup>10</sup>

En el presente, el estado ecuatoriano la seguridad y salud ocupacional han experimentado cambios notables para mejorar las condiciones de un entorno laboral seguro y en buen estado de salud para el personal. Es necesario definir la organización para la prevención en la gestión de la seguridad en el trabajo, la cual debe cumplir, con los términos exigidos por la Constitución de la República, el Código de Trabajo y las regularizaciones activas sobre prevención de peligros en el ámbito laboral con el objetivo de promover la optimización del ambiente de trabajo e incrementar el grado de defensa en cuanto seguridad y salud de los trabajadores.<sup>11</sup>

Por tanto, en el contexto de la administración de seguridad y salud laboral es primordial establecer directrices claras que permitan a las empresas desarrollar un sistema preventivo integral, debidamente documentado para ser aplicadas en las actividades de la empresa, de esta manera asegurar la integridad moral y física del trabajador y la seguridad laboral de la empresa.<sup>11</sup>

Desde 2015, se han implementado modificaciones en los programas de prevención y salud laboral en Colombia con respecto al reglamento de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Estos cambios han requerido que las empresas reestructuren sus operaciones según el nuevo modelo, centrándose en el desarrollo y enfocándose hacia la gestión para mejorarlas.<sup>12</sup>

#### 1.2.1 *Normativas y regulaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.*

1.2.1.1 *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.* El Art. 326.- apartado 5 de la Constitución de la República, indica que toda persona tiene derecho de realizar sus labores en un entorno idóneo que asegure su salud, seguridad, higiene, bienestar e integridad. De tal forma, el apartado 6 estipula que toda persona rehabilitada tras un accidente de trabajo o enfermedad tiene el derecho de reincorporarse al trabajo y de mantener su vínculo laboral según establece la ley.<sup>13</sup>

Por otra parte, el Art. 155.- de la Ley de Seguridad Social establece como principio que el Seguro General de Riesgos proteja tanto al afiliado como al empleador a partir de programas de prevención de riesgos laborales y un plan de acción para reparar daños provocados por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, incluyendo rehabilitación física y mental y la reintegración del trabajador al ámbito laboral.<sup>13</sup>

Además, el IESS menciona que Ecuador forma parte de la Comunidad Andina. Por lo tanto, la Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y la Resolución 957 de la Secretaría General de la Comunidad Andina, establecen para los países que integran la Comunidad Andina normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo, estas normativas tienen como objetivo promover y regular acciones que están destinadas a minimizar o eliminar los daños a la salud de los trabajadores, aplicando medidas de control y desarrollando actividades preventivas para mitigar todos los riesgos que se encuentran asociados al trabajo.<sup>13</sup>

1.2.1.2 *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Según el IESS en el Acuerdo 584, adopta los siguientes artículos sobre los derechos y obligaciones de los

trabajadores dentro del ámbito laboral y de los trabajadores objeto de protección especial:<sup>14</sup> El Art. 18.- indica que cada trabajador en cualquier ámbito laboral debe contar con el derecho de desempeñar sus funciones en un entorno laboral que cuente con ambiente óptimo y permita el máximo rendimiento de sus capacidades tanto físicas y mentales. Además, este espacio debe asegurar preservación de la salud, seguridad y bienestar.<sup>14</sup>

Según lo mencionado anteriormente, al estar expuesto en un ambiente no adecuado, puede conllevar a ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en un largo período. Caso contrario, si no existiese un ambiente laboral adecuado para el trabajador el Art. 20.- estipula que los trabajadores o sus representantes designados tienen el derecho de solicitar a la auditoria competente la realización de una inspección en el lugar de trabajo si consideran que no cumplen con las condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral.<sup>14</sup>

A partir del Art. 19.- el IESS indica que los trabajadores tienen el derecho fundamental de recibir información detallada y actualizada sobre los riesgos laborales asociados a las tareas asignadas en la empresa. Con el propósito de tener una buena comunicación al tomar medidas que respalden con la seguridad e integridad del empleador.<sup>14</sup>

Por otra parte, el Art. 23.- menciona que los empleados tienen el derecho fundamental de acceder a información detallada y a recibir capacitaciones para su formación constante en relación con la prevención y protección de la salud en el entorno laboral. Esta formación debe ser proporcionada de manera regular y adaptadas a las necesidades específicas de cada empleado con el objetivo de que no existan accidentes futuros.<sup>14</sup>

Asimismo, el Art. 24.- indica que los trabajadores tienen diversas responsabilidades en relación con la prevención de los riesgos laborales que se detallan a continuación:<sup>14</sup>

- a. Acatar las normas, reglamentos y directrices establecidos en los programas de seguridad y salud en el trabajo, además de las instrucciones impartidas por los superiores jerárquicos;
- b. Colaborar activamente con el cumplimiento de las obligaciones correspondientes al empleador;
- c. Hacer uso adecuado de los instrumentos, materiales y equipos de trabajo, así como los elementos de protección personal y colectiva para garantizar su seguridad y de sus compañeros de trabajo;

- d. Abstenerse de operar o manipular maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no haya sido autorizado ni capacitados;
- e. Informar oportunamente a sus superiores jerárquicos acerca de cualquier situación laboral que se considere como riesgo para la integridad y salud de los trabajadores;
- f. Participar activamente en el proceso de investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales cuando se requiera por parte de la autoridad competente o cuando considere que su conocimiento puede aportar para esclarecer la causa que lo originó;
- g. Cuidar de manera integral su salud física y mental como la de sus compañeros de trabajo en el desarrollo de sus funciones;
- h. Deben informar acerca de cualquier dolencia o malestar que experimenten y que pueda haber sido causada por las labores realizadas dentro del establecimiento, además, detallar la información al médico tratante sobre su trabajo para facilitar la identificación de posibles problemas;
- i. Someterse a los exámenes médicos requeridos por la normativa de la empresa y participar en procesos de rehabilitación integral en caso de ser necesario;
- j. Participar activamente en los organismos paritarios, programas de capacitación u otras actividades destinadas para prevenir los riesgos laborales organizados por los jefes jerárquicos.

Además, en el Art. 25.- establece que el empleador tiene la responsabilidad de asegurar la protección de los trabajadores que, debido a su discapacidad, son más susceptibles a los riesgos laborales. Con el propósito de considerar esos aspectos durante las evaluaciones de riesgos y en la implementación de medidas preventivas y de protección.<sup>14</sup>

En consecuencia, se enfatiza que, según lo estipulado en el Art. 26.- el empleador debe considerar, durante las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores que puedan afectar a la reproducción de las funciones de los trabajadores, especialmente por la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, para implementar las medidas preventivas requeridas.<sup>14</sup>

### **1.3 Riesgo laboral**

Se define riesgo laboral a la posibilidad que suceda una condición adversa o nociva en el entorno laboral que puede causar complicaciones de salud o seguridad de los

trabajadores. Estas variables pueden presentarse en diferentes situaciones como: accidentes, enfermedades ocupacionales, exposición a agentes nocivos, condiciones de trabajo peligrosas, entre otros.<sup>15</sup>

Por otro lado, según Orozco (2021) hace referencia que en España se define el riesgo como la posibilidad de que un empleado sufra una lesión o deterioro específico como resultado de su labor. Este riesgo se considera significativo, ya que afecta la salud del trabajador en función de las condiciones laborales en las que se encuentre, pudiendo causar enfermedades, malestares o lesiones relacionadas con las actividades laborales consideradas por el resultado de su trabajo.<sup>16</sup>

1.3.1 *Tipos de riesgos laborales.* Para determinar las fuentes de diversos tipos de riesgos en una organización o empresa, es necesario realizar un análisis exhaustivo de las actividades profesionales en cada área. Lo que puede tener efectos favorables como desfavorables en la salud, el bienestar físico, mental y social del empleado dentro del desarrollo de sus labores.<sup>17</sup> En este sentido, Gómez & Guevara (2022) señalan que los factores de riesgos laborales pueden ser clasificados en 6 tipos:<sup>18</sup>

1.3.1.1 *Psicosocial.* La existencia de prácticas laborales por debajo de los estándares, comportamientos de los empleados que pueden provocar enfermedades laborales y descontento en el trabajo, tales como: agotamiento, excesiva carga laboral, aburrimiento, fatiga, estrés, entre otros.<sup>18</sup>

1.3.1.2 *Físico.* Se refieren a todos los componentes del entorno laboral, como el ruido, las vibraciones, las quemaduras, las temperaturas extremas, la iluminación, entre otros.<sup>18</sup>

1.3.1.3 *Mecánicos.* Pueden ocasionar lesiones corporales o incidentes como resultado de la interacción mecánica entre herramientas, maquinaria, piezas en proceso o materiales en movimiento. Los incidentes más frecuentes incluyen fricción por abrasión, aplastamiento, atrapamiento, cortes o seccionamientos, enganches, impactos, perforaciones.<sup>18</sup>

1.3.1.4 *Químicos.* Nos señala las sustancias que pueden ser riesgosas para la salud humana denominadas "contaminantes". Estas pueden ingresar al cuerpo por diferentes vías, como la inhalación, la absorción cutánea o la ingestión. El riesgo depende de la concentración del contaminante y la extensión del tiempo de exposición.<sup>18</sup>

1.3.1.5 *Ergonómicos*. Se refiere al análisis de las posturas apropiadas para distintos ámbitos laborales, como el manejo de cargas y los movimientos adecuados.<sup>18</sup>

1.3.1.6 *Biológicos*. La existencia de seres vivos que pueden provocar incidentes y/o malestar relacionadas con el trabajo. Estos organismos pueden incluir virus, bacterias, hongos, parásitos que tienen el potencial de provocar enfermedades, infecciones o reacciones alérgicas.<sup>18</sup>

## **1.4 Riesgos Psicosociales**

1.4.1 *Definición*. Los riesgos psicosociales son factores laborales que se caracterizan como condiciones de trabajo con una probabilidad altamente perjudicial en la salud para los empleados, ya sean estos, físicos, sociales o mentales, siendo situaciones en las que regularmente se encuentran expuestos. Para la SRT los riesgos psicosociales se centran en factores, condiciones o estados dentro de la organización que tiene una elevada probabilidad de causar daños negativos de la salud de los empleados.<sup>19</sup>

Por otra parte, Sierra (2021) hace mención que los riesgos psicosociales son considerados riesgos que están emergiendo en el contexto de las relaciones laborales. Según lo manifestado estos riesgos pueden referirse a interacciones tanto interpersonales como con el medio ambiente, puesto que, el ser humano requiere de una buena salud mental que no interfiera ni sea vulnerable para el rendimiento laboral dentro y fuera del establecimiento.<sup>20</sup>

1.4.2 *Identificación de factores riesgos psicosociales*. Estos factores pueden involucrarse en diversas áreas de la acuicultura como en la industria pesquera comercial y estacional y en diferentes trabajos por turnos.<sup>21</sup>

En las habilidades psicosociales pueden incluir TME (trastornos musculoesqueléticos) provocado por insomnio o por la postura del trabajador. Según Cruz y Lucio (2021) mencionan que los riesgos psicosociales no afectan solo al factor salud, sino que también al desenvolvimiento, organización y realización de tareas que puedan influir a la integridad a nivel físico, mental y social en el desempeño laboral del trabajador.<sup>8</sup>

Por otro lado, Cuesta et al.<sup>22</sup> indican que los factores psicosociales además de perjudicar la salud, puede inducir estrés, lo que se convierte en una de las principales razones detrás de las enfermedades y accidentes laborales.

Los factores psicosociales tratan de situaciones laborales deficientes en cuestión del rendimiento físico o mental que se puedan convertir en un riesgo psicosocial y por ende en un riesgo laboral, los factores más destacados son:<sup>19</sup>

1.4.2.1 *Carga de trabajo*. Hace referencia a la exigencia de tareas bajo presión y al conjunto de demanda que conlleva el trabajador en su puesto de trabajo.<sup>19</sup>

1.4.2.2 *Tiempo de trabajo*. Se relaciona con la presión del tiempo para ejecutar las tareas y el tiempo de descanso entre la jornada laboral.<sup>19</sup>

1.4.2.3 *Relaciones interpersonales*. Se basa en el apoyo social que el trabajador tiene como necesidad ya sea por parte de sus compañeros de trabajo o por un líder.<sup>19</sup>

1.4.2.4 *Autonomía*. Se vincula con la capacidad que tiene un individuo para ejecutar diversos elementos de sus responsabilidades laborales dentro una institución.<sup>19</sup>

1.4.2.5 *Demandas psicológicas*. Señala cuando el empleado no comprende las metas de la institución ni las responsabilidades específicas sobre su trabajo. La falta de claridad en sus roles, junto con el cambio frecuente de tareas, puede tener un impacto negativo en su desempeño laboral y tener consecuencias adversas para su salud física y mental.<sup>23</sup>

1.4.2.6 *Variedad/Contenido de trabajo*. Este elemento abarca la percepción de que el puesto tiene un propósito y valor intrínseco tanto para el empleado como para la compañía y la asociación en general. Asimismo, implica ser reconocido y valorado, proporcionando al empleado un sentido que trasciende las recompensas financieras.<sup>24</sup>

1.4.2.7 *Participación/Supervisión*. Aborda dos puntos de mando sobre la labor, el primero se desempeña a la autonomía del empleado al participar en varios aspectos de sus funciones, y el segundo se refiere al control de las entidades que ejerce sobre el empleado al supervisar la ejecución de las tareas.<sup>24</sup>

1.4.2.8 *Interés por el trabajador/Compensación*. La remuneración de los empleados se refiere a la compensación que una compañía proporciona a sus empleados de manera individual y a largo periodo.<sup>24</sup>

1.4.2.9 *Desempeño de rol*. Se refiere a las expectativas sobre las actividades y responsabilidades que el empleado debe llevar a cabo en su trabajo y en la gestión de sus tareas.<sup>19</sup>

1.4.2.10 *Relaciones y apoyo social*. Se refiere a los elementos del ambiente laboral que surgen de las interacciones entre individuos en el lugar de trabajo.<sup>24</sup>

1.4.3 *Efectos en la salud mental*. Los efectos de estar expuestos a factores psicosociales laborales están condicionados por la vulnerabilidad de las personas del alrededor. No obstante, incluso si algunas personas son más resilientes o tienen una mejor capacidad de adaptación, la exposición de estos factores conllevaba a efectos negativos hacia el trabajador. Como enfoque principal se busca optimizar estos factores psicosociales para minimizar el nivel de riesgo y por ende las consecuencias que pueden provocar a un largo plazo.<sup>4</sup> Entre los problemas psicosociales que más destacan dentro del lugar de trabajo se encuentran el estrés, ansiedad y depresión.<sup>25</sup>

#### 1.4.4 *Consecuencias sobre la salud mental*

1.4.4.1 *Estrés*. La OMS define al estrés como un estado de inquietud o estrés mental a raíz de una situación compleja. En general, todos experimentan cierto nivel de estrés, dado que es una reacción natural del ser humano frente a riesgos y otras situaciones exigentes.<sup>26</sup>

Mientras tanto, USO (Unión Sindical Obrera) menciona que el estrés se considera el principal riesgo psicosocial a nivel mundial, ya que responde de manera general a los factores presentes en el ámbito laboral. Se trata de un estado de cansancio del organismo que dificulta significativamente a problemas de salud. Por lo tanto, en vista de lo mencionado, el estrés representa un conjunto de emociones relacionados con el trabajo y reflejan las interacciones interpersonales entre individuos en el entorno laboral.<sup>27</sup>

Por consiguiente, en el ámbito laboral, el estrés surge cuando un empleado se enfrenta a exigencias y presiones que sobrepasan de sus habilidades y recursos, desafiando su capacidad para enfrentar la situación.<sup>28</sup>

Desde otro punto de vista, Mandarini y Sticca indican que, el estrés puede surgir por la percepción que el trabajador tiene en su entorno laboral, sobre todo en relación a las exigencias laborales, reconocimiento, control sobre su trabajo y el apoyo recibido.<sup>29</sup>

1.4.4.2 *Ansiedad*. Se define la ansiedad como una respuesta humana a estímulos amenazantes, que pueden ocasionarse por personas, cosas o situaciones en las que el ser humano se encuentra expuesto, o sea, que tenga dificultades para adaptarse y responder adecuadamente ante escenarios comprometedores que afecten a la



integridad del trabajo y del trabajador.<sup>30</sup> Por lo tanto, la ansiedad puede provocar enfermedades profesionales como malestar emocional, ataque de nervios, miedo, pánico, preocupaciones, inquietud y frustración.<sup>31</sup>

1.4.4.3 *Depresión.* La depresión, también denominada trastorno depresivo, emerge como resultado de los riesgos psicosociales y tiene un impacto considerable en la salud de los trabajadores. Por consiguiente, según la OMS, varios de los factores que provocan la depresión, como la falta de ejercicio físico o el consumo de alcohol, también aumentan el riesgo de enfermedades como las cardiovasculares, el cáncer, la diabetes y las respiratorias.<sup>32</sup>

1.4.5 *Consecuencias en el rendimiento laboral.*

1.4.5.1 *Enfermedades profesionales.* El estar expuestos ante factores de riesgo psicosocial puede causar diversas patologías tanto físicas como mentales.<sup>33</sup> Por eso las enfermedades profesionales son las consecuencias más relevantes y comunes en los trabajadores de una empresa, entre ellas destacan la dermatitis, urticaria, problemas respiratorios, afecciones al sistema nervioso y enfermedades descompresiva y, por ende todas estas afecciones giran en torno a accidentes de trabajo, por la falta de concentración para realizar una actividad establecida.<sup>34</sup>

1.4.5.2 *Ausentismo.* De igual forma, otra consecuencia a considerar es el ausentismo, este es un problema que se presenta en empresas públicas y privadas, se puede dar en ciertos casos por faltas, permisos y atrasos al área de trabajo, que son por problemas internos o conflictos laborales, dando como origen a consecuencias propias y de la empresa como en pérdida económica e incumplimiento de tareas y objetivos planificados.<sup>35</sup>

1.4.6 *Estrategias de Prevención y Mitigación.* En el ámbito empresarial se sigue un procedimiento, que consiste en: evaluar el ambiente laboral físico y social, desarrollar una mejor comunicación, capacitar a los trabajadores en cuando a la actitud que deben tomar dentro de la organización, equilibrar las jornadas de trabajo, funciones y cargos. En caso de no obtener resultados, el trabajador debe tomar medidas propias como: tener una rutina de ejercicios, seguir una dieta estricta y disminuir el consumo de sustancias psicotrópicas, evitar comunicación pasivo-agresivo y sobre todo enfocarse en actividades recreativas.<sup>36</sup>

## 1.5 Sector Camaronero

En Ecuador, la industria camaronera ha evolucionado significativamente convirtiéndose en un sector importante en las exportaciones. Hace algunos años, el crecimiento del sector camaronero ha impulsado el desarrollo económico del país, generando cerca de 120 mil fuentes de empleo. Sin duda, ha sido un éxito gracias al proceso de aprendizaje, inversión y experimentación para lograr una satisfacción en cuanto a la demanda de mercados internacionales. Por ello, a nivel público se ha desarrollado un rango de competitividad y especialización en la producción, debido a que ha contribuido positivamente en el aumento de exportaciones en el país.<sup>37</sup>

Por otro lado, en los últimos años el sector camaronero ha enfrentado adversidades internacionales en la producción y comercialización, entre ellos se encuentran las enfermedades que pueden afectar al producto, el mantenimiento y costos de alimentación y las barreras comerciales en el extranjero que afectan en la volatilidad del mercado.<sup>38</sup>

1.5.1 *Panorama actual del sector camaronero.* Actualmente, la producción de camarón ha adquirido importancia sin precedentes dentro del mercado internacional, posicionando a Ecuador como el principal productor de camarón más destacado en América del Sur y como el segundo mayor exportador a escala global. Recalcando que el 96% de la producción ecuatoriana proviene de la acuicultura, mientras que el 4% restante procede de la pesca tradicional.<sup>37</sup>

Afirmando esto, Quijije y Balarezo (2021) indican que el sector camaronero se ha consolidado como la segunda fuente de ingresos en exportaciones no petroleras, aportando importantes beneficios económicos al país. No obstante, estos logros han sido alcanzados a costa de la deforestación de los manglares, así como de la destrucción y la consiguiente contaminación de los recursos ambientales. Esta situación ha contado con el respaldo tanto del gobierno como de diversas empresas, tanto nacionales como internacionales, dado que el sector camaronero se percibe como una actividad beneficiosa.<sup>37</sup>

En Ecuador, las zonas costeras son las que más producción de camarón poseen a escala nacional, entre ellas la provincia de El Oro con el 40.7 % de producción, seguido la provincia del Guayas con el 40.1 % y Manabí con el 8.5 %, siendo estas provincias las que cubren con un mayor porcentaje de valor agregado bruto (VAB) por el clima y las buenas condiciones de las zonas costeras para producir en el sector acuícola.<sup>39</sup>

En este sentido, Uriguen y Ramírez (2021) indican que, según estudios acerca de la producción y exportación del sector camaronero ecuatoriano, alrededor de 200 familias de diversas provincias de El Oro, dependen de forma directa de esta actividad, mientras que otras 100 mil lo hacen de forma indirecta de la producción de camarón.<sup>40</sup>

1.5.2 *Características del Sector Camaronero.* La acuicultura implica una variedad considerable de riesgos para los trabajadores, puesto que los materiales y equipos utilizados pueden comprometer tanto a la integridad física como psicológica del personal involucrado.<sup>41</sup>

En lo que respecta a la producción de camarón, esta sigue un proceso que comienza con la siembra en las piscinas, ya sea de agua dulce o salada, especialmente diseñadas para resultados óptimos, se ubican en un espacio controlado cerca de la costa para aprovechar la marea durante la temporada de aguaje y es fácil llenarlas. Además, este proceso consiste en la preparación de la piscina, alimentación estricta del sembrío, control sanitario y cosecha entre 3 a 4 meses. Es por eso, que los trabajadores dentro de este sector tienen que cumplir con una estricta jornada laboral.<sup>42</sup>

1.5.2.1 *Importancia económica.* En los años 90 el sector camaronero ecuatoriano experimentó un impacto en la economía del país, ante condiciones desfavorables en la cría de camarones, por lo tanto, se implementó medidas que reflejaban cambios en la producción.<sup>43</sup> Sin embargo, en los últimos años la industria camaronera ha adquirido una mayor relevancia económica para las provincias de la costa del país, siendo así reconocido como el sector más destacado y generador de beneficios económicos.<sup>40</sup>

Dentro del sector económico, la acuicultura juega un papel fundamental experimentando así una evolución importante a lo largo de los años, estableciendo presencia en las exportaciones y abriendo caminos a mercados internacionales, creando un valor agregado, generando nuevos empleos y beneficiando a las camaroneras, pese a la competencia constante en impuestos y precios con países extranjeros.<sup>44</sup>

Por consiguiente, la industria camaronera se ha visto envuelta en una serie de desafíos como las enfermedades profesionales y enfermedades víricas, también en la necesidad de productos adicionales para la fabricación y demanda de los alimentos usados en la acuicultura.<sup>44</sup>

1.5.2.2 *Dinámica laboral y condiciones de trabajo.* La ley de medio ambiente laboral, indica que el trabajo normalmente son 9 horas diarias y también pueden ser 40 horas por semana con turnos rotativos, pese a ello muchos trabajadores son sobreexplotados con 50 horas en una semana. En Brasil, aunque en ocasiones trabajen menos horas, no tienen protección en cuanto sus derechos laborales; a diferencia de Sudáfrica que cumple con las condiciones y respeta los derechos de los trabajadores, además se opone al trabajo forzado y al trabajo infantil, no obstante, tiene carencia en acceso a medicina y vivienda para los trabajadores.<sup>45</sup>

Por lo tanto, en un estudio realizado por Enderica, indica que si en un establecimiento existen condiciones de iluminación y ambiente inadecuado se consideran como peligros adicionales para el trabajador, debido a que existe probabilidad de que las superficies con humedad o contaminación aumenten el riesgo y puedan generar lesiones y enfermedades.<sup>3</sup> Para esto, es necesario que el trabajador permanezca en un establecimiento que cumpla con condiciones adecuadas, dado que, se considera un riesgo que puede incidir tanto en la salud como la calidad de vida del trabajador.<sup>46</sup>

1.5.3 *Implementación de políticas protectoras en el sector camaronero.* El Capítulo I del Desarrollo Sustentable menciona en el Art. 7.- establece que la gestión ambiental se encuentra dentro del marco de las políticas generales de desarrollo sostenible, las cuales están dirigidas a la preservación del patrimonio natural y al uso responsable de los recursos naturales. Estas políticas son establecidas por el presidente de la República al aprobar el Plan Ambiental Ecuatoriano, tanto las políticas como el plan mencionado se integran en los objetivos nacionales permanentes y las metas de desarrollo. Por lo tanto, este plan contiene estrategias, programas, planes y proyectos para la gestión ambiental a nivel nacional, siendo elaborado por el Ministerio del ramo.<sup>47</sup>

Por lo tanto, dentro del sector camaronero se aplican políticas para fomentar la productividad y sustentabilidad. Estas políticas de productividad se basan en:<sup>42</sup>

- La mejora de productividad del sector camaronero teniendo accesibilidad de establecimientos en buen estado y tecnologías e insumos adecuados.
- La estimulación de los trabajadores en la participación de producción y ventas.

Por otra parte, las políticas sustentables buscan mantener beneficios en los ejes sociales, económicos y ambientales. Estas políticas se rigen por principios que promueven la sostenibilidad en diferentes ámbitos, tales como:<sup>48</sup>

- Mensualidad apropiada según la ley y protección social.
- No emplear a individuos menores de la edad requerida.
- Trabajo seguro, alimentación y transporte.
- En caso de emergencias, tener apoyo económico.
- Condiciones y beneficios por igualdad.

## **1.6 Marco Legal**

1.6.1 *Marco Legal Internacional.* En este orden de ideas, Sierra (2021) hace referencia el derecho español “se regula conforme el apartado 4.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)”, que refleja el artículo 15 de la Constitución Española (CE) establece que los empleados tienen derechos a la integridad física y mental en todas las áreas vinculadas con su labor. Por tanto, se requiere que el trabajador adopte todas las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento el respeto de estos derechos, lo que incluye la prevención de riesgos psicosociales.<sup>20</sup>

Investigadores y comentaristas de la región confirman que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos internacionales carecen de los recursos necesarios para comprender y responder a los desafíos específicos del continente. Atribuye esto a la diplomacia burocrática, que se centra en oficinas y reuniones y en la toma de decisiones que tienen poco impacto en las vidas de los trabajadores, los sindicatos y las organizaciones industriales, especialmente en cuestiones importantes como los derechos laborales y la seguridad social.<sup>49</sup>

1.6.2 *Marco Legal Nacional.* Según Toro et al. (2020) nos señalan que, durante el año 2005, alrededor del 98% los accidentes no fueron registrados oficialmente, lo que demuestra que las empresas tienen debilidades en la prevención de accidentes y enfermedades y su protección. Cabe recalcar que pocas organizaciones han adoptado sistemas formales de gestión de área. Las entidades gubernamentales responsables de la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador incluyen al Ministerio de Trabajo, al Ministerio de Salud Pública y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Se refiere al conjunto de leyes, reglas, convenios y acuerdos normativos que definen las obligaciones, derechos y estándares relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo tanto a nivel nacional como internacional.<sup>50</sup>

En vista de lo expuesto, ofrece la base legal necesaria para el enfoque de medidas de salud y seguridad en el trabajo, además de defender los derechos laborales de los trabajadores a nivel global.<sup>50</sup>

## **1.7 Instrumentos para evaluar riesgo psicosocial**

1.7.1 *Cuestionario FPSICO*. Herramienta creada por el INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), este cuestionario está diseñado para aplicarlo en papel o de forma informática, por otro lado, sirve para evaluar riesgos psicosociales como tiempo de trabajo, carga de trabajo, entre otras.<sup>51</sup>

1.7.2 *Software CoPsoQ ISTAS21*. CoPsoQ ISTAS21 consiste en una herramienta que sirve para la evaluación de riesgos psicosociales, este software utiliza la técnica de cuestionario individual, para luego de la obtención de resultados desarrolle alternativas de prevención y mejoras para la organización o empresa. A los factores psicosociales que evalúa hacen referencia al trabajo, apoyo social tanto de la empresa como del trabajador, habilidades y calidad que conlleva el liderazgo dentro de un establecimiento.<sup>52</sup>

1.7.3 *Cuestionario del contenido de trabajo (CCT)*. Es utilizado para evaluar las condiciones psicosociales y la calidad del trabajo, además consta de 22 ítems que sirven para evaluar distintos parámetros con relación al trabajo.<sup>53</sup>

1.7.4 *Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (CERPT)*. Este cuestionario es desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. CERPT consta de 45 ítems que sirven para evaluar aspectos con relación a riesgos psicosociales como la carga mental, apoyo social, entre otras.<sup>53</sup>

1.7.5 *Batería de factores psicosociales de salud laboral de la Universidad de Valencia (BFPSL)*. Hace referencia a un conjunto de cuestionarios que permiten evaluar riesgos psicosociales y la seguridad y salud en el trabajo (SST), además sirve para evaluar riesgos como satisfacción laboral, calidad de liderazgo, entre otros.<sup>53</sup>

## **2. METODOLOGÍA**

### **2.1 Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo exploratoria centrándose en el estudio de los riesgos psicosociales que hasta el momento no han sido debidamente considerados en el contexto de la empresa camaronera. El propósito central de este estudio es analizar detalladamente los riesgos presentes en el entorno laboral, con el objetivo de identificar y comprender aspectos específicos que puedan afectar el bienestar psicosocial de los trabajadores.

### **2.2 Diseño de investigación**

La investigación tiene un diseño no experimental, donde no se realizará la manipulación de variables. Se utilizará el método F-PSICO para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

### **2.3 Enfoque de investigación**

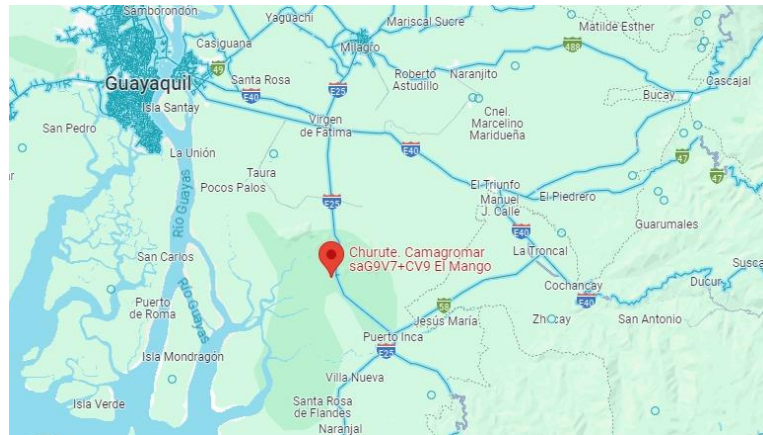
Tiene un enfoque mixto cualitativo - cuantitativo en la recolección de datos y la aplicación del cuestionario psicosocial en las camaroneras del grupo Ecuamar S.A.

### **2.4 Ubicación geográfica**

La investigación se llevó a cabo en las camaroneras Camagromar S.A., Exportadora Fafra S.A., Kishor S.A., Madsen S.A. correspondientes al grupo Ecuamar S.A.

2.4.1 *Camagromar S.A.* Es una camaronera en Ecuador, ubicada en la ciudad de Naranjal, específicamente en Churute, donde se especializa en la explotación y manejo de criaderos de mariscos.

**Figura 1.** Ubicación de camaronera Camagromar S.A.

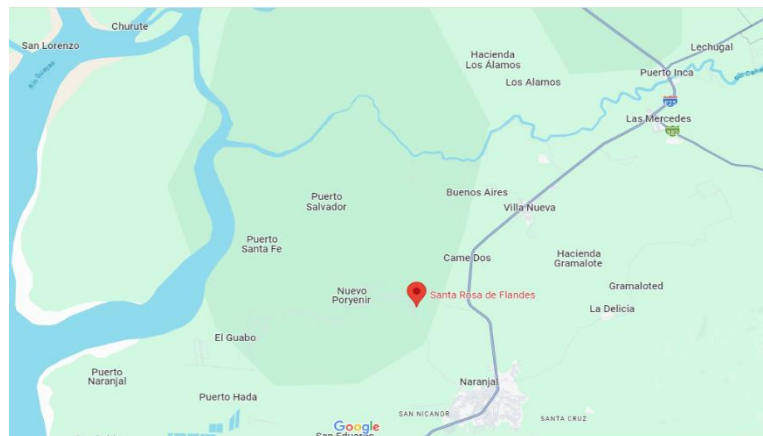


**Fuente:** Google Maps.

**Elaborado por:** Los autores.

2.4.2 *Exportadora Fafra S.A.* Se encuentra ubicada en el cantón Naranjal-Santa Rosa de Flandes, encargada en la cría y exportación de camarón.

**Figura 2.** Ubicación de camaronera Exportadora Fafra S.A.



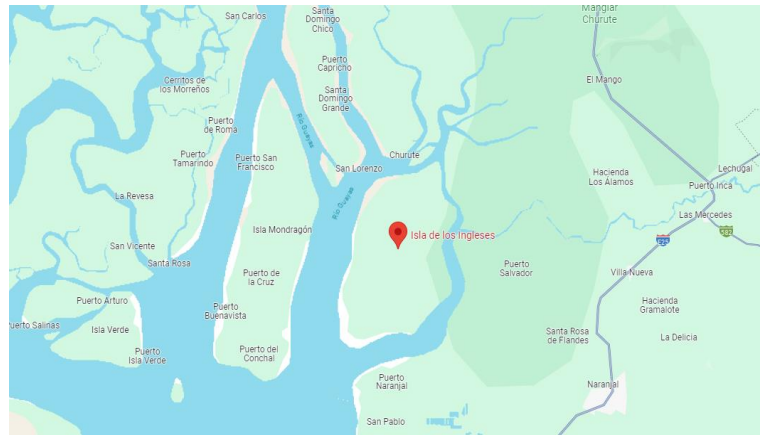
**Fuente:** Google Maps.

**Elaborado por:** Los autores.

Las camaroneras Madsen S.A y Kishor S.A son campamentos ubicados en Isla de los Ingleses, que son parte de Santa Martha de Flandes a 15 minutos mar adentro. De tal forma estas camaroneras son encargados de la cría y exportación de camarón.



**Figura 3.** Ubicación de camaronera Kishor S.A. y Madsen S.A.



**Fuente:** Google Maps.

**Elaborado por:** Los autores.

## 2.5 Población de estudio

2.5.1 *Objeto de estudio.* El objeto de estudio fueron los trabajadores de las camaroneras de la empresa Ecuamar S.A.

## 2.6 Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico, es decir, se escogerá de manera aleatoria a los trabajadores a encuestar.

## 2.7 Métodos y Técnicas

La herramienta más idónea para la evaluación de factores de riesgos psicosociales es el método FPSICO, debido a que es un cuestionario completo y su forma de aplicación se la realiza con mayor facilidad.

2.7.1 *Método FPSICO 3.1.* En este trabajo de investigación, se ha elegido utilizar el método F-PSICO versión 3.1, desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Salud en el Trabajo (INSST), en su formato de Aplicación Informática para la Prevención (AIP) también conocido como FPSICO versión 3.1, como se describe en la NTP 443 y actualizado en la NTP 926. El método FPSICO se aplica mediante un cuestionario diseñado para identificar y evaluar los factores psicosociales presente en el ámbito laboral, los cuales pueden afectar la salud y el bienestar de los empleados.<sup>54</sup>El método FPSICO 3.1 evalúa los siguientes factores de riesgo psicosocial:<sup>55</sup>

- Tiempo de trabajo (TT)

- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/contenido (VC)
- Participación/Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

Para interpretar resultados, el método presenta distintos niveles de riesgo que son representados gráficamente por colores, indicando los cuatro niveles:

**Cuadro 1.** Nivel de riesgo.

Nivel de riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

**Fuente:**<sup>51</sup>

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos mediante la metodología descrita con anterioridad. Asimismo, se discuten hallazgos existentes y analizando las implicaciones en futuras investigaciones.

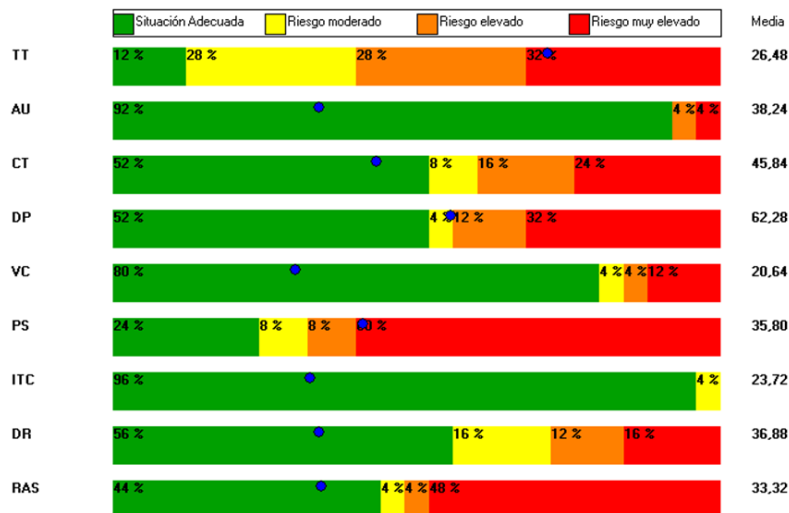
#### 3.1 Levantamiento de datos

Para identificar los riesgos psicosociales, se recolectaron datos de las camaroneras: Camagromar S.A., Exportadora Fafra S.A., Kishor S.A., Madsen S.A. pertenecientes al grupo Ecuamar S.A. en el área operativa, realizadas mediante el cuestionario FPSICO aplicando el tipo de muestreo no probabilístico, se tomaron 25 trabajadores de cada camaronera para realizar la encuesta establecida. De tal forma, la información recopilada se la ingresó al software determinado para la obtención de resultados, obteniendo perfiles valorativos que indica el porcentaje de nivel de riesgo de cada factor psicosocial.

#### 3.2 Análisis de resultados

##### 3.2.1 Camagromar S.A

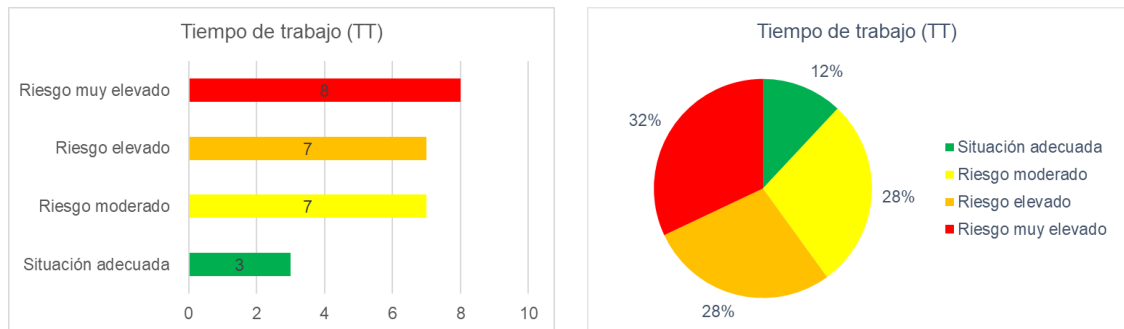
**Figura 4.** Exposición de riesgo en los trabajadores de la camaronera Camagromar S.A.



Fuente:<sup>51</sup>

### 3.2.1.1 Tiempo de trabajo

**Gráfico 1.** Valoración de la exposición en tiempo de trabajo en Camagromar S.A.



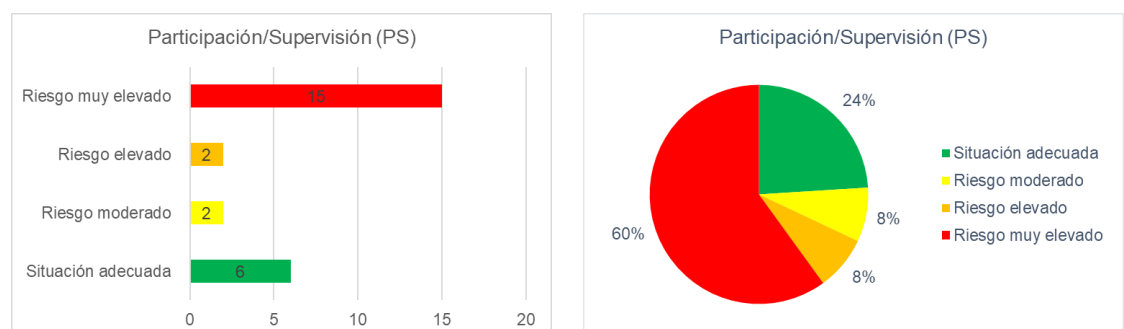
**Elaborado por:** Los autores.

**Interpretación:** Según el gráfico 1 se muestra la distribución de personas evaluadas y su porcentaje de exposición al riesgo durante el tiempo de trabajo. El 56% de los empleados correspondiente a 14 personas está en situación de riesgo moderado o elevado, mientras que solo el 12% equivalente a 3 personas está en una situación adecuada.

Esto resalta la frecuencia de riesgos durante el período laboral. Es alarmante que el 32% de los empleados referente a 8 personas se encuentra en riesgo muy elevado, lo que indica que casi un tercio de la fuerza laboral enfrenta un riesgo significativo que demanda la implementación de descansos adecuados debido a la alta carga laboral.

### 3.2.1.2 Participación/Supervisión.

**Gráfico 2.** Valoración de la exposición en participación/supervisión en Camagromar S.A.



**Elaborado por:** Los autores.

**Interpretación:** Según el gráfico 2 de las 25 personas encuestadas en el factor participación/supervisión, se observa que existe un mayor riesgo, recalcando que solo

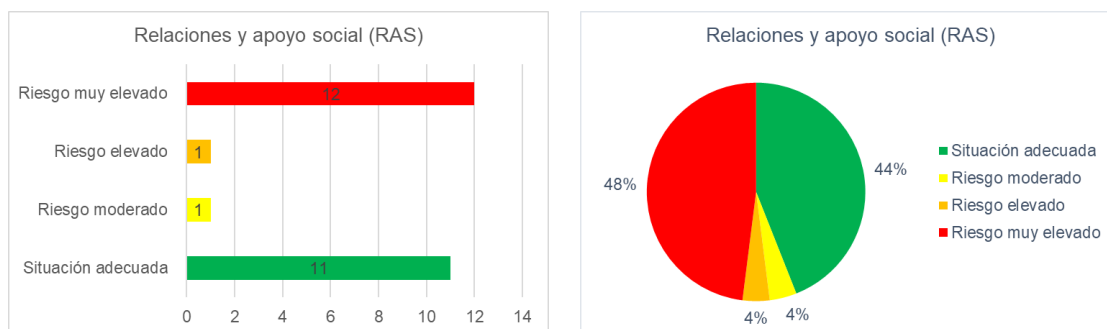
el 24% correspondiente a 6 trabajadores encuestados permanecen en una situación adecuada en la cual no presentan ningún riesgo que afecte en la ejecución de tareas.

Sin embargo, el 76% restante presenta alto riesgo en los trabajadores, donde el 8% correspondiente a 2 trabajadores indica un riesgo moderado, el 8% correspondiente a 2 trabajadores indica un riesgo elevado y el 60% correspondiente a 15 trabajadores indica un riesgo muy elevado siendo de suma importancia para tomar medidas de control o un plan de acción para mejorar o disminuir los niveles de riesgos de este factor psicosocial.

Estos niveles de riesgos hacen referencia a que los jefes o superiores no se integran en la supervisión y valoración de la ejecución de tareas de los trabajadores, y en la poca participación que tienen los trabajadores en la toma de decisiones.

### 3.2.1.3 Relaciones y apoyo social

**Gráfico 3.** Valoración de la exposición en relaciones y apoyo social en Camagromar S.A.



**Elaborado por:** Los autores.

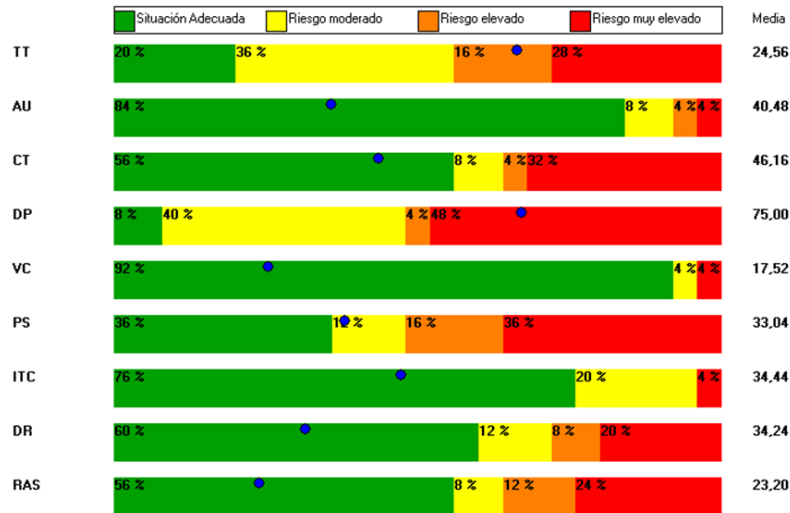
**Interpretación:** Según el gráfico 3 muestra el factor relaciones y apoyo social que del total de 25 empleados encuestados revela una situación inquietante. Casi la mitad del grupo, un 48% equivalente a 12 empleados, se encuentra en un estado de riesgo muy elevado, lo cual se debe a la falta de apoyo mutuo entre jefes y compañeros, así como a la mala calidad de las relaciones laborales y exposición a violencia física.

Por otro lado, una proporción significativa, el 44% que equivale a 11 empleados, está en una situación adecuada. Los niveles intermedios de riesgo afectan a una minoría de un total de 8% relativo a 2 personas.

La camaronera debe priorizar el desarrollo de protocolos de actuación claros y efectivos para mitigar el riesgo en los empleados más vulnerables manteniendo las condiciones favorables para quienes tienen una situación adecuada.

### 3.2.2 Exportadora Fafra S.A

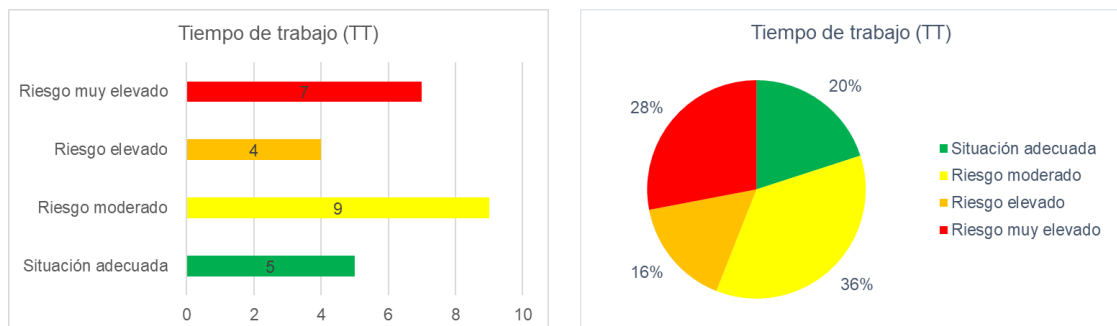
**Figura 5.** Exposición de riesgo en los trabajadores de la exportadora Fafra S.A.



Fuente:<sup>51</sup>

#### 3.2.2.1 Tiempo de trabajo

**Gráfico 4.** Valoración de la exposición en tiempo de trabajo en exportadora Fafra S.A.

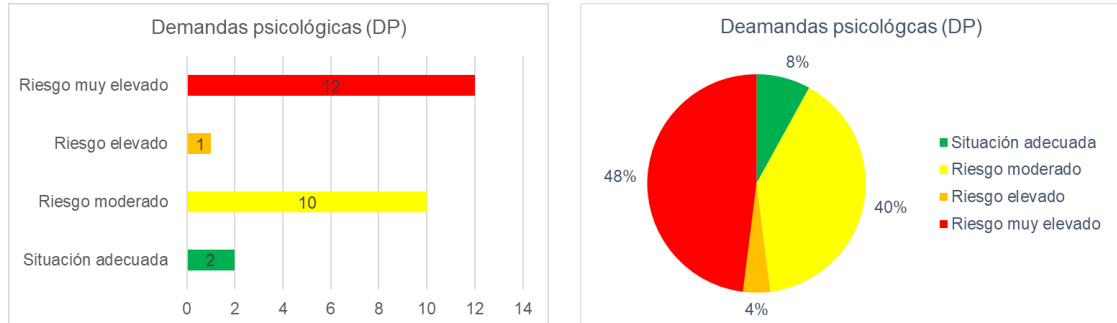


**Elaborado por:** Los autores.

**Interpretación:** Según el gráfico 4 se muestra la distribución de personas evaluadas y su porcentaje de exposición al riesgo durante el tiempo de trabajo. El 52% de los empleados correspondiente a 13 personas está en situación de riesgo moderado o elevado, mientras que solo el 20% equivalente a 5 personas está en una situación adecuada. Esto resalta la prevalencia de riesgos durante el tiempo de trabajo. Es preocupante que el 28 % de los empleados referente a 7 personas se encuentra en riesgo muy elevado, lo que indica que casi un tercio de la fuerza laboral enfrenta un riesgo significativo que demanda la implementación de descansos adecuados debido a la alta carga laboral.

### 3.2.2.2 Demandas psicológicas

**Gráfico 5.** Valoración de la exposición en demandas psicológicas en exportadora Fafra S.A.



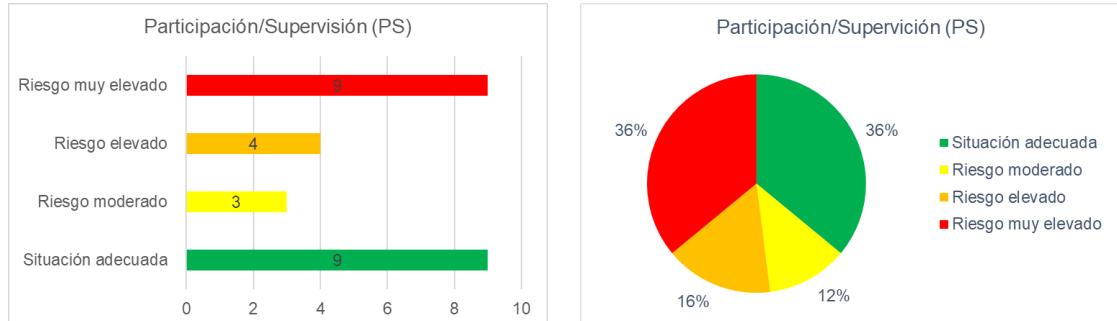
**Elaborado por:** Los autores.

**Interpretación:** Según el gráfico 5 de las 25 personas encuestadas en el factor demandas psicológicas, si bien se observa que el 8% correspondiente a 2 trabajadores encuestados permanecen en una situación adecuada, también existe un nivel de riesgo con el 92% considerablemente preocupante para los trabajadores, donde el 40% correspondiente a 10 trabajadores indica un riesgo moderado, el 4% correspondiente a un trabajador indica un riesgo elevado y el 48% correspondiente a 12 trabajadores indica un riesgo muy elevado siendo de suma importancia para tomar medidas de control o un plan de acción para mejorar o disminuir los niveles de riesgos de este factor psicosocial.

Por lo tanto, estos niveles de riesgo influyen en las exigencias cognitivas a causa de las demandas psicológicas ya sea por el grado de presión y esfuerzo intelectual que los trabajadores realizan en el desempeño de sus tareas, comprometiéndose así en las exigencias laborales afectando en su capacidad y en la toma de iniciativa en la planificación y ejecución de las tareas laborales.

### 3.2.2.3 Participación/Supervisión

**Gráfico 6.** Valoración de la exposición en participación/supervisión en exportadora Fafra S.A.



**Elaborado por:** Los autores.

**Interpretación:** Según el gráfico 6 de las 25 personas encuestadas en el factor participación/supervisión, se observa que existe un mayor riesgo, recalando que solo el 36% correspondiente a 9 trabajadores encuestados permanecen en una situación adecuada en la cual no presentan ningún riesgo que afecte en la ejecución de tareas.

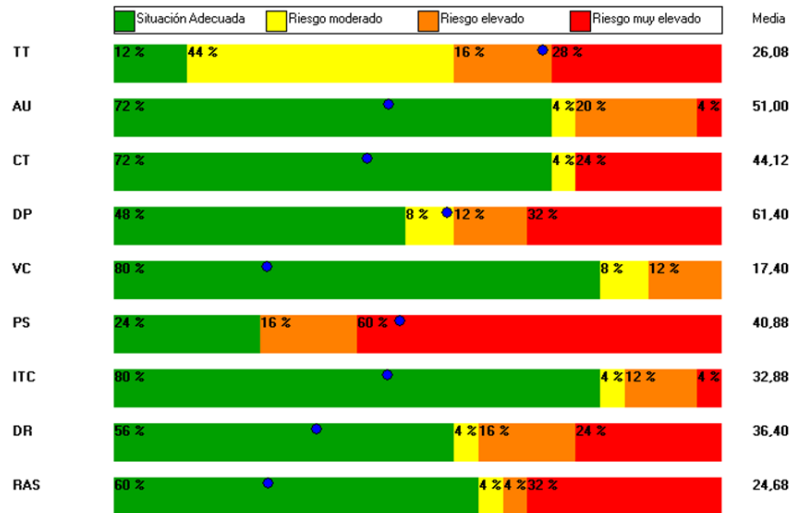
Sin embargo, el 64% restante presenta alto riesgo para los trabajadores, donde el 12% correspondiente a 3 trabajadores indica un riesgo moderado, el 16% correspondiente a 4 trabajadores indica un riesgo elevado y el 36% correspondiente a 9 trabajadores indica un riesgo muy elevado siendo de suma importancia para tomar medidas de control o un plan de acción para mejorar o disminuir los niveles de riesgos de este factor psicosocial.

Estos niveles de riesgos hacen referencia a que los jefes o superiores no se integran en la supervisión y valoración de la ejecución de tareas de los trabajadores, y en la poca participación que tienen los trabajadores en la toma de decisiones.



### 3.2.3 Kishor S.A

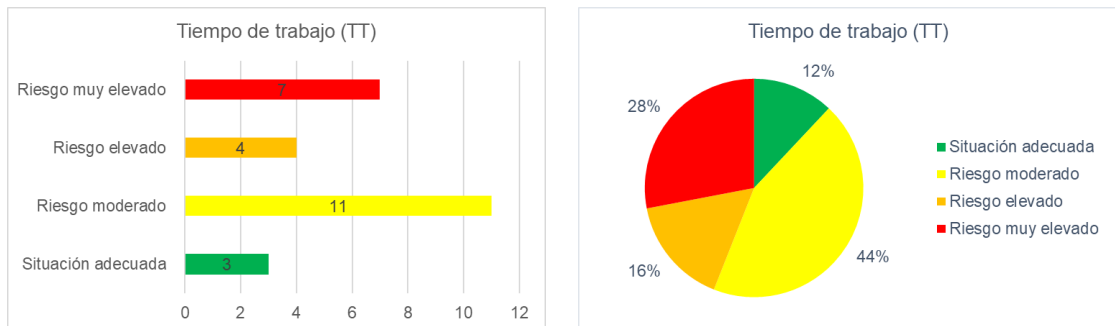
**Figura 6.** Exposición de riesgo en los trabajadores de la camaronera Kishor S.A.



Fuente:<sup>51</sup>

#### 3.2.3.1 Tiempo de trabajo.

**Gráfico 7.** Valoración de la exposición en tiempo de trabajo en Kishor S.A.



**Elaborado por:** Los autores

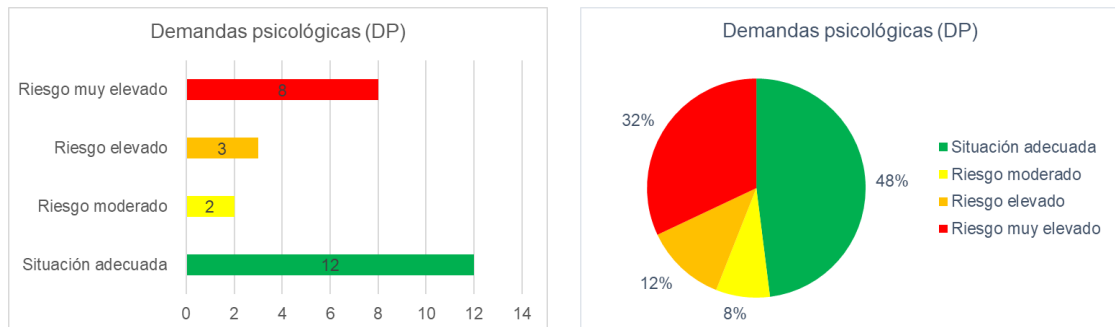
**Interpretación:** Según el gráfico 7 de las 25 personas encuestadas en el factor tiempo de trabajo, se observa un bajo porcentaje de exposición, con un 12% equivalente a 3 personas que se encuentran en una situación adecuada en cuanto a este factor.

Sin embargo, el 88% de los trabajadores presentan un alto nivel de riesgo, donde el 44% de los empleados correspondiente a 11 personas está en situación de riesgo moderado, el 16% correspondiente a 4 trabajadores están en riesgo elevado y el 28% restante referente a 7 trabajadores se encuentra en riesgo muy elevado, lo que indica

que los trabajadores presentan un riesgo significativo que demanda la implementación de descansos adecuados debido a la alta carga laboral.

### 3.2.3.2 Demandas psicológicas

**Gráfico 8.** Valoración de la exposición en demandas psicológicas en Kishor S.A.



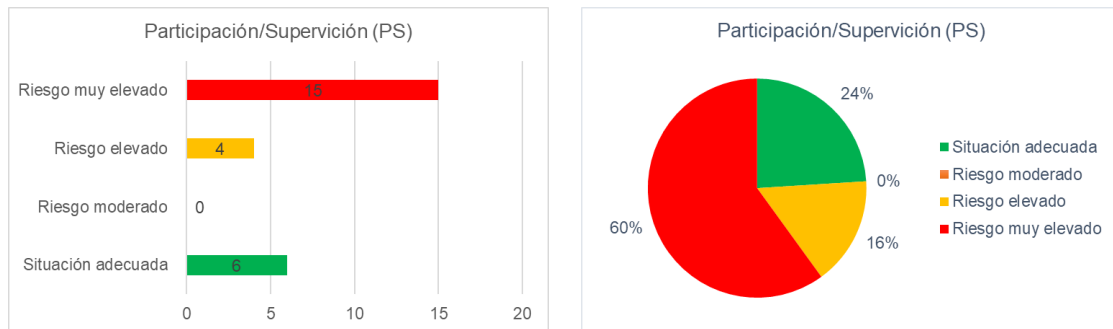
**Elaborado por:** Los autores

**Interpretación:** Según el gráfico 8 de las 25 personas encuestadas en el factor demandas psicológicas, si bien se observa que el 48% correspondiente a 12 trabajadores encuestados permanecen en una situación adecuada, también existe un nivel de riesgo con el 52% considerablemente preocupante para los trabajadores, donde el 8% correspondiente a 2 trabajadores indica un riesgo moderado, el 12% correspondiente a 3 trabajadores indica un riesgo elevado y el 32% correspondiente a 8 trabajadores indica un riesgo muy elevado siendo de suma importancia para tomar medidas de control o un plan de acción para mejorar o disminuir los niveles de riesgos de este factor psicosocial.

Por lo tanto, estos niveles de riesgo influyen en las exigencias cognitivas a causa de las demandas psicológicas ya sea por el grado de presión y esfuerzo intelectual que los trabajadores realizan en el desempeño de sus tareas, comprometiéndose así en las exigencias laborales afectando en su capacidad y en la toma de iniciativa en la planificación y ejecución de las tareas laborales.

### 3.2.3.3 Participación/Supervisión

**Gráfico 9.** Valoración de la exposición en participación/supervisión en Kishor S.A.



**Elaborado por:** Los autores.

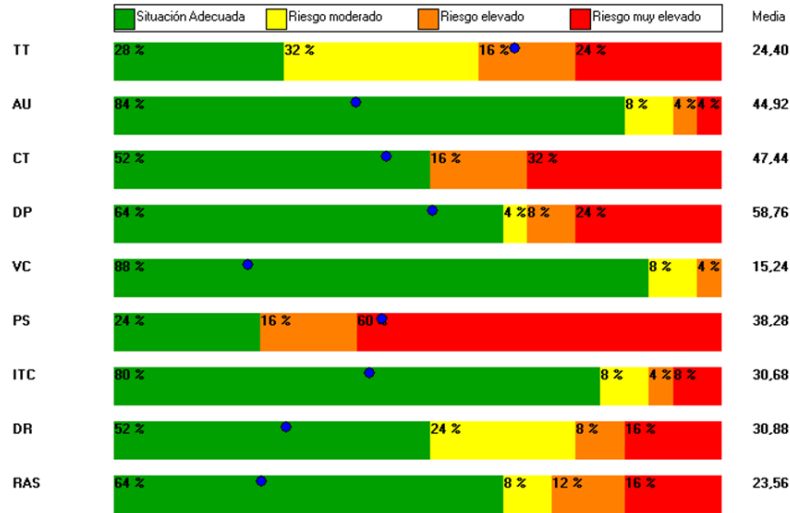
**Interpretación:** Según el gráfico 9 de las 25 personas encuestadas en el factor participación/supervisión, se observa que existe un mayor riesgo, recalando que solo el 24% correspondiente a 6 trabajadores encuestados permanecen en una situación adecuada en la cual no presentan ningún riesgo que afecte en la ejecución de tareas.

Sin embargo, el 76% restante presenta alto riesgo para los trabajadores, donde el 16% correspondiente a 4 trabajadores indica un riesgo elevado y el 60% correspondiente a 15 trabajadores indica un riesgo muy elevado, considerándolos como riesgos preocupantes los cuales necesitan tomar medidas de control o un plan de acción para mejorar o disminuir los niveles de riesgos de este factor psicosocial.

Estos niveles de riesgos hacen referencia a que los jefes o superiores no se integran en la supervisión y valoración de la ejecución de tareas de los trabajadores, y en la poca participación que tienen los trabajadores en la toma de decisiones.

### 3.2.4 Madsen S.A

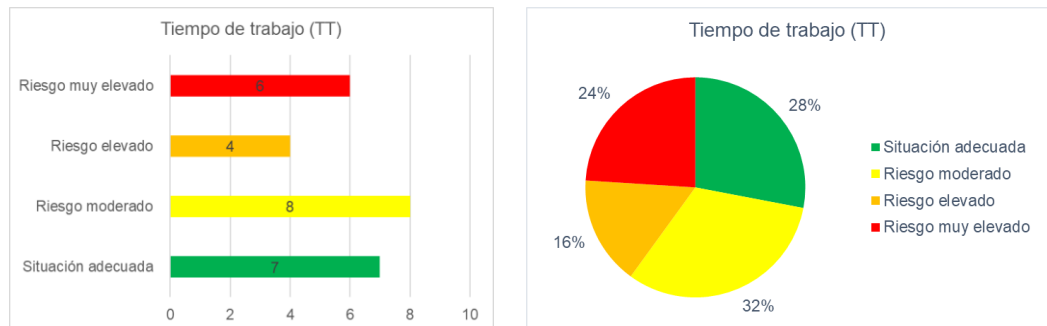
**Figura 7.** Exposición de riesgo en los trabajadores de la camaronera Madsen S.A.



Fuente:<sup>51</sup>

#### 3.2.4.1 Tiempo de trabajo

**Gráfico 10.** Valoración de la exposición en tiempo de trabajo en Madsen S.A.



**Elaborado por:** Los autores.

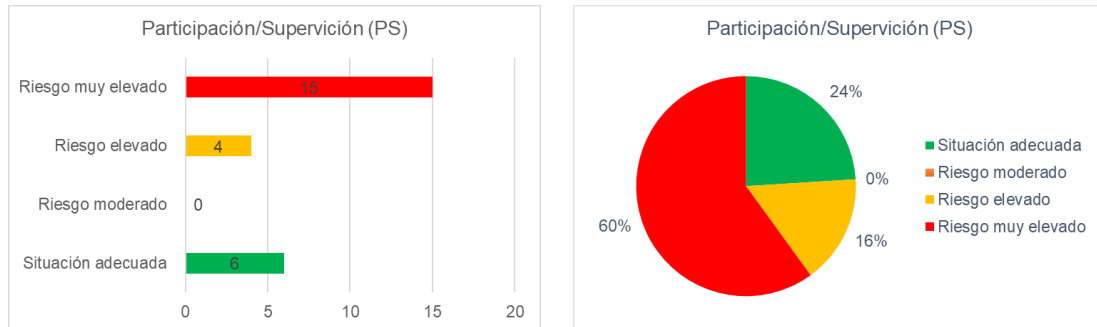
**Interpretación:** Según el gráfico 10 de las 25 personas encuestadas en el factor tiempo de trabajo, se observa un bajo porcentaje de exposición, con un 28% equivalente a 7 personas que se encuentran en una situación adecuada en cuanto a este factor.

Sin embargo, el 72% restante de los trabajadores presentan un alto nivel de riesgo, donde el 32% de los empleados correspondiente a 8 personas está en situación de riesgo moderado, el 16% correspondiente a 4 trabajadores están en riesgo elevado y el 24% restante referente a 6 trabajadores se encuentra en riesgo muy elevado, lo que

indica que los trabajadores presentan un riesgo significativo que demanda la implementación de descansos adecuados debido a la alta carga laboral.

### 3.2.4.2 Participación/Supervisión

**Gráfico 11.** Valoración de la exposición en participación/supervisión en Madsen S.A.



**Elaborado por:** Los autores.

**Interpretación:** Según el gráfico 11 de las 25 personas encuestadas en el factor participación/supervisión, se observa que existe un mayor riesgo, recalando que solo el 24% correspondiente a 6 trabajadores encuestados permanecen en una situación adecuada en la cual no presentan ningún riesgo que afecte en la ejecución de tareas.

Sin embargo, el 76% restante presenta alto riesgo en los trabajadores, donde el 16% correspondiente a 4 trabajadores indica un riesgo elevado y el 60% correspondiente a 15 trabajadores indica un riesgo muy elevado siendo de suma importancia para tomar medidas de control o un plan de acción para mejorar o disminuir los niveles de riesgos de este factor psicosocial.

Estos niveles de riesgos hacen referencia a que los jefes o superiores no se integran en la supervisión y valoración de la ejecución de tareas de los trabajadores, y en la poca participación que tienen los trabajadores en la toma de decisiones.

## 3.3 Discusión

En las camaroneras de la empresa ECUAMAR S.A. se evaluaron factores de riesgo psicosociales con la metodología FPSICO 3.1, identificando y evaluando los factores psicosociales más relevantes que afectan a los trabajadores de las camaroneras.

Uno de los resultados obtenidos en este estudio tiene como semejanza los resultados encontrados en la Distribuidora de Gases Industriales en el año 2021,<sup>56</sup> con respecto al factor psicosocial Participación/Supervisión, indicando que se obtiene una exposición

de riesgo (moderado, elevado y muy elevado) del 70% el cual se lo compara con la exposición de riesgo (moderado, elevado y muy elevado) de este estudio entre un rango del 64%-76% de las camaroneras Camagromar S.A, Exportadora Fafra S.A, Kishor S.A y Madsen S.A, puesto que la supervisión no es la adecuada por la cantidad de trabajadores a controlar, el cual favorece un ambiente laboral inadecuado.

En relación al mismo factor Participación/Supervisión en el estudio realizado por Rojas y Ruíz,<sup>57</sup> presentan un 77,4% de exposición entre los niveles de riesgos moderado, elevado y muy elevado, encontrando similitud de riesgo con este estudio, el cual indica que el personal docente no tiene ninguna participación en contratación de personal y en otras decisiones del establecimiento como en las camaroneras encuestadas en esta investigación.

Otro de los factores psicosociales con una alta exposición de riesgo es Demandas Psicológicas, teniendo en cuenta que en el estudio de la camaronera Fafra S.A existe un nivel de riesgo demasiado elevado con un 92% a diferencia de la camaronera Kishor S.A que presenta un 52%. Por lo tanto, en el estudio realizado en una empresa hotelera en el 2021,<sup>58</sup> en sus resultados también predominaron los niveles moderado, elevado y muy elevado en un 52% como el estudio de Kishor S.A, indicando que, pese a que los trabajadores no se sienten muy influenciados por este factor, de tal forma se requiere hacer una medida de control y regularizar este factor.

En relación con los resultados del factor tiempo trabajo (TT) obtuvo una exposición del 73.3% en la empresa Pambaflo S.A. que se compara con los niveles de riesgo moderado, elevado y muy elevado, hallando un rango entre 72% al 88% de análisis efectuado en las camaroneras Camagromar S.A, Exportadora Fafra S.A, Kishor S.A y Madsen S.A, puesto que una parte de los empleados contrarrestan dificultades con los horarios laborales, porque tienen ciertas tareas que completar y una vez completadas, terminan el día. Esto significa que tienen una agenda apretada y tienen que trabajar ininterrumpidamente con escasos o nulos periodos de reposo. Los resultados anteriores son consistentes con el estudio de que la semana laboral no debería superar las cuarenta horas para evitar impactos adversos sobre la somnolencia e insomnios y consecuencias perjudiciales para el vigor, como reducción del ritmo corporal, reducción de la flexibilidad psicológica y falta de motivación.<sup>59</sup>

Por otra parte, basándose en los resultados obtenidos del cuestionario FPSICO, presenta un nivel de situación adecuada asociada en relaciones y apoyo social (RAS)

del 52.4% en la empresa Hotelera, estos resultados se aproximan con el estudio realizado en la empresa camaronera Camagromar S.A. con una estimación del 56% entre riesgos moderado, elevado y muy elevado y, asimismo, ambos estudios realizados determinan que, para los demás factores evaluados la situación es apropiada, lo que menciona desde la perspectiva de la prevención, fortalecer y aplicar estrategias para minimizar el malestar entre los empleados: tiempo de trabajo, carga de trabajo, participación/supervisión.<sup>58</sup>

#### 4. CONCLUSIONES

- En la empresa camaronera Ecuamar S.A. se identificaron y evaluaron los riesgos laborales que se encuentran expuestos los trabajadores. Entre estos, se destacaron como tiempo de trabajo, demandas psicológicas, relaciones de apoyo y social, participación/supervisión y la más favorable autonomía, carga de trabajo, variedad/contenido, interés por el trabajador/compensación y desempeño de rol. La aplicación del cuestionario fue realizada en el área operativa respectivamente.
- Con el uso del cuestionario FPSICO, se evaluaron los riesgos psicosociales en las camaroneras Camagromar S.A, Fafra S.A, Kishor S.A y Madsen S.A, en donde se identificaron las dimensiones que presentan niveles de riesgos moderados, elevados y muy elevados que puedan afectar en la salud mental y emocional de los trabajadores, las cuales son: Tiempo de trabajo (72%-88%), Demandas psicológicas (52%-92%), Participación/Supervisión (64%-76%) y Relaciones y apoyo social (56%).
- En consecuencia, se requiere establecer medidas para reducir los niveles de riesgos de los factores psicosociales con mayor exposición y la mejorar las condiciones laborales individuales para cada trabajador, ya que estos factores psicosociales tienen una influencia baja en el desarrollo de sus tareas asignadas, como se observó en el presente estudio.



## 5. RECOMENDACIONES

- Incentivar al personal para que comunique adecuadamente cualquier incidente o posible mejora que note mientras realiza sus tareas laborales.
- Permitir la flexibilidad en los horarios y el trabajo remoto para facilitar una mejor conciliación personal.
- Promover actividades y el desarrollo de entornos laborales adecuados que fomenten la mejora de la salud física y mental, asegurando el bienestar del empleado.
- Implementar las medidas de control propuestas, incluyendo la capacitación del personal en el desarrollo, optimización de los procesos laborales y apoyo psicológico.
- Desarrollar un protocolo que establezca con precisión qué conductas y manifestaciones se consideran acoso laboral, distinguiéndolas de aquellas que no cumplen este propósito.
- Elaborar directrices, valoraciones y planes de intervención para tratar las afecciones causadas por el acoso laboral. Seguidamente, se analizarán los casos clínicos de los trabajadores que presenten una elevada posibilidad de intimidación en el entorno laboral.

**Cuadro 2. Plan de medidas de control**

PROPUESTA DE FACTORES A CONTROLAR						
N°	Factor psicosocial	Descripción	Nivel de riesgo con mayor exposición	Porcentaje	Causa del riesgo psicosocial	Propuestas
<b>CAMAGROMAR S.A</b>						
1	Tiempo de trabajo	Hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.	Muy elevado	32%	No cuentan con días libres en feriados ni fines de semana y por lo tanto, no pueden compartir con familiares y amigos.	Implementar políticas inmediatas de flexibilidad laboral en los horarios de trabajo para acomodar las necesidades personales y reducir el nivel de estrés del personal.
2	Participación/Supervisión	Recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.	Muy elevado	60%	Los trabajadores no tienen participación en la toma de decisiones ni una supervisión adecuada sobre la ejecución de sus tareas diarias.	Establecer un espacio para que los empleados y gerencia aborden sobre sus preocupaciones psicosociales y de esta forma desarrollar estrategias de mejora continua.
3	Relaciones y apoyo social	Se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.	Muy elevado	48%	Existe un porcentaje de conflictos entre compañeros de trabajo.	Realizar intervenciones personalizadas para empleados que experimentan conflictos graves con los compañeros de trabajo. Implementar políticas que promuevan la colaboración y el trabajo en equipo, para reducir la competencia destructiva.
<b>EXPORTADORA FAFRA S.A</b>						
1	Tiempo de trabajo	Hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.	Moderado	36%	No cuenta con días libres en feriados ni fines de semana. Sin embargo, en las jornadas laborales pueden tener un pequeño descanso.	Implementar pausas regulares durante la jornada laboral para reducir cansancio y que aumente la productividad.
2	Demandas psicológicas	Se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.	Muy elevado	48%	Los trabajadores se adaptan a situaciones nuevas que se presentan en el trabajo, además reprimen sus emociones, dando respuesta a problemas personales y emocionales.	Plantear cuestionarios anónimos para recopilar información sobre la salud mental y física de los empleados. Implementar actividades recreativas como plan de bienestar mental.
3	Participación/Supervisión	Recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.	Muy elevado	36%	Los trabajadores no tienen participación en la toma de decisiones ni una supervisión adecuada sobre la ejecución de sus tareas diarias.	Establecer comités de bienestar laboral con representación de empleados y gerencia para abordar preocupaciones psicosociales y desarrollar estrategias de mejora continua.

**Cuadro 2. (Continuación)**

KISHOR S.A						
1	Tiempo de trabajo	Hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.	Moderado	44%	La ausencia de equilibrio entre el labor y la vida cotidiana, que puede llevar un aumento en el nivel de estrés.	Implementar pausas regulares durante la jornada laboral para reducir cansancio y que aumente la productividad.
2	Demandas psicológicas	Se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.	Muy elevado	32%	Los trabajadores no expresan sus emociones hacia sus superiores, dando respuesta a problemas personales y emocionales.	Plantear cuestionarios anónimos para recopilar información sobre la salud mental y física de los empleados. Implementar actividades recreativas como plan de bienestar mental.
3	Participación/Supervisión	Recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.	Muy elevado	60%	No son informados de la reubicación en las zonas de trabajo con antelación.	Fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y el intercambio de experiencias y conocimientos.
MADSEN S.A						
1	Tiempo de trabajo	Hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.	Moderado	32%	No cuentan días de descanso semanal, y trabajan durante días festivos, por lo que les impide salir de la camaronera.	Implementar pausas regulares durante la jornada laboral para reducir cansancio y que aumente la productividad.
2	Participación/Supervisión	Recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.	Muy elevado	60%	Los empleados no reciben información sobre nuevas vacantes disponibles, sin participar en la toma de decisiones.	Realizar encuentros de interacción social entre los empleados de las camaroneras y los jefes para informar de nuevas contrataciones en la empresa.

**Elaborado por: Los autores**

## BIBLIOGRAFÍA

- (1) Vega, F. Y.; Apolo, N. J.; Sotomayor, J. G. La Productividad Del Sector Camaronero En La Provincia Del Oro y Su Impacto al Medio Ambiente. *Revista Científica Agroecosistemas* **2019**, 7 (1), 39–44.
- (2) Plúas, M. E. La Seguridad y Salud Ocupacional En El Cultivo de Camarón En Laboratorio de Maduración. *Journal of business and entrepreneurial studies* **2020**, 4 (1), 1–8.
- (3) Enderica, N. Evaluación de Riesgos Ergonómicos En La Producción Acuícola: Un Estudio de Caso En Machala, Ecuador. *Rev. Ing. Ind.* **2023**, 8 (30), 97–108. <https://doi.org/10.54139/riiant.v8i30.483>.
- (4) Llanos, M. P.; Caicedo, C. A. Consecuencias de Los Riesgos Psicosociales En El Desempeño de Los Trabajadores de Una Terminal Portuaria En Guayaquil. *ECA Sinergia* **2022**, 13 (1), 33–57. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v13i1.3315](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315).
- (5) Mat, N. S.; Lee, L. K. Health Complaints, Mental Status and Quality of Life among the Aquaculture Workers: A Cross-Sectional Study in Northern Region of Peninsular Malaysia. *Int J Environ Res Public Health* **2022**, 19, 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph192316371>.
- (6) Chiriapa, E. A.; Guamán, S. L. Influencia de Los Factores de Riesgo Psicosociales En La Salud Mental. Cooperativa San José. Bolívar, 2021, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, 2021. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8579/1/Chiriapa%20Solano%20E.-Guam%c3%a1n%20Ram%c3%adrez%20S.%20%282022%29%20Influencia%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20en%20la%20salud%20mental.%20Cooperativa%20San%20Jos%c3%a9%20Limitada.%20Bol%c3%advar%2c%202021.pdf> (accessed 2024-02-19).
- (7) Rodríguez, D. A.; Hurtado, D. D. ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL DE UNA EMPRESA CAMARONERA DEL CANTÓN DURÁN. Trabajo de titulación, Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, 2023. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/25161/1/UPS-GT004454.pdf> (accessed 2024-02-14).
- (8) Lucio, M. Á.; Cruz, F. L. “Incidencia de Los Factores Psicosociales En El Rendimiento de Los Trabajadores de La Camaronera Gambirasi S.A.” Magíster en gerencia en seguridad y salud en el trabajo, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, 2021. <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/52377/1/T->

88925%20%20Lucio%20Garc%c3%ada%2cM%20iguel%20-%20Cruz%20Orrala%2c%20Freddy.pdf (accessed 2024-02-13).

- (9) Ochoa, C. E.; Centeno, P. A.; Hernández, E. L.; Guamán, K. A.; Castillo, J. R. La Seguridad y Salud Ocupacional de Los Trabajadores y El Mejoramiento Del Medio Ambiente Laboral Referente a Las Pausas Activas. *Revista Universidad y Sociedad* **2020**, 12 (5), 308–313.
- (10) Cangahuala, J. A.; Salas, V. R. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Para La Prevención de Accidentes Laborales En Empresas Mineras. *Llamkasun* **2022**, 3 (1), 112–118. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i1.90>.
- (11) Merino, M. E. Gestión En Seguridad y Salud En El Trabajo de Una Empresa de Servicios de Catering. *Economía y Negocios* **2022**, 13 (1), 155–171. <https://doi.org/10.29019/eyn.v13i1.1006>.
- (12) García, D.; Navarro, K.; Parra, L. Development of Occupational Safety and Health Management Systems in Colombia in Terms of Decree 1072: A Systematic Review. *Via Inveniendi et Iudicandi*. Universidad Santo Tomas 2020, pp 37–57. <https://doi.org/10.15332/19090528/6242>.
- (13) Consejo Directivo. REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO; 2017. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf> (accessed 2024-02-17).
- (14) Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. *Instrumento Andino de Seguridad y Salud En El Trabajo*. Acuerdo 584; 2018. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf> (accessed 2024-02-17).
- (15) Vicente, J. M. *Incapacidad Laboral, Riesgo Moral y Riesgo Laboral*; 2018. [https://www.researchgate.net/publication/325126950\\_Incapacidad\\_laboral\\_riesgo\\_moral\\_y\\_riesgo\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/325126950_Incapacidad_laboral_riesgo_moral_y_riesgo_laboral) (accessed 2024-02-16).
- (16) Orozco, J. D. ALCANCE JURÍDICO DE LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA. *Revista de Derecho y Ciencias Sociales* **2021**, 8 (15), 1–21.
- (17) González, E. *Digitalización, Factores y Riesgos Laborales: Estado de Situación y Propuestas de Mejora*; 2019; Vol. 85. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1434/1912> (accessed 2024-02-17).
- (18) Gómez, K. A.; Guevara, G. D. Propuesta de Mitigación de Riesgos y Enfermedades Ocupacionales de La Empresa Camaronera Produmar S.A. Trabajo de titulación, Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, 2022.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22788/1/UPS-GT003809.pdf>  
(accessed 2024-02-14).

- (19) Gaviola, S.; Sapoznik, M. M.; Contreras, A.; Perez, S. J. *FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO*; Buenos Aires, 2022. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_2.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf).
- (20) Sierra, E. H. Delimitación Del Concepto de Riesgo Psicosocial En El Trabajo. *Revista de Derecho* **2021**, *35*, 7–26. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>.
- (21) Mitchell, R. J.; Lystad, R. P. Occupational Injury and Disease in the Australian Aquaculture Industry. *Mar Policy* **2019**, *99*, 216–222. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2018.10.044>.
- (22) Cuesta, G.; Andrade, P.; Sánchez, A. INDICADORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN FUNCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN* **2019**, *3* (5), 43–53.
- (23) Llanos, M.; Caicedo, C. Consecuencias de Los Riesgos Psicosociales En El Desempeño de Los Trabajadores de Una Terminal Portuaria En Guayaquil. *Revista De Investigaciones en Ciencias Administrativas y Economía* **2022**, *13* (1), 6–25. [https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v13i1.3315](https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315).
- (24) Pérez, J.; Nogareda, C. *Notas Técnicas de Prevención Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación*; 2012. <https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf> (accessed 2024-02-18).
- (25) Sharma, A.; Prusty, S.; Rathod, R.; Arthi, R.; Watterson, A.; Cavalli, L. Occupational Hazards of Indian Shrimp Farm Workers. *All Life* **2023**, *16* (1), 10. <https://doi.org/10.1080/26895293.2023.2225762>.
- (26) Organización Mundial de la Salud. *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress#:~:text=Se%20puede%20definir%20el%20estr%C3%A9s,las%20amenazas%20y%20a%20otros%20est%C3%ADmulos>. (accessed 2024-02-15).
- (27) Unión Sindical Obrera. *El estrés laboral como riesgo psicosocial global en el trabajo*. <https://www.uso.es/estres-laboral-como-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo/> (accessed 2024-02-16).
- (28) Patlán, J. ¿Qué Es El Estrés Laboral y Cómo Medirlo? *Artículo de revisión* **2019**, *35* (1), 156–184.

- (29) Mandarinini, M.; Sticca, M. Factores de Riesgo Psicosocial Relacionados Ao Estrés Em Trabajadores Terceirizados: Uma Revisão. *Psicología em Pesquisa* **2019**, *13* (1), 12–21. <https://doi.org/10.24879/2019001300123723>.
- (30) Delgado, G. D. P. Ansiedad En El Personal de Salud. Trabajo de Investigación, Universidad Continental, Arequipa, 2020. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9883/2/IV\\_FHU\\_501\\_TI\\_Delgado\\_Angulo\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9883/2/IV_FHU_501_TI_Delgado_Angulo_2020.pdf).
- (31) Ramírez, A. *Depresión y ansiedad en el ámbito laboral, en general, y en el sanitario, en particular: claves para protegernos*. <https://superar.org/depresion-y-ansiedad-en-el-ambito-laboral-en-general-y-en-el-sanitario-en-particular-claves-para-protegernos/> (accessed 2024-02-14).
- (32) Organización Mundial de la Salud. *Depresión*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression> (accessed 2024-02-16).
- (33) Admin. *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL*. <https://saludlaboral.ugtcyl.es/los-riesgos-psicosociales-como-enfermedad-profesional/> (accessed 2024-02-24).
- (34) Ngajilo, D.; Jeebhay, M. F. Occupational Injuries and Diseases in Aquaculture – A Review of Literature. *Aquaculture* **2019**, *507*, 40–55. <https://doi.org/10.1016/j.aquaculture.2019.03.053>.
- (35) Ruiz, A. Y.; Castro, K. G.; Cañón, A. Factores de Riesgo Psicosocial y Ausentismo Laboral En Los Colaboradores de Una Empresa de Fundición de Metales No Ferrosos, Bogotá 2016-2018. Trabajo de Grado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, 2018. <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/14622/RuizRenteriaAnaYulisa2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- (36) Molina, D. *Consecuencias Del Síndrome de Burnout En El Trabajo y Estrategias de Prevención de Riesgos Para La Seguridad y Salud Laboral*; 2020. [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf) (accessed 2024-02-17).
- (37) Quijije, M. R.; Balarezo, R. D. Sostenibilidad Del Sector Camaronero y Su Influencia Socioeconómica En Los Cantones Sucre, San Vicente y Jama. Trabajo de Titulación, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calceta, 2021. <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1576/1/TTMADME05D.pdf> (accessed 2024-02-17).

- (38) Álvarez, A. A.; Franco, E. M. Índice de Financiamiento de Las Exportaciones Del Camarón Ecuatoriano En Tiempo de Crisis. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica* **2023**, 5 (9), 276–299. <https://doi.org/10.38186/difcie.59.16>.
- (39) Jiménez, J. C.; Carvajal, H.; Vite, H. Análisis Del Pronóstico de Las Exportaciones Del Camarón En El Ecuador a Partir Del Año 2019. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas* **2021**, 4 (1), 55–61.
- (40) Uriguen, P. A.; Ramírez, J. T. Aspectos Socioeconómicos y Su Determinación Producto de La Actividad Camaronera En La Parroquia Puerto Jelí Del Cantón Santa Rosa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* **2023**, No. 2, 1–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3578>.
- (41) Soares, E.; Barros, L. C.; Rodrigues, C. S.; Alves, J. W.; De Araujo, S. R. Avaliação Ergonômica Do Trabalho Em Fazendas de Cultivo de Camarões Marinhos. *Brazilian Journal of Development* **2020**, 6 (4), 19461–19474. <https://doi.org/https://doi.org/10.34117/bjdv6n4-204>.
- (42) Pereira, J. S. ANÁLISIS DEL SECTOR CAMARONERO DE LA PROVINCIA DE EL ORO, ECUADOR. Proyecto de Investigación, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil, 2022. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/5911/1/T-ULVR-4838.pdf> (accessed 2024-02-25).
- (43) Moncada, G. G.; Ramírez, P. X.; González, M. L. Estrategias Competitivas de Las Empresas Ecuatorianas Exportadoras de Camarón. Casos de Éxito. *INNOVA Research Journal* **2020**, 5 (1), 111–128. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1115>.
- (44) López, P. A. O.; Bayas, L. A. M. Análisis Breve Sobre El Impacto Del Precio Del Camarón En Exportaciones Del Ecuador Periodo 2018-2022. *South Florida Journal of Development* **2023**, 4 (7), 2800–2812. <https://doi.org/10.46932/sfjdv4n7-019>.
- (45) Cavalli, L.; Jeebhay, M. F.; Marques, F.; Mitchell, R.; Neis, B.; Ngajilo, D.; Watterson, A. Scoping Global Aquaculture Occupational Safety and Health. *J Agromedicine* **2019**, 24 (4), 1–14. <https://doi.org/10.1080/1059924X.2019.1655203>.
- (46) Medina, J. G. Manual de Buenas Prácticas Para Prevención de Riesgos Psicosociales Adaptado a Una Empresa de Servicios de Cotopaxi. Proyecto de Investigación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, 2019. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2814> (accessed 2024-02-18).



- (47) Congreso Nacional. *LEY DE GESTIÓN AMBIENTAL*; 2008; Vol. 37. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6618.pdf> (accessed 2024-02-18).
- (48) Eras, R. de J.; Morocho, Z. P. Sustentabilidad Del Sector Camaronero y Su Influencia En La Gestión de Costos. *593 Digital Publisher CEIT* **2022**, 7 (6), 65–78. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6.1264>.
- (49) Herrera, P.; Yáñez, J. C. Saberes Compartidos Entre América Latina y La Organización Internacional Del Trabajo: Un Recuento Historiográfico Contemporáneo. *Anos 90* **2020**, 27, 1–14. <https://doi.org/10.22456/1983-201X.101195>.
- (50) Toro, J. de L.; Comas, R.; Castro, F. Normativa En Seguridad y Salud Ocupacional En El Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad* **2020**, 12 (S1), 497–503.
- (51) INSST. Método de Evaluación de Factores Psicosociales. Manual Técnico y de Uso de La Aplicación Informática. *INSST*. Madrid May 2022, pp 2–81. <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1664176594626> (accessed 2024-07-29).
- (52) Moncada, S.; Llorens, C.; Kristensen, T. S. Método *Istas21 (CoPsoQ)*; ISTAS, Ed.; 2002.
- (53) Fernández, C.; Mariño, R.; Sabrià, B. Instrumentos Más Utilizados En La Evaluación de Los Riesgos Psicosociales. *In Simposio Ibérico de Riesgos Psicosociales*; 2023; pp 1–12.
- (54) Romero Rodríguez, L. *EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DE UNA EMPRESA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y POSTGRADO*; 2023. [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/151667/eps\\_TFM076\\_rodriguez-romero\\_2023\\_evaluacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/151667/eps_TFM076_rodriguez-romero_2023_evaluacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (accessed 2024-02-18).
- (55) Nacional de Seguridad Higiene en el Trabajo - INSHT, I. *Notas Técnicas de Prevención Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación* . <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuite>.
- (56) Calderón, C. *EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGÍA FPSICO 4.0 EN UNA DISTRIBUIDORA DE GASES INDUSTRIALES Y PROPUESTA DE CONTROL EN EL AÑO 2021*. Trabajo de fin de carrera titulado, Universidad Internacional SEK ser mejores, Quito, 2021.

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4265/1/Calder%C3%B3n%20Mart%C3%ADnez%20Cristhian%20Javier.pdf> (accessed 2024-07-26).

- (57) Rojas, A. J.; Ruiz, R. Evaluación de Riesgos Psicosociales al Personal Docente Del Instituto Superior Tecnológico de Loja, Usando El Método FPSICO 4.0. *Revista de Investigación Científica TSE'DE* **2021**, 4 (2), 148–186.
- (58) Ramos, M. Evaluación de Riesgos Psicosociales En Una Empresa Hotelera; 2021. <https://zagan.unizar.es/record/124640/files/TAZ-TFM-2022-1069.pdf> (accessed 2024-07-27).
- (59) Zambrano, C.; Quimba, F. Factores de Riesgo Psicosociales y Desempeño Laboral En Los Colaboradores de La Empresa Pambaflor S.A. *Revista Ciencias y Saberes* **2023**, 1 (1), 54–65.

# ANEXOS

## Anexo A. Cuestionario FPSICO.

MADSEN S.A.

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

1. ¿Trabajas los sábados?  
 siempre o casi siempre  1  
 a menudo  2  
 a veces  3  
 nunca o casi nunca  4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?  
 siempre o casi siempre  1  
 a menudo  2  
 a veces  3  
 nunca o casi nunca  4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?  
 siempre o casi siempre  1  
 a menudo  2  
 a veces  3  
 nunca o casi nunca  4

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?  
 siempre o casi siempre  1  
 a menudo  2  
 a veces  3  
 nunca o casi nunca  4

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?  
 siempre o casi siempre  1  
 a menudo  2  
 a veces  3  
 nunca o casi nunca  4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?  
 siempre o casi siempre  1  
 a menudo  2  
 a veces  3  
 nunca o casi nunca  4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?  
 siempre o casi siempre  1  
 a menudo  2  
 a veces  3  
 nunca o casi nunca  4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?  
 siempre o casi siempre  1  
 a menudo  2  
 a veces  3  
 nunca o casi nunca  4

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?  
 siempre o casi siempre  1  
 a menudo  2  
 a veces  3  
 nunca o casi nunca  4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Cómo tienes que hacer tu trabajo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4
La distribución de los turnos rotativos	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
↳ No trabajo en turnos rotativos				

11. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	puedo decidir	se me consulta	cómo recibes información	ninguna participación
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Contribución o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
La cantidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o deficiencias pueden ocasionarse a tu actuación y cuáles no)	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
Tus jefes	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Tus compañeros	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Tus subordinados	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

	buenas regulares	malas	no tengo compañeros
	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	para veces	con frecuencia	constante mente	no existen
Los conflictos interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4

**Anexo B.** Aplicación de cuestionario FPSICO en camaronera Camagromar S.A.



**Anexo C.** Aplicación de cuestionario FPSICO en Exportadora Fafra S.A.



**Anexo D.** Aplicación de cuestionario FPSICO en camaronera Kishor S.A.



**Anexo E.** Aplicación de cuestionario FPSICO en camaronera Madsen S.A.

