

Luis A. Vela-Albuja ^a; Mario O. Medina-Arcentales ^b; Elizabeth L. Vela-Garate ^c;
Jorge de Jesús Cedeño-Contreras ^d

Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Analysis of psychosocial risk in the personnel of the machining area

*Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias. Vol. 2 núm., 3,
Septiembre, ISSN: 2588-0748, 2018, pp. 466-486*

DOI: [10.26820/reciamuc/2.\(3\).septiembre.2018.466-486](https://doi.org/10.26820/reciamuc/2.(3).septiembre.2018.466-486)

Editorial Saberes del Conocimiento

Recibido: 15/05/2018

Aceptado: 20/07/2018

Publicado: 15/09/2018

Correspondencia: luis.velaa@ug.edu.ec

- a. Docente Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil; luis.velaa@ug.edu.ec
- b. Docente Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil; mario.medinaa@ug.edu.ec
- c. vela@inbrokers.com.ec
- d. jorge.cedenoco@ug.edu.ec

RESUMEN

Este proyecto se propone evidenciar efectivamente los factores de riesgo psicosociales que afectan al personal del área de mecanizado, son de carácter psicosocial, y que es posible crear un adecuado plan de acción preventiva-correctiva, que consiga mejorar las condiciones y los efectos positivos del trabajador y de la empresa. Manejándose herramienta de análisis istas 21 para poder (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) en mejora continua, importantes para el diagnóstico, propuesta y conclusiones; obteniéndose como resultado un modelo de intervención enfocado en los riesgos psicosociales hallados en el área de mecanizado. Poner en marcha la programación de la propuesta, la cual se enfoca en reducir y controlar los riesgos encontrados, facilitar de parte de la empresa los recursos necesarios a nivel humano, materiales y de infraestructura para cumplir con la propuesta.

Palabras Claves: Prevención, riesgo, plan, control, evaluación, matriz, seguridad, industrial, psicosocial, rotativo, condiciones, estrategias.

Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Luis A. Vela-Albuja; Mario O. Medina-Arcentales; Elizabeth L. Vela-Garate; Jorge de Jesús Cedeño-Contreras

ABSTRACT

This project aims to show that effectively highlight the psychosocial risk factors that affect the personnel of the machining area, are psychosocial in nature, and that it is possible to create an appropriate preventive-corrective action plan, which manages to improve the conditions and the positive effects of the worker and the company. Using analysis tools 21 to be able to (Plan, Do, Verify and Act) of continuous improvement, important for the diagnosis, proposal and conclusions; obtaining as a result an intervention model focused on the psychosocial risks found in the machining area. Start up the programming of the proposal, which focuses on reducing and controlling the risks found, providing the company with the necessary resources at the human, material and infrastructure levels to comply with the proposal.

Key Words: Prevention, risk, plan, control, evaluation, matrix, security, industrial, psychosocial, rotary, conditions, strategies.

Introducción.

Los trabajos realizados en las empresas de fundición de metales en su mayoría ejercen un trabajo continuo, dividiendo las jornadas muchas veces en turnos rotativos, ya que se fundamentan en que es muy elevado los costos de calentamiento de los hornos, ya que estos funcionan con electricidad y sus costos de puesta a punto son muy altos. Es por esto que la empresa toma la opción de realizar trabajos continuos las 24 horas. (Gil-Monte, López-Vílchez, & Llorca-Rubio, 2016) (García, 2012) (Gil-Monte P. , 2005)

Cada día los seres que desarrollan diferentes actividades en la industria o empresa afrontan situaciones o vicisitudes de índole socio laboral que redundan en el aspecto psicosocial, afectando en lo posterior la salud de trabajadores, empleados u obreros dedicados a diferentes diligencias. (Moreno Jiménez, 2011) (Benavides, Ruiz-Frutos, & García, 2000)

Los beneficios de esta investigación se expresan en diferentes niveles:

- Individual
- Familiar
- Laboral

Individual.- Tratando de evitar en lo posible causar daños en las áreas cognoscitivas, a nivel físico, niveles de estrés, y psicológico para no redundar en la baja calidad de vida, estado de salud y desempeño laboral, para crear así un ambiente con mayor calidad y calidez.

Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Luis A. Vela-Albuja; Mario O. Medina-Arcentales; Elizabeth L. Vela-Garate; Jorge de Jesús Cedeño-Contreras

Familiar.- Al crear una mejor vida social mejorando el entorno de trabajo se verán o percibirán las consecuencias positivas que pretendemos alcanzar. Dejando a un lado al ser diezmado en salud y desmotivado. Llegando a generar un conformante positivo de la familia.

Laboral.- El acervo de conocimientos obtenidos conllevará a la comprensión y mejor desenvolvimiento de los métodos de trabajo, calidad, productividad y organización individual y colectiva.

El objetivo de la presente investigación es analizar cuáles son los riesgos psicosociales que están afectando al personal del área de mecanizado.

Metodología.

La metodología CoPsoQ-istas21 fundamenta en un proceso de intervención participativo formalizado y pautado paso a paso, basado en la lógica preventiva, la investigación y la normativa de prevención de riesgos laborales y en la experiencia de acción en las empresas. Todas las fases del proceso preventivo están procedimentadas, desde el acuerdo para utilizar el método, pasando por la fase de obtención de la información hasta el acuerdo de las medidas preventivas en origen. Pese a la formalización de dichas pautas, en la realidad concreta de la empresa, su implementación es diseñada y ejecutada por un grupo de trabajo paritario, integrado por representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores, con el asesoramiento de los técnicos de prevención. De esta manera se garantiza la participación de los agentes sociales, que se considera imprescindible. El grupo de trabajo, es el verdadero motor de todo el proceso de

prevención, desde la preparación del trabajo de campo y la interpretación de sus resultados hasta la propuesta e implementación. (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014)

Resultados.

Claridad de rol

Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Prevalencia de la exposición. Un 100% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Apoyo social de compañeros

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a

Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Luis A. Vela-Albuja; Mario O. Medina-Arcentales; Elizabeth L. Vela-Garate; Jorge de Jesús Cedeño-Contreras

objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Prevalencia de la exposición. Un 100% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Sentimiento de grupo

Definición. Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

Posible origen. Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

Prevalencia de la exposición. Un 96% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 4% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Ritmo de trabajo

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

Prevalencia de la exposición. Un 84% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 16% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Calidad de liderazgo

Definición. Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.

Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Posible origen. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Prevalencia de la exposición. Un 84% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 16% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Doble presencia

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

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

Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Luis A. Vela-Albuja; Mario O. Medina-Arcentales; Elizabeth L. Vela-Garate; Jorge de Jesús Cedeño-Contreras

Prevalencia de la exposición. Un 76% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 24% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

La doble presencia es un factor que afecta a la población de trabajadores en el mundo.

Inseguridad sobre el empleo

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 76% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 4% a la intermedia y un 20% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

En la empresa Andec Se vive un ambiente de inestabilidad por los grandes despisto la cual genera malestar en el trabajador.

Conflicto de rol

Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Posible origen. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Prevalencia de la exposición. Un 72% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 28% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Previsibilidad

Definición. Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

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

Prevalencia de la exposición. Un 72% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 28% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Luis A. Vela-Albuja; Mario O. Medina-Arcentales; Elizabeth L. Vela-Garate; Jorge de Jesús Cedeño-Contreras

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio).

Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 72% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 4% a la intermedia y un 24% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Exigencias cuantitativas

Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Posible origen. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la

estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Prevalencia de la exposición. Un 52% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 40% a la intermedia y un 8% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Reconocimiento

Definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Prevalencia de la exposición. Un 52% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 8% a la intermedia y un 40% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Reconocimiento

Definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Luis A. Vela-Albuja; Mario O. Medina-Arcentales; Elizabeth L. Vela-Garate; Jorge de Jesús Cedeño-Contreras

Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Prevalencia de la exposición. Un 52% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 8% a la intermedia y un 40% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Posibilidades de desarrollo

Definición. Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Prevalencia de la exposición. Un 44% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 36% a la intermedia y un 20% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Sentido del trabajo

Definición. Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. El sentido facilita afrontar las exigencias.

Prevalencia de la exposición. Un 44% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 36% a la intermedia y un 20% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Justicia

Definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Luis A. Vela-Albuja; Mario O. Medina-Arcentales; Elizabeth L. Vela-Garate; Jorge de Jesús Cedeño-Contreras

Prevalencia de la exposición. Un 40% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 28% a la intermedia y un 32% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

El trato por superiores es importante para una verdadera comunicación de trabajo.

Exigencias emocionales

Definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.

Posible origen. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.).

Prevalencia de la exposición. Un 37,5% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 50% a la intermedia y un 12,5% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Influencia

Definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía.

Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Prevalencia de la exposición. Un 32% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 56% a la intermedia y un 12% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Apoyo social de superiores

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Luis A. Vela-Albuja; Mario O. Medina-Arcentales; Elizabeth L. Vela-Garate; Jorge de Jesús Cedeño-Contreras

Prevalencia de la exposición. Un 28% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 72% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Confianza vertical

Definición. Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actúen de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

Posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

Prevalencia de la exposición. Un 8% de trabajadores/as de ANDEC está expuesto a la situación más desfavorable, un 60% a la intermedia y un 32% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Exigencias de esconder emociones

Definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

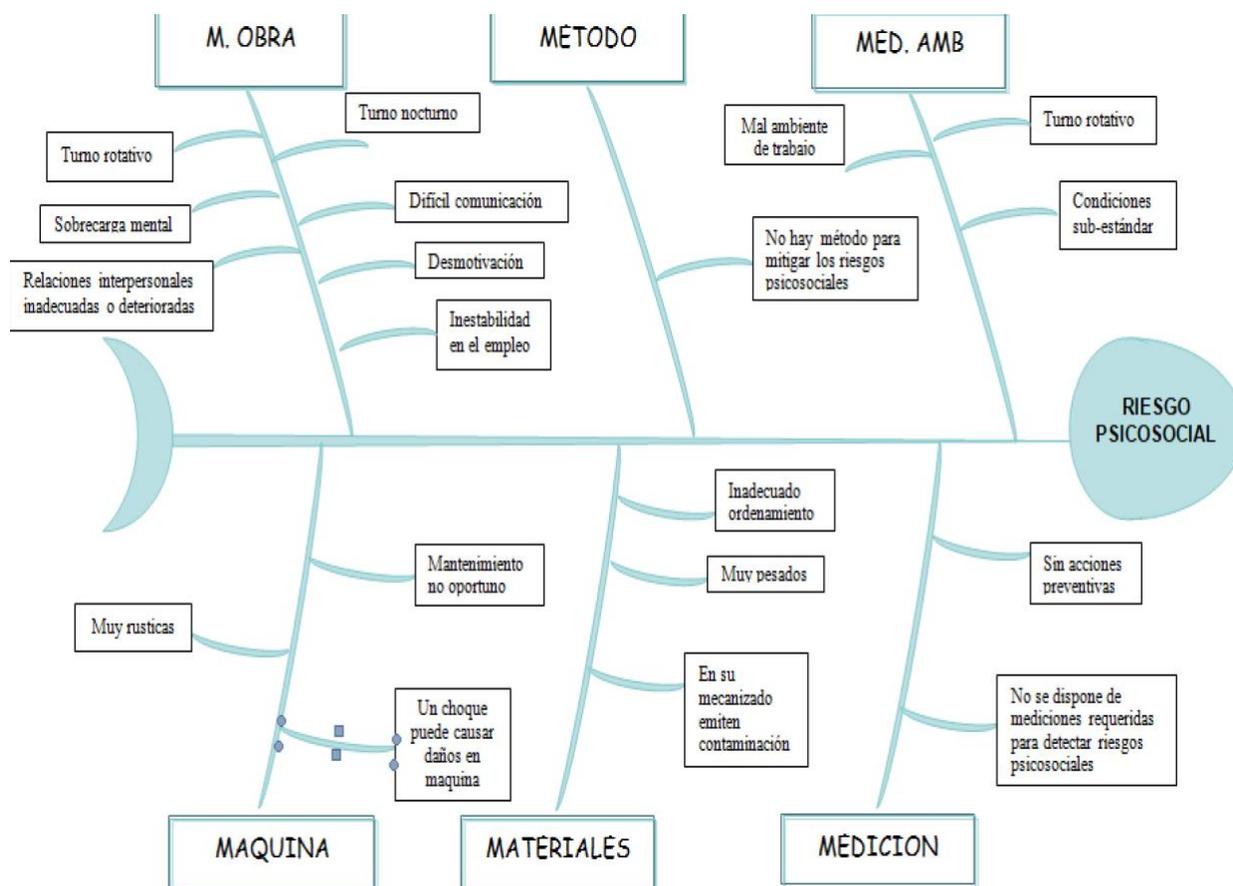
Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Luis A. Vela-Albuja; Mario O. Medina-Arcenales; Elizabeth L. Vela-Garate; Jorge de Jesús Cedeño-Contreras

Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.



Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Luis A. Vela-Albuja; Mario O. Medina-Arcentales; Elizabeth L. Vela-Garate; Jorge de Jesús Cedeño-Contreras

Análisis de los problemas

Como se puede detallar en el diagrama causa – efecto se ha determinado las causas y los problemas que desencadenan los riesgos psicosociales en el personal del área de mecanizado.

- **Materiales:** La ausencia en orden de materiales o materia prima origina un ambiente inapropiado para poder generar distintos tipos de actividades, pero además se manipulan aceros muy pesados y altos en contaminación al ser mecanizados.
- **Método:** En el área de mecanizado no se cuenta con un método de análisis de riesgo psicosociales.
- **Medida:** No se están tomando acciones para mitigar los riesgos psicosociales.
- **Mano de obra:** Son muchos los factores que influyen en los riesgos psicosociales las cuales pueden un ambiente inapropiado para el personal que labora diariamente.
- **Maquina:** Entre las variedades de maquinaria en el área de mecanizado son muy rústicas existen y poseen falta de mantenimiento la cual genera al operador horas laborales muy pesadas en todos los turnos.
- **Medio ambiente:** Existen jornadas de trabajo rotacional y condiciones sub estándar para la realización de las actividades de los operadores.
- Con este levantamiento de información podemos llegar a determinar y a la conclusión de saber los tipos de riesgos psicosociales que afectan al taller de mecanizado.

Conclusiones.

El trabajo de evaluación de los riesgos psicosociales realizado en la empresa Andec, identifico los factores de relevancia del área de mecanizado permitiendo concluir:

- La utilización de la herramienta Istars21 identifico 15 riesgos o problemas principales, ya que los resultados del programa son desfavorables en su medición.
- Los colaboradores se encuentran expuestos a riesgos de salud derivados de los riesgos psicosociales, como se puede apreciar ya que el número de horas por inasistencia y permisos médicos es mayor a 2.000 horas.
- La sobre exigencia de los turnos rotativos y horas extras por falta de compañeros que no se presentaron por motivos de salud, aumenta la carga de trabajo y estrés a los operadores se ven saturados en sus labores.
- Es importante realizar una intervención y dar seguimiento a este tipo de riesgo, ya que de no intervenir los colaboradores se exponen a mayores riesgos.

Bibliografía.

Benavides, F., Ruiz-Frutos, C., & García, A. (2000). *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson.

García, J. (2012). *Manual de prevención de riesgos laborales: Seguridad, higiene y salud en el trabajo* (3 ed.). Barcelona: Atelier Libros Jurídicos.

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

Gil-Monte, P., López-Vílchez, J., & Llorca-Rubio, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit*, 22(1), 7-19.

Análisis del riesgo psicosocial en el personal del área de mecanizado

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Luis A. Vela-Albuja; Mario O. Medina-Arcentales; Elizabeth L. Vela-Garate; Jorge de Jesús Cedeño-Contreras

Moncada, S., Llorens, C., & Andrés, R. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19.