



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Informe final de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Clínico

TRABAJO DE TITULACIÓN

Influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental. Cooperativa San José

Limitada. Bolívar, 2021

Autores: Chiriapa Solano Estefanía Adriana

Guamán Ramírez Shuliana Lizbeth

Tutora: Ps.Cl. Diana Carolina Villagómez Vacacela. Mg.

Riobamba – Ecuador

2021

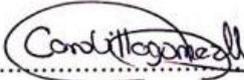
APROBACIÓN DEL TUTOR

Ps.Cl. Diana Carolina Villagómez Vacacela. Mg., docente de la Carrera de Psicología Clínica de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CERTIFICO

Haber asesorado y revisado el informe final del proyecto de investigación titulado **“INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LA SALUD MENTAL. COOPERATIVA SAN JOSÉ LIMITADA. BOLÍVAR, 2021”**, realizado por las Srtas. Estefanía Adriana Chiriapa Solano con 1600741209 y Shuliana Lizbeth Guamán Ramírez con C.C 0201871472, el mismo que cumple con los parámetros establecidos por la institución, por lo tanto, se encuentra **APROBADO Y APTO PARA PRESENTARSE A LA DEFENSA.**

Para constancia de lo expuesto firma:



Ps.Cl. Diana Carolina Villagómez Vacacela. Mg
TUTOR

Riobamba, 19 de noviembre de 2021.

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del Tribunal de Graduación del proyecto de investigación titulado "Influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental. Cooperativa San José Limitada. Bolívar, 2021", presentado por las Srtas. Estefanía Adriana Chiriapa Solano con C.C. 160074120-9 y Shuliana Lizbeth Guamán Ramírez con C.C. 020187147-2, dirigido por Mgs. Diana Carolina Villagómez Vacacela.

Una vez realizado el informe final del proyecto de investigación escrito, con fines de titulación, en el cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remiten la presente para uso y custodia en la biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firman:

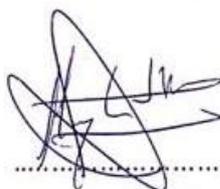
Mgs. Diana Carolina Villagómez Vacacela

Tutor



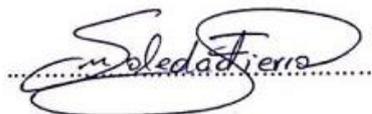
Mgs. Mayra Elizabeth Castillo Gonzales

Miembro de Tribunal



Mgs. Fierro Villacreses María Soledad

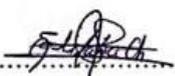
Miembro de Tribunal



Riobamba, 07 de diciembre de 2021.

AUTORÍA

Nosotras, Estefanía Adriana Chiriapa Solano con C.C. 1600741209 y Shuliana Lizbeth Guamán Ramírez con C.C 0201871472, declaramos ser responsables de las ideas, resultados y propuestas planteadas en este proyecto de investigación titulado **“INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LA SALUD MENTAL. COOPERATIVA SAN JOSÉ LIMITADA. BOLÍVAR, 2021”**, y que el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



.....

Estefanía Adriana Chiriapa Solano

1600741209



.....

Shuliana Lizbeth Guamán Ramírez

0201871472

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional, su confianza y amor en cada etapa de mi vida, sin duda han sido un pilar fundamental para impulsarme a ser una mejor persona cada día en base a sus enseñanzas, con el único fin de hacer de mí una mujer de bien y una buena profesional, a mis tíos, hermanos y abuelitos que me motivaron para seguir adelante y supieron aconsejarme para tomar buenas decisiones, a mi tutora la Mg. Carolina Villagómez quien ha demostrado su dedicación y compromiso para el desarrollo de esta tesis de principio a fin, de igual forma a los docentes que fueron parte de mi formación académica y a las grandes amistades que formé en mi vida universitaria, por ser incondicionales en este camino lleno de altibajos, pero siempre motivándonos para continuar hacia adelante.

Estefanía Adriana Chiriapa Solano

Agradezco a Dios por darme la vida y la oportunidad de cumplir una meta más en mi vida, a mis padres que estuvieron siempre apoyándome, a mis abuelos que más que ser mis abuelos son mis padres su apoyo siempre ha sido incondicional, a mis tíos que sin pensarlo dos veces han estado brindándome su ayuda. Gracias a mi amiga y compañera de tesis, que siempre estuvo a lo largo de este camino lleno de momentos buenos y malos, por siempre estar para mí, dándome un abrazo, una palabra de aliento y por nunca dejarme rendir, gracias a la Universidad Nacional de Chimborazo por haberme permitido forjarme en sus aulas, a profesores que me llenaron de conocimiento y como no agradecer a la ciudad de Riobamba que me recibió con los brazos abiertos cuando llegue llena de ilusiones, en estos 5 años, ciudad bonita, me has dado tanto me diste amigos que se convirtieron en una familia, me diste a personas maravillosas que supieron acogerme en su hogar, me diste tanto y siempre estaré agradecida, mi segundo hogar, me voy con la alegría del deber cumplido y con la añoranza de siempre regresar.

Shuliana Lizbeth Guamán Ramírez

DEDICATORIA

Este proyecto va dedicado a mis padres: Neiva Solano y Sergio Chiriapa, por motivarme cada día y depositar en mí su total confianza, han sido el claro ejemplo de que con esfuerzo y dedicación se pueden alcanzar grandes metas, esta es una de ellas. Mi mejor regalo es poder tenerlos a mi lado y puedan ser parte de este logro que no es sólo mío, sino también de ellos, espero compensar todo lo que han hecho por mí y continuar haciéndolos sentir orgullosos de la hija que han formado en todos estos años. Gracias por su infinito amor.

Estefanía Adriana Chiriapa Solano

Esta tesis va dedicada a mis padres que de una u otra manera han estado apoyándome, a mi hermano, a mis tíos y en especial a mis abuelitos Rosa y Oswaldo que sin importar nada me han brindado su apoyo incondicional desde edades muy tempranas, a mis amigos que más que amigos a lo largo de estos 5 años se han convertido en familia, por su apoyo constante porque sin ellos este camino no hubiera sido posible concluirlo.

Shuliana Lizbeth Guamán Ramírez

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	II
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	III
AUTORÍA	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
DEDICATORIA	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE CUADROS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
JUSTIFICACIÓN.....	16
OBJETIVOS	17
General:	17
Específicos:	17
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	18
Antecedentes de la investigación	18
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.....	19
Definición de Factores psicosociales.....	19
Definición de Riesgo psicosocial	19
Definición de Factores de Riesgo Psicosocial.....	19
Características de los Factores de riesgo psicosociales.....	20
Dimensiones de los Factores de riesgo psicosociales.....	21
Factores que intervienen en la salud mental	23

Principales alteraciones de salud mental en el contexto laboral	24
Prevención de los problemas de Salud Mental en el Trabajo.....	25
Aspectos determinantes de la Salud Mental.....	27
Factores de la Salud Mental Positiva según el modelo de Lluich	27
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	28
Tipo de investigación:	28
Diseño de la investigación:	28
Población.....	29
Métodos de estudio.....	30
TÉCNICA	30
INSTRUMENTOS	31
Consideraciones éticas	32
CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
RESULTADOS	32
PROPUESTA DEL PLAN DE ESTRATEGIAS PSICOLÓGICAS	37
Introducción	37
Objetivo General.....	37
DISCUSIÓN.....	39
CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	42
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	44
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la Cooperativa San José Limitada. Bolívar.....	32
Tabla N° 2: Factores de riesgo psicosocial: Otros puntos importantes de los trabajadores de la Cooperativa San José Limitada. Bolívar.	33
Tabla N°3: Niveles de salud mental de los trabajadores de la Cooperativa San José Limitada. Bolívar.	34
Tabla N°4: Factores de riesgo psicosocial y salud mental de los trabajadores de la Cooperativa San José Limitada. Bolívar.	35

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°: 1 Operación de variables	29
Cuadro N° 2: Plan de estrategias psicológicas.....	37

RESUMEN

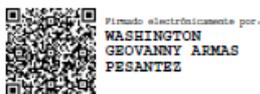
El objetivo de la presente investigación se enmarcó en analizar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental en el personal de la Cooperativa San José Limitada, Bolívar, 2021. Esta investigación fue de tipo bibliográfica y de campo con un diseño transversal, no experimental y de nivel descriptivo. Estuvo conformada por una población de 170 trabajadores, los instrumentos psicométricos aplicados fueron el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial y el Cuestionario de Salud Mental Positiva. En los resultados se obtuvo la presencia de factores de riesgo psicosociales con mayor afluencia de riesgo medio en las dimensiones de: “recuperación” con 62,94%, “carga y ritmo de trabajo” con 52,35%, “soporte y apoyo” con 48,82%, “margen de acción y control” con 48,23%; en la salud mental se presentó un nivel medio con el 23,53% y un nivel alto con el 71,17%. Por consiguiente, se concluye que la población de estudio cuenta con la presencia de factores de riesgos psicosociales con afluencia media en determinadas dimensiones; y una salud mental comprendida entre niveles medios y altos. En base a los resultados obtenidos, se recomienda la implementación del plan de estrategias psicológicas propuesto con la finalidad de prevenir los factores de riesgo psicosociales y mantener una salud mental óptima en los trabajadores.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial, salud mental, influencia, trabajadores, cooperativa, ambiente laboral.

ABSTRACT

The aim of this research was to analyze the influence of psychosocial risk factors on mental health in the staff of Cooperativa San José Limitada, Bolívar, 2021. This was a bibliographic and field research with a cross-sectional, non-experimental and descriptive design. It was made up by a population of 170 workers, the psychometric instruments applied were the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire and the Positive Mental Health Questionnaire. The results showed the presence of psychosocial risk factors with a higher influx of medium risk in the following dimensions: “recovery” with 62.94%, “workload and rhythm of work” with 52.35%, “support” with 48.82%, “action and control margin” with 48.23%; in mental health there was a medium level with 23.53% and a high level with 71.17%. Therefore, it is concluded that the study population has the presence of psychosocial risk factors with medium affluence in certain dimensions; and a mental health between medium and high levels. Based on the results obtained, the implementation of the proposed plan of psychological strategies is recommended in order to prevent psychosocial risk factors and maintain optimal mental health in workers.

Keywords: Psychosocial risk factors, mental health, influence, workers, cooperative, work environment.



Reviewed by:
Mgs. Geovanny Armas Pesántez
PROFESSOR OF ENGLISH
C.C. 0602773301

INTRODUCCIÓN

Actualmente las condiciones dentro del ámbito laboral en las que se encuentran las personas reflejan una escasa atención en las necesidades que pueden presentarse en las diferentes áreas de trabajo, esto a su vez genera reacciones negativas en la salud física y mental. Es por ello que la presente investigación está direccionada al análisis acerca de la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental de la Cooperativa San José Limitada de Bolívar.

El desgaste físico y mental de los trabajadores se manifiesta a partir de los accidentes laborales que cobran magnitud debido a diferentes factores que afecta tanto a trabajadores como a aquellas personas con las que interactúa y convive a diario (Porrás, 2015). En ese sentido, los factores de riesgo psicosociales hacen referencia a las condiciones laborales que interfieren con estado de salud mental y fisiológico, que bien puede estar relacionado uno de ellos a los errores humanos, tales como: la predisposición que tienen los empleadores, las jornadas extensas, las fallas de la organización y el no contar con normas de seguridad, todos estos perjudican el desempeño de los miembros de la Cooperativa San José Limitada de Bolívar.

La salud mental constituye un equilibrio biopsicosocial donde la persona siente la dicha de disfrutar la vida a pesar de los cambios, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) menciona que la salud abarca tanto las enfermedades como el bienestar integral conformado por aspectos físicos, mentales y sociales. Esto en una empresa u organización gubernamental se ve reflejado cuando las exigencias de trabajo pueden ser muy altas con el fin de mantenerse por encima de la competencia, por ende, se expone a los trabajadores a condiciones laborales poco satisfactorias, esto conlleva a un desequilibrio en la persona afectando directamente su salud mental dificultando su capacidad de afrontamiento ante situaciones de riesgo.

La investigación está estructurada de la siguiente manera: CAPÍTULO I: Comprendida por el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos, marco teórico de las dos variables de estudio además de los antecedentes de la investigación. CAPÍTULO II: Compuesto por el marco metodológico en dónde se describe el tipo, diseño, nivel y enfoque de la investigación junto con la población, técnicas e instrumentos empleadas. CAPÍTULO III: Contiene el análisis e interpretación de resultados obtenidos y la discusión. Finalmente, el CAPÍTULO IV: Presenta las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los recursos humanos son fundamentales para cualquier institución, empresa u organización, por ello la relación entre las personas, la salud y el entorno en el que trabajan son necesarias, pues de esto dependerá el desempeño de cada trabajador. La (Organización Internacional del Trabajo, 2021) indica que es importante que la salud e higiene en el trabajo sean debidamente tomadas en cuenta, lo que ha llevado a la incorporación de normativas y políticas para proteger la seguridad, la salud y la vida de las personas.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) en un estudio multinacional constituido por una población de 43.850 trabajadores, con edades entre 35 a 49 años identificaron que la salud se ve afectada de forma negativa principalmente por el estrés con un 30% y problemas relacionados con el sueño con un 16% como consecuencia del trabajo (Pinilla et al., 2015).

Bones et al. (2014) en su investigación realizada en Chile con relación a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su asociación con la salud autopercebida y mental, identificaron que los factores laborales de riesgo psicosocial que generan problemas de salud mental con mayor prevalencia son: el exceso de demanda laboral y una menor autonomía en el trabajo, además mencionan que ante la presencia de desigualdad de género las mujeres que ocupan cargos importantes son más vulnerables a desencadenar estrés, debido a la presión que mantienen para cumplir su labor dentro del área laboral y familiar, se presentan también medias representativas en el caso de los hombres, se encuentran más expuestos a demandas físicas y sensoriales ($m = 23,8$), mientras que las mujeres presentan más riesgos psicosociales relacionados a la calidad de liderazgo y la posibilidad de desarrollo de habilidades ($m = 42,1$).

En Medellín en un estudio sobre los factores de riesgo psicosocial y su correlación con la salud mental en una población total de 54.715 con cargos de jefes, profesionales, analistas, técnicos, tecnólogos, auxiliares y operarios, identificaron que existe una correlación entre estas dos variables de acuerdo con los entornos extralaboral e intralaboral. En el primero destaca el tiempo fuera del trabajo y la situación económica del grupo familiar, mientras que en el segundo sobresalen el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, con relación a la salud mental esta se ve afectada de forma negativa principalmente en patologías como; estrés psicológico, ansiedad, depresión, irritación frecuente, tensión, trastornos adaptativos,

falta de autonomía y poca tolerancia a la frustración, debido a condiciones de riesgo que se encuentran en la dinámica psicosocial que emerge en las organizaciones (Porrás, 2015).

En Riobamba se realizó un estudio en una población de 70 policías municipales con un rango de edad entre 25 a 34 años, se identificaron niveles altos y medios con respecto a los factores de riesgo psicosociales en las dimensiones de recuperación y margen de acción y control, dando como resultado global un nivel de riesgo psicosocial bajo (62,9%), medio (31,4%) y alto (5,7), estos niveles se manifiestan de forma negativa afectando la salud física y mental de los policías pues generan dificultades en su rendimiento, estrés, ansiedad y conflictos con la familia (Barrionuevo y Chimborazo, 2020).

A través de una entrevista con el personal de la Cooperativa San José Limitada se pudo conocer que cumplen extensas jornadas de trabajo, tienen sobrecarga laboral, están expuestos a un posible contagio de covid-19 al interactuar diariamente con un número considerable de socios, presentan alteraciones en el sueño y estrés por la presión en el trabajo, además, en ocasiones manifiestan conflictos entre compañeros debido a que las actividades a desarrollar no son asignadas de manera igualitaria. Estos factores pueden afectar y dañar la salud física, social y mental de los empleados, así como su adecuado desempeño profesional.

Por tal motivo la investigación tiene gran relevancia ya que no se han desarrollado estudios acerca de los factores de riesgo y salud mental en el personal de la Cooperativa San José Limitada, al culminar este estudio se obtendrán resultados que permitirán conocer si existe o no influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental, caso contrario se desconocerá cuáles son los aspectos que pueden estar interfiriendo en sus áreas cognitivas, afectivas y sociales en conjunto con el adecuado desempeño laboral de los trabajadores.

¿Existe factores de riesgo psicosociales y problemas de salud mental en el personal de la Cooperativa San José Limitada?

JUSTIFICACIÓN

La investigación realizada es de interés tanto a nivel mundial como regional, es por ello, que está direccionada a analizar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental, teniendo en cuenta que el ser humano es un ente social, por ende, se encuentra expuesto a diversos acontecimientos vitales según sus interacciones en los ámbitos; familiar, personal, social y laboral. Dentro del ámbito laboral se manifiestan un sinnúmero de acontecimientos que perjudican no solo el desempeño dentro de su área de trabajo, sino que también generan repercusiones en la salud mental, de esta manera se destaca la importancia del estudio, siendo este un problema que en la actualidad afecta a diversas instituciones laborales.

Esta investigación es de carácter innovador puesto que no se han realizado estudios similares dentro de la institución, es decir no se ha brindado la atención necesaria para conocer qué es lo que sucede en dicho entorno laboral y cuáles pueden ser las condiciones que generan falencias y deficiencias en el desenvolvimiento de los individuos a la hora de trabajar.

Es factible pues existe la predisposición por parte de los investigadores y de quienes forman parte de la Cooperativa San José Limitada, de esta forma se analizará la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental con el propósito de proponer un plan de estrategias psicológicas para prevenir los factores de riesgo psicosociales y mantener una buena salud mental en el personal de la institución, mejorando así sus relaciones interpersonales y su desempeño dentro del área de trabajo.

Los beneficiarios directos serán el personal de la Cooperativa San José Limitada, en cuanto a la factibilidad del proyecto, contamos con los permisos de las autoridades pertinentes de la institución donde se realizará el trabajo investigativo, adicional a esto se cuenta con material bibliográfico para el sustento teórico de las variables, e instrumentos validados y estandarizados.

OBJETIVOS

General:

- ✓ Analizar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental de la Cooperativa San José Limitada, Bolívar, 2021.

Específicos:

- ✓ Describir los factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de la Cooperativa San José Limitada.
- ✓ Determinar los niveles de salud mental presentes en el personal de la Cooperativa San José Limitada.
- ✓ Identificar los factores de riesgo psicosociales con la salud mental de la Cooperativa San José Limitada.
- ✓ Proponer un plan de estrategias psicológicas para prevenir los factores de riesgo psicosociales y mantener una buena salud mental en el personal de la Cooperativa San José Limitada.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Por medio de la revisión bibliográfica se recolectó información de estudios que sustentan la información de la presente investigación, los mismos que se describen a continuación:

La investigación realizada por Porras (2015) en su estudio “*Factores de riesgo psicosocial y su correlación con la salud mental*” el mismo que tiene como objetivo explorar la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental, para ello, se tomaron 54.715 registros de trabajadores, quienes se desempeñaban en tipos de cargos de jefes, profesionales, analistas, técnicos, tecnólogos, auxiliares y operarios, de 427 empresas de diferentes sectores económicos de Colombia. Se identificaron niveles de riesgo medio en las principales variables tanto para jefes y profesionales como para el grupo de auxiliares y operarios, las variables que guardan correlación con la salud mental son: condiciones extralaborales (-0,461) y (-0,448), factores de riesgo psicosocial global (-0,448) y (-0,402), influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (-0,330) y (-0,247), liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (-0,356) y (-0,325), y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (-0,386) y (-0,388), representando la primera cifra de cada variable al primer grupo, seguido de la cifra correspondiente al segundo grupo. Se concluyó que los factores de riesgo psicosocial guardan correlación con la salud mental de los colaboradores, algunos con mayor incidencia que otros.

La investigación realizada por Chaj (2013) con empresas de computación en la zona 3 de Quetzaltenango titulado “*Factor de riesgo psicosocial y salud mental*” tuvo como objetivo determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental de los trabajadores; se realizó con colaboradores de empresas de computación, siendo estos hombres y mujeres de todos los departamentos de las organizaciones. El diseño fue de tipo descriptivo y se administró el test ISTAS 21, el mismo evalúa riesgos laborales de naturaleza psicosocial. Y el test salud mental positiva, su objetivo es identificar y clasificar las características principales de salud mental. En los resultados con respecto a los factores de riesgo psicosocial se obtuvo condiciones desfavorables en las dimensiones de: exigencias psicológicas (42%), inseguridad sobre el futuro (56%), doble presencia (51%), estima (56%); conforme a la salud mental se identificó que el 100% de la población presenta una salud mental baja. Se concluyó que si existe influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud mental.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Definición de Factores psicosociales

Se considera como una condición o condiciones a las que se encuentra expuesto una persona al momento de relacionarse o interactuar en un ambiente laboral o social, las mismas que pueden transformarse en aspectos desfavorables en la vida de los individuos, pues genera un desequilibrio laboral y social a la vez (Porras, 2015).

Contrastando con lo antes mencionado, se puede deducir que los factores de riesgo psicosociales pueden estar presentes en cualquier tipo de institución empresarial o laboral, suponiendo estos factores como aquellas situaciones a las que el trabajador tiene que enfrentarse al momento de inmiscuirse en un ambiente laboral, las mismas que al no ser debidamente controladas generaran una inestabilidad laboral notable.

Definición de Riesgo psicosocial

Daño o lesión ocasionada por las condiciones desfavorables o ineficientes que se encuentran en el ambiente laboral, se considera a todo hecho, acontecimiento, contexto o situación con un alto índice de interferir de forma negativa en el bienestar del trabajador. Se presenta como consecuencia de la forma en que está organizado el trabajo (Barrionuevo y Chimborazo, 2020).

De acuerdo con la opinión de los autores Barrionuevo y Chimborazo, se ratifica que es así como los riesgos psicosociales se generarán a partir de la organización con la que cada institución laboral cuenta, y por un entorno social negativo dando como consecuencia que los trabajadores desencadenen a corto o largo plazos estados de estrés, enfermedades físicas y psicológicas, así mismo su eficiencia en completar sus actividades se verá comprometida.

Definición de Factores de Riesgo Psicosocial

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS) (como cita Polanco y García, 2017) se refieren a las condiciones a los que se encuentran expuestos los trabajadores en su ambiente laboral, éstos pueden interferir negativamente a nivel físico, psicológico y social, ya que se encuentran vinculados con situaciones relacionadas con su contexto laboral, familiar y social. Constituyen un medio intralaboral y extralaboral las cuales a través de las vivencias pueden llegar a interferir tanto con su salud como con su desempeño dentro del contexto laboral.

Dicho de otra manera, aquellas condiciones que se manifiesten como precarias dentro del ambiente laboral, darán como resultado falta de crecimiento y productividad dentro de la institución, además de crear ambientes tensos, y generan en los trabajadores la predisposición de no cumplir a cabalidad con sus tareas asignadas.

Características de los Factores de riesgo psicosociales

Moreno y Báez (2010) mencionan que los factores de riesgo psicosociales están formados por características propias entre las cuales se encuentran:

- 1. Se extienden en el espacio y el tiempo:** Por lo general la mayoría de riesgos se encuentran delimitados de forma espacial y temporal, dirigidos en un espacio y momento en concreto, no obstante la característica más destacable de los factores psicosociales es la no localización, refiriéndose a que dentro de una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o incluso un clima laboral no se los puede ubicar ni precisarlos en un momento determinado convirtiéndose así en características globales dentro de una empresa.
- 2. Dificultad de objetividad:** Existen ciertos elementos como las vibraciones , la temperatura, la contaminación entre otros que pueden ser medidos por unidades propias, sin embargo la comunicación, la cohesión grupal, el rol, el compañerismo no cuentan con medidas propias, por ende para poder encontrar la manera de evaluar las unidades de manera objetiva, se apoyan de las percepciones y de las experiencias, y para cumplir con el enfoque organizacional, se basan en la experiencia intersubjetiva del colectivo organizacional.
- 3. Afectan a los otros riesgos:** El ser humano es un ente en constante evolución, por ende los factores psicosociales tienen un papel fundamental en el desarrollo y mantenimiento del mismo, es así pues que por influencia de estos factores se pone manifiesto un considerable aumento de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, desencadenando además que se desarrollen factores psicosociales de riesgo como el estrés, la tensión, dando como resultado comportamientos desatinados e inaceptables, además de producir todo tipo de accidente y aumentar la vulnerabilidad de la persona.
- 4. Escasa cobertura legal:** En los riesgos de seguridad, higiene, ergonomía existe una legislación que determina niveles de rechazo y admisión, facilitando el desarrollo de acción tanto en empresarios como en directivos, sin embargo no ocurre lo mismo con los factores de riesgo psicosociales aquí el desarrollo de la legislación ha optado por

trabajar de manera universal asociada con la prohibición consigan dañar a la salud, esta medida resulta ineficaz hacia empresarios, trabajadores, y la inspección del estado como tal.

5. **Están moderados por otros factores:** La carga de trabajo, los roles, la incertidumbre, la presión laboral, no repercuten de la misma manera en toda la población laboral, sino que estos cuentan con variables específicas que caracterizan a cada uno de ellos, es así que la influencia que tienen los factores de riesgo en la población laboral es dominante, por ende, los efectos moderadores de variables individuales se presentan como habituales jugando un papel importante en el resultado final.
6. **Dificultad de intervención:** La convivencia en un clima laboral desfavorable, aqueja a la salud de los empleados afectando de manera directa su productividad, esta misma reacción se da cuando existe un liderazgo inaceptable, no obstante, la intervención no suele ser factible por ende sus resultados tampoco lo serán. Estos factores psicosociales son de carácter organizacional, correlacionados al diseño y concepción de la empresa, su intervención ocupa plazos adyacentes y sus resultados no suelen ser favorables, lo que provoca que aumente la resistencia de los encargados a realizar intervenciones con altos costos y que no tengan los resultados requeridos.

Dimensiones de los Factores de riesgo psicosociales

El Ministerio del Trabajo (2018) clasifica las dimensiones de factores de riesgo psicosociales de la siguiente manera:

- **Carga y ritmo de trabajo:** Actividades mentales y físicas que debe cumplir un individuo en su trabajo, exceso o insuficiencia de trabajo, tiempo y velocidad que se emplea para ejecutar una tarea, esta puede variar o ser constante.
- **Desarrollo de competencias:** Desarrollo de destrezas, habilidades, conocimiento y actitudes de los seres humanos de acuerdo con las exigencias presentes en el trabajo las cuales deben cumplir.
- **Liderazgo:** Cualidades que tiene la persona para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar a los grupos, ayudar alcanzar objetivos propuestos, proveer información, incentivar al diálogo, entre otras.
- **Margen de acción y control:** Forma en la que participa la persona en la toma de decisiones dependiendo el rol que desempeña en el trabajo, dentro de los cuales se encuentra los método, ritmo, horario y entornos de trabajo.

- **Organización del trabajo:** Abarca los métodos de comunicación, la tecnología, forma de distribución y designación de tareas, además de las demandas cualitativas y cuantitativas del ambiente laboral.
- **Recuperación:** Tiempo asignado para que la persona pueda descansar y recuperar energía perdida luego de realizar actividades tanto físicas como mentales en el trabajo; también incluye el tiempo extralaboral destinado para actividades recreativas, de distracción, tiempo con la familia y amigos.
- **Soporte y apoyo:** Forma en la que los mandos superiores y compañeros de trabajo buscan alternativas para la solución de problemas relacionados con temas intra y extralaborales.
- **Acoso discriminatorio:** Desigualdad, exclusión o preferencia hacia un individuo conforme a su identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, religión o cualquier otra situación que tenga como fin evitar o alterar los derechos de las personas al momento de ser contratados o para mantener su puesto de trabajo.
- **Acoso laboral:** Acoso psicológico en el que se molesta intencionalmente a través de acciones negativas con el fin de humillar, denigrar o desestabilizar a la persona.
- **Acoso sexual:** Insinuaciones de carácter sexual sin el consentimiento de la otra persona, las mismas afectan su integridad física, psicológica y moral.
- **Adicción al trabajo:** Conflicto que tiene la persona para deslindarse de las actividades laborales, necesidad por realizar una gran cantidad de tareas sin importar que estas interfieran con su vida personal, familiar y social.
- **Condiciones del trabajo:** Se refiere a las condiciones de seguridad, ergonómicas, psicosocial que pueden afectar de forma negativa la salud de los trabajadores en su área laboral.
- **Doble presencia (laboral – familiar):** Conflictos que pueden presentarse entre el trabajo y el área personal/familiar.
- **Estabilidad laboral y emocional:** Preocupación con respecto al futuro laboral, escasez de motivación o inconformidad en el trabajo.
- **Salud auto percibida:** Percepción que tienen la persona acerca de la salud física y mental de acuerdo con las actividades que realiza en el trabajo.

SALUD MENTAL

Definición De Salud Mental

La OMS (2018) establece que es un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a la comunidad, es decir, contribuye a mejorar la calidad de vida de cada persona desarrollando nuevas capacidades de aprendizaje.

La salud mental integra aspectos biológicos, psicológicos y sociales que influyen en la vida cotidiana de las personas, éstas condicionan su desempeño en el área familiar, social y laboral, los mismos que pueden generar bienestar si se desarrollan adecuadamente, caso contrario intervienen de forma negativa dando como resultado un desenvolvimiento ineficiente y poco productivo.

Juárez (como cita Maslach, 2004) con respecto a la salud mental en el ámbito laboral menciona que puede verse perjudicada debido a las demandas psicosociales, las cuales pueden verse reflejadas ante los siguientes factores: carencia de recompensas, idealizaciones erróneas, carga laboral excesiva, capacidad de control y las relaciones interpersonales en el trabajo, además del apoyo social.

Factores que intervienen en la salud mental

Porras (2015) refiere que, dado que la salud mental es un proceso evolutivo y dinámico en la vida del ser humano, este conlleva diversos factores que la sostienen, como son:

- Desarrollo neurológico normal
- Factores hereditarios
- Educación familiar y escolar
- Nivel de bienestar social adecuado
- Alto grado de realización personal
- Un equilibrio entre las capacidades que mantienen el individuo y las exigencias que plantea la sociedad

Además, se conoce que las políticas de salud planteadas en la actualidad están direccionadas a la prevención y promoción de un correcto desarrollo de salud mental, a través de la identificación de factores de riesgo y factores protectores que interfieran en su desenvolvimiento (Porras, 2015).

Así pues, el origen de trastornos actuales se relaciona directamente con el ambiente social, los estilos de vida, la competitividad, la distancia entre la vivienda y el trabajo, la contaminación, la sobrepoblación, la tensión de la vida moderna la cual se opone al equilibrio de la persona y a su vez afecta a que esta tenga una buena adaptación al medio.

Todos los individuos a lo largo de la vida estamos predispuestos a enfrentar situaciones caóticas que obligan a mantener un proceso continuo de adaptación, sin embargo, no todos lo desarrollan de manera positiva o logran mantener un ajuste adecuado, debido a que existen factores externos productores de estrés y en ocasiones no cuentan con los recursos personales adecuados para afrontarlos (Cruz y Chávez, 2017).

Principales alteraciones de salud mental en el contexto laboral

El individuo busca un empleo que lo mantenga satisfecho tanto a nivel personal como social, ya que, además de ser una necesidad de subsistencia, se convierte en la forma en que el individuo mantiene un equilibrio, desarrolla las capacidades que este posee, crea vínculos con los pares. No obstante condiciones psicosociales precarias a las que se encuentre expuestas el individuo desencadenan que en este se produzcan alteraciones en la salud mental, dando como consecuencia un bajo rendimiento laboral (Chaj, 2013).

Warr (como se cita en Porras, 2015) plantea que existen aspectos importantes que se deben tener en cuenta en el contexto laboral, refiere que la ausencia o exceso de estos afectarán de manera negativa a la salud mental, como son:

- La posibilidad de control de las actividades y situaciones
- Oportunidades para plasmar las habilidades que se poseen y desarrollar unas nuevas
- Participación en el desarrollo de objetivos específicos en función del rol laboral que se desempeña
- Variedad de tareas
- Claridad en el entorno laboral en base a información sobre su rendimiento
- Disponibilidad económica
- Seguridad física
- Valoración social del puesto de trabajo
- Oportunidades de establecer contacto interpersonal, apoyo social, modelos de comportamiento, entre otros.

Así mismo las alteraciones que se presentan con mayor frecuencia en el ámbito laboral están asociadas a absentismo laboral, desmotivación y disminución en el rendimiento laboral, desobediencia e incumplimiento de las tareas propias del rol laboral, conflictos interpersonales, irritabilidad excesiva y conductas agresivas en el trabajo, falta de colaboración y evitación del contacto con los compañeros y dificultad en la toma de decisiones (Mingote et al, 2011).

Mingote et al, (2011) mencionan que existen además síntomas similares a de diversas organizaciones como:

Cambios en la personalidad: Expresiones de distrés, tristeza, ansiedad, ira, hostilidad, expresiones de desvalorización o desesperanza constantes.

Cambios de conducta: Deterioro de la calidad del trabajo, cambio negativo en el rendimiento, ausencias o retrasos repetidos en actividades importantes, búsqueda continua de ventajas especiales, frecuentes conflictos interpersonales.

Cambios físicos: Deterioro del aspecto físico y del autocuidado, cambios importantes de peso, fatiga excesiva, alteraciones del sueño, indicadores físicos de adicción.

Otros cambios: Quejas de usuarios y/o compañeros, órdenes inapropiadas, ausencias no justificadas, conflictivas extra - laborales paralelas a las del trabajo, expresiones de preocupación por parte de compañeros y/o supervisores.

Prevención de los problemas de Salud Mental en el Trabajo

Hablar de prevención en salud mental hace referencia a todo aquello que contribuye a la disminución o retardo de los factores de riesgo, de tal modo que se menore la prevalencia de los trastornos mentales, para ello es necesario enfocarse en los factores protectores de la persona con la finalidad de mejorar su interacción con su familia y la sociedad.

Mingote, Cuadrado, Sánchez, Gálvez y Gutiérrez (2011) mencionan el modelo de prevención de enfermedades constituido por prevención primaria, secundaria y terciaria; las mismas que se detallan a continuación:

Prevención primaria

Se caracteriza por la reducción de incidencia de problemas relacionados con la salud mediante programas de educación sanitaria, con respecto al mejoramiento de la calidad de vida laboral, desarrollando estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo para la

salud, de tal modo que se pueda suprimir de los factores determinados como “causa” en las personas.

Dentro del contexto laboral lo que se pretende es mejorar los planteamientos relacionados con la prevención de riesgos laborales, la actuación ante los factores organizacionales, la adaptación de expectativas de los trabajadores y el reforzamiento de elementos motivacionales, de allí resulta importante la construcción de conocimientos acerca de la educación sanitaria para llevar un control adecuado sobre los factores de riesgo, mejorando así el clima laboral y la productividad de quienes forman parte de una institución gubernamental.

Prevención secundaria

Se encuentra dirigida al diagnóstico temprano y al tratamiento más adecuado con la intención de disminuir la duración del trastorno y el riesgo de complicaciones. En un ambiente de trabajo la forma de actuar más eficaz es por medio de una detección temprana de los casos con mayor riesgo, así pues, se podrá intervenir de forma individual o grupal proporcionándoles herramientas de afrontamiento, toma de decisiones y control de riesgos.

Prevención terciaria

Se orienta en la intervención del problema de salud mental y la reducción de posibles recaídas o complicaciones posteriores. Los Programas de Asistencia de Empleado (PAE) cumplen la función de generar un ambiente laboral saludable brindando seguridad y protección a los trabajadores y a terceras personas de consecuencias por el consumo de sustancias u otros trastornos mentales.

Esta iniciativa se da a partir de la realidad de que los problemas y presiones en sus dos esferas principales, el personal y laboral, un desequilibrio en una de ellas puede afectar directamente en la salud y rendimiento de los trabajadores. El PAE ha planteado objetivos que proporcionan diferentes servicios, dentro de los cuales se encuentran los siguientes:

- **Asesoría y tratamiento médico:** Incluye la salud mental, atención nutricional, consumo de sustancias y desarrollo de un estilo de vida saludable en base al ejercicio físico.
- **Asesoría y tratamiento psicológico:** Enfocado a la salud mental, adicciones, eventos que han generado crisis, afrontamiento ante situaciones de estrés, preparación para los cambios de la vida (jubilación).

- **Asesoría e intervención jurídica:** En casos de situaciones laborales donde se presenten arbitrariedades e injusticias, además incluye otras situaciones personales como divorcios.

Aspectos determinantes de la Salud Mental

Prieto (como cita Gómez y Calderón, 2017) menciona tres aspectos determinantes para la salud mental:

- **Velocidad del mundo actual:** Debido a los cambios en la vida de los seres humanos a los que se encuentran expuestos constantemente tomando en cuenta la globalización, crecimiento de la economía y destrucción ambiental, involucrando aspectos culturales, laborales, tecnológicos.
- **Pobreza:** Limita e interviene directamente para alcanzar un bienestar y equilibrio mental.
- **Proceso de envejecimiento:** Considerado como un problema invariable a nivel mundial, pues es un proceso evolutivo al que toda persona está expuesto.

Factores de la Salud Mental Positiva según el modelo de Lluch

Lluch (como cita Teixeira, Sequeira y Lluch, 2021) la salud mental positiva es comprendida como el estado de salud mental que poseen las personas “sanas”, se lo puede definir como un derecho que todo ser humano debería tener para su proceso social y económico, además se enfatiza en la protección ante enfermedades mentales. La salud mental positiva presenta diversos factores clasificados en:

- **Satisfacción personal:** Relacionada a la satisfacción que la persona tiene consigo mismo, abarca aspectos como el autoconcepto y la autoestima. Esto se ve reflejado a nivel personal y en las expectativas que se tenga con respecto al futuro.
- **Actitud prosocial:** Se refiere a la predisposición activa que tiene un individuo con respecto a su entorno social, es decir, integra la capacidad para ayudar y aceptar a los demás ante los hechos diferenciales que puedan surgir socialmente.
- **Autocontrol:** Radica en nivel de tolerancia y la capacidad de la persona para afrontar eventos que pueden llegar a generar estados de ansiedad, estresantes o de conflicto, también incluye el equilibrio emocional.
- **Autonomía:** Engloba los aspectos relacionados con la capacidad para la toma de decisiones de forma personal en base a sus creencias, criterios y cuestionamientos,

esto le permitirá controlar su conducta manteniendo un bienestar personal a través de la autoconfianza.

- **Resolución de problemas y autoactualización:** Hace referencia a la habilidad para analizar los acontecimientos presentes en la vida diaria, incluye la toma de decisiones, así mismo como la flexibilidad o capacidad para adaptarse a los cambios, generando una actitud de enriquecimiento y mejora personal continúa.
- **Habilidades de relación interpersonal:** Incluye aspectos de la comunicación, es decir, la habilidad de la persona para comunicarse de forma asertiva con el resto, formando relaciones íntimas saludables, poniendo en práctica la empatía, sabiendo que esta es una característica importante para entender los sentimientos de los demás.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Según lo expuesto por Hernández-Sampieri (2014), en relación con el tipo, diseño, y nivel de investigación en nuestro estudio, se expone:

Tipo de investigación:

Bibliográfica: La investigación adoptará el modelo de registro bibliográfico porque utilizará fuentes de información como libros, revistas, artículos, e investigaciones que se han realizado con anterioridad. Toda esta información recopilada se convertirá en la base teórica del proyecto en relación con las variables de estudio, factores de riesgo psicosocial y salud mental.

De Campo: Se trabajará con el modelo de investigación de campo porque se acudirá al lugar de los hechos es decir a las instalaciones de la Cooperativa San José Limitada, en donde se aplicarán los instrumentos correspondientes a cada variable de estudio.

Diseño de la investigación:

Transversal: Será de tipo transversal porque se basará en la recolección de datos en un momento o tiempo específico para en lo posterior describirlos haciendo un análisis de las variables desarrolladas.

No Experimental: Porque se visualizará los fenómenos tal y como estos ocurren de manera natural sin intervenir en su desarrollo.

Nivel de la investigación:

Descriptiva: Se analizará cómo es y la forma en que se manifiesta los factores de riesgo psicosociales y la salud mental, para cual se sustenta a través de la medición de sus variables.

Población

La población está constituida por 170 empleados de la Cooperativa San José Limitada en la zona urbana de Bolívar, de los cuales 74 personas representan al género masculino y 96 personas al género femenino con edades comprendidas entre 24 a 53 años, con una auto - identificación étnica comprendida entre: 167 mestizos, 2 indígenas y 1 blanco, con un nivel de instrucción comprendidos entre bachillerato y cuarto nivel.

Variables de estudio

Variable independiente: Factores de riesgo psicosocial

Variable dependiente: Salud Mental

Operación de variables

Cuadro N°: 1 Operación de variables

Variables	Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Independiente: Factores de riesgo psicosocial.	Condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos en los niveles fisiológico, emocional, cognoscitivo	Condiciones del medio laboral que generan efectos negativos en el trabajador; dentro de las cuales se destacan las siguientes dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes (acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual,	✓ Bajo ✓ Medio ✓ Alto	Reactivo psicológico ✓ Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

	y del comportamiento social y laboral. (Porras, 2015)	adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia laboral-familiar, estabilidad laboral y emocional, y salud auto percibida).		
Dependiente: Salud mental.	Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de las propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a la comunidad. (OMS, 2009)	Estado de bienestar.	<input checked="" type="checkbox"/> Bajo <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input checked="" type="checkbox"/> Alto	Reactivo psicológico <input checked="" type="checkbox"/> Cuestionario de salud mental positiva de Lluch.

Métodos de estudio

- **Método empírico:** Se lo utilizará para la recolección de datos de las variables de estudio, factores de riesgo psicosocial y salud mental mediante la aplicación de reactivos psicológicos.
- **Método analítico - sintético:** Se lo utilizará para facilitar el análisis y la clasificación de la información con relación a las variables de estudio.
- **Método estadístico:** Los resultados que se obtendrán posterior a la aplicación de reactivos psicológicos serán analizados para obtener conclusiones precisas del estudio a realizar.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

TÉCNICA

Reactivos psicológicos: “Son instrumentos experimentales con una firme base científica y una amplia validez estadística que tienen como finalidad la medición y/o evaluación de alguna característica psicológica ya sea específica o general de un determinado sujeto”

(Lotito, 2015, p. 80). Se utilizarán instrumentos validados y estandarizados para las variables factores de riesgo psicosocial y salud mental.

INSTRUMENTOS

Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial

El Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial fue diseñado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador en el 2018 en conjunto con universidades, empresas e instituciones tanto públicas como privadas, tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, consta de 58 ítems conformado por 8 dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes (acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia laboral-familiar, estabilidad laboral y emocional, y salud auto percibida). Las puntuaciones oscilan desde 0 a 4 puntos por ítem de escala tipo Likert (completamente de acuerdo 4, parcialmente de acuerdo 3, poco de acuerdo 2, en desacuerdo 1), obteniendo resultados de acuerdo con la puntuación final que determinan la presencia de riesgo bajo, medio y alto. El alfa de Cronbach del instrumento es de 0,96 manifestando un nivel de confiabilidad alto, y una validez sobre el 0,30 para todos los ítems, por lo que se considera un instrumento válido (Ministerio del Trabajo, 2018).

Cuestionario de salud mental positiva

El cuestionario de salud mental positiva fue diseñado por Lluch en el 2004 con el propósito de promover la salud y trabajar con individuos con una salud mental adecuada, consta de 39 preguntas que agrupan 6 factores: satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización, y habilidades de relación interpersonal. Las respuestas están conformadas por respuestas en una escala de tipo Likert (siempre o casi siempre, bastante frecuente, algunas veces, nunca o casi nunca) dando un resultado puntuaciones globales que manifiestan un nivel de salud mental bajo, medio o alto. (Teixeira, Sequeira, y Lluch, 2021). El alfa de Cronbach que presenta el instrumento es del 0.83 (Vidal, Rivas y Bustos, 2015).

Procesamiento estadístico

Los resultados obtenidos de la aplicación de reactivos psicológicos serán procesados mediante el paquete estadístico IBM SPSS Statistic 25, el mismo que permitirá elaborar

cuadros de frecuencia y porcentajes, los que serán posteriormente analizados e interpretados para emitir conclusiones y recomendaciones.

Consideraciones éticas

El proceso de recolección, análisis e interpretación de datos de los instrumentos que se aplicarán se manejará bajo los estándares éticos, los mismos que se detallarán en el consentimiento informado en el cual el personal de la Cooperativa San José Limitada deberá firmar como muestra de comprensión y aceptación de participar en el estudio.

Es preciso mencionar que la participación es voluntaria, la Cooperativa no obligará a ningún trabajador, la información que se obtendrá será confidencial con fines académicos.

CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Tabla N°1: Factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la Cooperativa San José Limitada. Bolívar.

Factores de riesgo Psicosocial	ESCALA							
	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Carga y ritmo de trabajo	78	45,88	89	52,35	3	1,76	170	100
Desarrollo de competencias	121	71,17	48	28,23	1	0,59	170	100
Liderazgo	111	65,29	56	32,94	3	1,76	170	100
Margen de acción y control	81	47,65	82	48,23	7	4,12	170	100
Organización del trabajo	135	79,41	34	20,00	1	0,59	170	100
Recuperación	61	35,88	107	62,94	2	1,17	170	100
Soporte y apoyo	83	48,82	83	48,82	4	2,35	170	100
Otros puntos importantes	108	63,53	57	33,53	5	2,94	170	100

Análisis e interpretación

De 170 trabajadores de la Cooperativa San José Limitada que corresponde al 100% de la población, se evidencian un mayor índice en el factor de riesgo psicosocial “margen y control” con un 4,12% de riesgo alto y un 48,23% de riesgo medio, así mismo en “soporte y apoyo” con un 2,35% de riesgo alto y un 48,82% de riesgo medio, en “carga y ritmo de

trabajo” con 1,76% de riesgo alto y un 52,35% de riesgo medio, en “liderazgo” un 1,76% de riesgo alto y el 32,9% de riesgo medio, en “recuperación” con 1,17% de riesgo alto y un 62,94% de riesgo medio, en “desarrollo de competencias” con 0,59% de riesgo alto y un 28,23% de riesgo medio y en “organización del trabajo” el 0,59% de riesgo alto y el 20% con un riesgo medio, dichos factores enlistados son los que generan afectaciones en los trabajadores de la cooperativa San José Limitada.

A pesar de que no se evidencian porcentajes significativos con un nivel de riesgo alto, existen manifestaciones representativas con riesgo medio en las dimensiones de: recuperación, carga y ritmo de trabajo, soporte y apoyo, y margen de acción y control. Esto sugiere que, de no tomarse las estrategias preventivas adecuadas podrían incrementarse los niveles de riesgo psicosociales en este ambiente laboral, reflejados en el desempeño inadecuado de los y las trabajadoras de la institución.

Tabla N° 2: Factores de riesgo psicosocial: Otros puntos importantes de los trabajadores de la Cooperativa San José Limitada. Bolívar.

Factores de riesgo Psicosocial: Otros puntos importantes	ESCALA								
	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Total		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Acoso discriminatorio	101	59,41	67	39,41	2	1,17	170	100	
Acoso laboral	61	35,88	78	45,88	31	18,23	170	100	
Acoso sexual	113	66,47	48	28,23	9	5,29	170	100	
Adicción al trabajo	93	54,70	75	44,12	2	1,17	170	100	
Condiciones del trabajo	76	44,70	75	44,12	19	11,18	170	100	
Doble presencia laboral – fami	68	40,00	85	50,00	17	10,00	170	100	
Estabilidad laboral y emocional	101	59,41	67	39,41	2	1,17	170	100	
Salud autopercebida	70	41,17	80	47,06	20	11,76	170	100	

Análisis e interpretación

De los principales factores psicosociales se despliegan otros puntos importantes presentándose con un mayor índice en: “acoso laboral” con 18,23% de riesgo alto y 45,88%

de riesgo medio, “salud autopercebida” con 11,76% de riesgo alto y 47,06% de riesgo medio, “condiciones de trabajo” con 11,18% de riesgo alto y el 44,12% de riesgo medio, “doble presencia laboral – familiar” con 10% de riesgo alto y 50% de riesgo medio, “acoso sexual” con 5,29% de riesgo alto y 28,23% de riesgo medio, “adicción al trabajo” 1,17% con riesgo alto y 44,12% con riesgo medio, mientras que “acoso discriminatorio” y “estabilidad laboral y emocional” presentan con el 1,17% en riesgo alto y 39,41% de riesgo medio. Estos son otros puntos importantes que afectan el bienestar de los trabajadores dentro y fuera del ámbito laboral.

Dentro de otros puntos importantes de los factores de riesgo psicosociales se puede destacar un mayor punto de impacto con niveles de riesgo medio en las dimensiones de: doble presencia laboral – familiar, salud autopercebida y acoso laboral, estos pueden desencadenar afecciones que interfieren en el correcto desenvolvimiento del individuo, en cuanto al área laboral se refleja a través de la improductividad e ineficiencia a la hora de desarrollar una tarea al estar expuestos a un ambiente laboral inadecuado, mientras que en el ámbito social y familiar se encuentran en riesgo las relaciones interpersonales, lo que genera que no cumplan con las necesidades requeridas dentro del hogar por las excesivas preocupaciones generadas en el trabajo las mismas que pueden ocasionar alteraciones físicas y psicológicas.

Tabla N°3: Niveles de salud mental de los trabajadores de la Cooperativa San José Limitada. Bolívar.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
	Fi	%
Bajo	9	5,29
Medio	40	23,53
Alto	121	71,17
Total	170	100

Análisis e interpretación

De la población total correspondiente al 100% en la Cooperativa San José Limitada, se obtuvo que el 71,17% presenta un nivel de salud mental alto, por consiguiente, el 23,53% manifiesta un nivel de salud mental medio y con un 9% existen manifestaciones de niveles de salud mental bajo.

De acuerdo a los niveles de salud mental obtenidos a través del cuestionario aplicado, se pudo corroborar que existe un mayor índice de población con un nivel alto de salud mental,

sin embargo, es de vital importancia destacar la presencia de niveles de salud mental medio y bajo, correspondiente a exigencias por parte de la organización tales como: metas por alcanzar, relaciones laborales hostiles, exceso de carga laboral. Además, en base al instrumento aplicado, se obtuvieron respuestas similares con respecto a preguntas relacionadas con la falta de importancia acerca de lo que los demás piensen sobre ellos, así mismo como a la realización de actividades por compromiso, mas no por voluntad propia.

Tabla N°4: Factores de riesgo psicosocial y salud mental de los trabajadores de la Cooperativa San José Limitada. Bolívar.

Variable	Categoría	Salud mental positiva							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Carga y ritmo de trabajo	Riesgo bajo	3	1,76	15	8,82	60	35,29	78	45,88
	Riesgo medio	5	2,94	24	14,11	60	35,29	89	52,35
	Riesgo alto	1	0,59	1	0,59	1	0,59	3	1,76
	Total	9	5,29	40	23,53	121	71,17	170	100
Desarrollo de competencias	Riesgo bajo	1	0,59	24	14,11	96	56,47	121	71,17
	Riesgo medio	7	4,12	16	9,41	25	14,70	48	28,23
	Riesgo alto	1	0,59	0	0,00	0	0,00	1	0,59
	Total	9	5,29	40	23,53	121	71,17	170	100
Liderazgo	Riesgo bajo	1	0,59	23	13,53	87	51,18	111	65,29
	Riesgo medio	6	3,53	16	9,41	34	20,00	56	32,94
	Riesgo alto	2	1,17	1	0,59	0	0,00	3	1,76
	Total	9	5,29	40	23,53	121	71,17	170	100
Margen de acción y control	Riesgo bajo	2	1,17	13	7,65	66	38,82	81	47,64
	Riesgo medio	6	3,53	25	14,70	51	30,00	82	48,23
	Riesgo alto	1	0,59	2	1,17	4	2,35	7	4,12
	Total	9	5,29	40	23,53	121	71,17	170	100
Organización del trabajo	Riesgo bajo	3	1,76	26	15,30	106	62,35	135	79,41
	Riesgo medio	5	2,94	14	8,23	15	8,82	34	20,00
	Riesgo alto	1	0,59	0	0,00	0	0,00	1	0,59
	Total	9	5,29	40	23,53	121	71,17	170	100
	Riesgo bajo	1	0,59	12	7,06	48	28,23	61	35,88

Recuperación	Riesgo medio	7	4,12	28	16,47	72	42,35	107	62,94
	Riesgo alto	1	0,59	0	0,00	1	0,59	2	1,17
Total		9	5,29	40	23,53	121	71,17	170	100
Soporte y apoyo	Riesgo bajo	1	0,59	10	5,88	72	42,35	83	48,82
	Riesgo medio	7	4,12	30	17,64	46	27,06	83	48,82
	Riesgo alto	1	0,59	0	0,00	3	1,76	4	2,35
Total		9	5,29	40	23,53	121	71,17	170	100
Otros puntos importantes	Riesgo bajo	3	1,76	19	11,18	86	50,58	108	63,53
	Riesgo medio	4	2,35	21	12,35	32	18,82	57	33,53
	Riesgo alto	2	1,17	0	0,00	3	1,76	5	2,94
Total		9	5,29	40	23,53	121	71,17	170	100

Análisis e interpretación

En base a los resultados obtenidos de los factores de riesgo psicosociales y la salud mental, se identificó que la salud mental se presenta en niveles medios y altos, mientras que en los factores de riesgo psicosocial se manifiestan en niveles bajos en las dimensiones de: “desarrollo de competencias” con el 70,58%, “liderazgo” con el 64,71%, “margen de acción y control” con el 46,47%, “organización del trabajo” con el 77,65%, “soporte y apoyo” con el 48,23% y en “otros puntos importantes” con el 61,76%; las dimensiones con niveles medios de riesgo psicosocial son: “carga y ritmo de trabajo” con el 49,40% y en “recuperación” con el 58,82%.

Posterior al análisis de las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales y la salud mental, se pudo deducir que la mayor parte de la población presenta un nivel alto de salud mental, esto corresponde a que los factores de riesgo psicosociales en su mayoría se presentan en niveles bajos, pese a esto los trabajadores no están absueltos de incrementar los niveles de factores de riesgo psicosocial pues existe la presencia del nivel medio en dos de sus dimensiones las cuales reflejan que no se les brinda a los trabajadores espacio y tiempo adecuado para que puedan descansar y recuperar energía perdida luego de realizar actividades que han requerido de mucho tiempo o a su vez han sido actividades bastante desgastantes, dando como consecuencia que no sólo se vean afectada las actividades dentro del área laboral, sino también la salud mental generando que su calidad de vida no sea la adecuada.

PROPUESTA DEL PLAN DE ESTRATEGIAS PSICOLÓGICAS

Introducción

En base a los resultados obtenidos posterior a la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial desarrollado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador y el cuestionario de salud mental positiva de Lluch, se establece la propuesta de un plan de estrategias psicológicas direccionadas a la prevención de los factores de riesgo psicosociales y al mantenimiento de una buena salud mental en el personal de la Cooperativa San José Limitada.

El plan de estrategias psicológicas está desarrollado a partir del enfoque cognitivo – conductual, con el propósito de prevenir y disminuir los factores de riesgo psicosocial que se manifestaron con mayor incidencia en el ambiente laboral (recuperación, carga y ritmo de trabajo, soporte y apoyo, margen de acción y control) incluido el apartado de otros puntos importantes (doble presencia laboral – familiar, salud autopercebida y acoso laboral) además, está orientado al mantenimiento y mejora de la salud mental del personal de la cooperativa en mención.

Objetivo General

Plantear una propuesta de estrategias psicológicas para la prevención de los factores de riesgo psicosociales y el mantenimiento de una salud mental óptima en el personal de la Cooperativa San José Limitada.

Cuadro N° 2: Plan de estrategias psicológicas

Estrategia	Definición	Objetivo	Resultado a esperar
Psicoeducación (Godoy et al., 2020)	Proceso planificado de comunicación, educación y aprendizaje, es una aproximación terapéutica, la misma se utiliza para proporcionar al paciente y a sus familiares información detallada sobre su enfermedad, tratamiento y pronóstico, apoyados en	Proporcionar información pertinente referente a los factores de riesgo psicosociales poniendo énfasis en aquellos en los que se obtuvo puntuaciones representativas y la salud mental, dirigido al personal de la Cooperativa San José Limitada, en base a	Mediante esta estrategia se pretende abordar situaciones en la vida cotidiana de los trabajadores, las mismas que se tornan complejas por su desconocimiento, convirtiéndose en una herramienta de cambio que brinde una mejor calidad de vida.

	evidencia actual y relevante para el abordaje de la patología.	fundamentos teóricos actuales que les permitan despejar y aclarar dudas existentes.	
Relajación muscular progresiva de Jacobson (Padilla, 2019)	Es una de las técnicas de relajación muscular más conocida y utilizada en la actualidad, su procedimiento consiste en tensar y distender músculos en específico del cuerpo. Es definida como progresiva debido a que el estado de relajación avanza de un grupo muscular a otro, dando como resultado un estado de relajación integral.	Generar un estado de relajación profunda, logrando disminuir los niveles de tensión y angustia ante situaciones asociadas al ritmo y carga de trabajo, del mismo modo lograr potenciar la perspectiva que tienen los individuos acerca de su salud física y mental.	Lograr que los miembros de la Cooperativa San José Limitada alcancen un nivel de relajación completo, para disminuir la carga laboral y mejorar su desempeño en el área de trabajo.
Pausa laboral activa (Villegas, 2020)	Las pausas activas son descansos en medio del ambiente laboral para poder recargar energía, a través de diversas actividades que relajen a la persona. Es así como la pausa laboral activa es el ajuste físico y psicológico al momento de realizar tanto actividades laborales como cotidianas, estas pueden ser dinámicas y estáticas.	Brindar un nivel significativo de bienestar, calma y reducción de tensión que puedan estar interfiriendo con el desempeño óptimo de la persona, logrando que dé la recuperación absoluta para continuar con la ejecución de las labores diarias asignadas.	Se espera la participación voluntaria de toda el área de trabajo ya que a través de esta actividad los sujetos salen por un momento de la rutina laboral diaria, lo cual les permite recargar energía y retomar sus actividades con mayor predisposición.
Comunicación asertiva	La comunicación asertiva es un tipo de comunicación en la cual la persona expresa	Mejorar la comunicación entre los miembros de la institución, a través de la	Lograr que los trabajadores generen la habilidad de comunicarse de manera

(Silva et, al, 2020)	sus pensamientos, sentimientos y emociones sin perjudicar la opinión y bienestar del otro, se debe emplear con un tono de voz adecuado para un buen intercambio de ideas, para la resolución de conflictos.	expresión de pensamientos, sentimientos y emociones sin afectar o vulnerar los derechos de los demás, es decir, lograr tener un intercambio de ideas donde se llegue a un acuerdo en base a la toma de decisiones o problemáticas suscitadas en el trabajo.	asertiva, escuchando el punto de vista de los demás, y expresando el suyo a través de un dialogo adecuado, en el cual se manifiesten sus inconformidades o sugerencias con respecto a un tema determinado y así poder llegar a un consenso que beneficie tanto a la institución como al personal que labora dentro de la misma.
----------------------	---	---	---

DISCUSIÓN

En la presente investigación se trabajó con una población de 170 trabajadores de la Cooperativa San José Limitada en Bolívar, se evaluó la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental, sin embargo, se extrajo los siguientes factores de riesgo psicosociales con mayor prevalencia en niveles medios: “recuperación” con 62,94%, “carga y ritmo de trabajo” con 52,35%, “soporte y apoyo” con 48,82% y “margen y control” con 48,23%; resultados similares se encontraron en la investigación de Barrionuevo y Chimborazo (2020) en el cual se presentan niveles medios en las dimensiones de: “margen de acción y control” con 52,9% y “recuperación” con 38,6%, pues manifiestan que el tiempo asignado para el descanso es insuficiente y que no cuentan con una participación activa en la toma de decisiones en aspectos que ayuden a mejorar el trabajo que realizan.

Con respecto a los factores de riesgo psicosocial (otros puntos importantes) obtuvimos que en “acoso laboral” el 18,23% presenta un riesgo alto y 45,88% riesgo medio. Barrionuevo y Chimborazo (2020) en su estudio encontraron en el “acoso laboral” un 21% de riesgo alto y el 50% riesgo medio, existiendo similitud entre ambos estudios, en el factor “condiciones de trabajo” obtuvimos el 11,18% de riesgo alto y el 44,12% de riesgo medio, mientras que en el segundo estudio se encontró que el 20% presenta un nivel de riesgo alto y un 40% un nivel de riesgo medio existiendo aquí cierta diferencia en cuanto al nivel alto y similitud en

el nivel medio asumiendo que las condiciones de trabajo en las que se desenvolvían eran mejores. En la dimensión de “doble presencia familiar - laboral” se obtuvo con el 10% un riesgo alto y con el 50% un riesgo medio, por otro lado, los autores en mención encontraron que el 39% refiere un riesgo bajo, y el 54% con un nivel de riesgo medio, denotando aquí la diferencia existente en cuanto al nivel bajo en nuestra investigación y cierta similitud en riesgo psicosocial medio, atribuyendo a esto la posible existencia de conflictos en las relaciones laborales y familiares.

En respecto a los resultados obtenidos sobre los niveles de salud mental se obtuvo que el 71,17% manifiesta un nivel alto, seguido del 23,53% con un nivel medio y con el 9% se presenta un nivel de salud mental bajo. En un estudio realizado por Chaj (2013) en una muestra de 55 personas, en donde tuvo como resultado que el 100% de la población manifiesta una salud mental baja, puesto que muchos de ellos presentan algún tipo de trastornos tales como depresión y ansiedad, los mismo que dificultan su desempeño laboral y por ende generan que la productividad no sea óptima dentro de su institución. Si bien es cierto, existe una diferencia significativa de resultados entre ambos estudios, en el primero se presentan niveles medios y bajos de salud mental, no obstante, son señales a tomar en cuenta ya que podrían desencadenar en niveles de salud mental bajos de forma global en la institución, de la misma forma como se presenta en el segundo estudio mencionado.

Con respecto a las dos variables de estudio en la presente investigación se pudo determinar que la salud mental se presenta en niveles medios y altos frente a los factores de riesgo psicosociales, en base a esto en la dimensión de “recuperación” el 58,82% presentan un riesgo psicosocial medio, en “carga y ritmo de trabajo” el 49,40% refleja un riesgo psicosocial medio, por consiguiente en “soporte y apoyo” el 48,23% manifiesta un riesgo psicosocial bajo; por último en la dimensión de “margen de acción y control” el 46,47% muestra un riesgo psicosocial bajo. Estos resultados se asemejan con el estudio realizado por Cruz y Chávez (2017) acerca de los factores de riesgo psicosociales y salud mental en donde identificaron niveles medios tanto para las dimensiones de los factores de riesgo como para la salud mental: las exigencias psicológicas con un 39%, el trabajo activo y posibilidades de desarrollo con un 47%, en inseguridad con un 55%, en la doble presencia con un 35%, y en apoyo social y calidad de liderazgo con un 43%, si bien es cierto las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial de cada estudio no son los mismos, sin embargo, guardan cierta semejanza tanto en contenido como en porcentajes al encontrarse en niveles medios. Aseverando así que los factores de riesgo psicosocial mientras más presentes se encuentren

podrán afectar de manera directa sobre la salud mental, como consecuencia de estar expuestos a ambientes laborales deficientes, con una mala organización, en donde no se les brinda las condiciones adecuadas para que los trabajadores cumplan a cabalidad con sus tareas asignadas, producto de esto, no solo se verá afectada la productividad en la empresa, sino también la salud tanto física como psicológica, desencadenando así niveles altos de tensión, estrés, ansiedad entre otras alteraciones.

Al culminar con el estudio se planteó un plan de estrategias psicológicas orientado a la disminución de factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la Cooperativa San José Limitada, adicionalmente se debe tomar a consideración la falta de investigaciones conforme a las dos variables de estudio en el país, es por ello por lo que los datos extraídos podrán dar paso a futuras investigaciones.

CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- ✓ Con respecto a los factores de riesgo psicosociales se encontró que de los 170 trabajadores de la Cooperativa San José Limitada en Bolívar, se puede destacar que la manifestación de riesgos psicosociales se encuentra presente en la población de estudio, a pesar de no presentarse en cifras representativas se debe considerar que se encontraron niveles de riesgo medio en las dimensiones de recuperación, carga y ritmo, soporte y apoyo, margen de acción y control; de igual forma dentro de la dimensión de otros puntos importantes: doble presencia laboral – familiar, salud autopercebida y acoso laboral, que al no ser tratados adecuadamente y en el momento oportuno pueden desencadenar alteraciones tanto físicas como psicológicas.
- ✓ De acuerdo con la salud mental se identificó que la mayor parte de la población presenta un nivel de salud mental alto, sin embargo, existe la presencia de niveles medios y bajos, lo que afectaría en las facultades mentales de los trabajadores a corto o largo plazo, así mismo su capacidad para desarrollarse en el ambiente laboral se vería limitada.
- ✓ Existe presencia de riesgos psicosociales no en porcentajes elevados, pero si se destacan ciertas dimensiones con niveles medios, los mismos que tienen poca afluencia pero que indirectamente podrían afectar a la salud mental pues se encuentran en niveles de medio a alto, razón por la cual se debe tomar en cuenta y erradicarlos a tiempo.
- ✓ Como aporte a la población de estudio de la investigación se estructuró un plan de estrategias psicológicas para prevenir y disminuir los niveles de factores de riesgo psicosociales, con la finalidad que al ser aplicados se pueda mantener y potenciar la salud mental.

RECOMENDACIONES

- ✓ Al área de talento humano se recomienda la aplicación del plan de estrategias psicológicas dentro del personal de la cooperativa propuesto para reducir los niveles medios y altos de factores de riesgo psicosociales y el manteniendo de una buena salud mental.
- ✓ Con el propósito de mejorar el ambiente laboral, la comunicación, las relaciones intralaborales y extralaborales, se recomienda implementar espacios dentro de los cuales

el personal de trabajo exprese sus opiniones, expectativas o propuestas que impulsen la productividad de cada individuo.

- ✓ Para garantizar el bienestar tanto físico como psicológico de los miembros de la cooperativa se recomienda realizar un seguimiento con respecto a los factores de riesgo psicosociales con la finalidad de conocer si los niveles de esta variable han disminuido, manteniendo y mejorando los niveles de salud mental.
- ✓ A las autoridades de la cooperativa se recomienda apoyar estudios relacionados a este tema para mejorar las condiciones laborales y por ende la calidad de trabajo de cada miembro de la institución, pues los factores de riesgo psicosociales pueden presentarse en cualquier situación y afectar la salud mental de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Barrionuevo, L. y Chimborazo, B. (2020). *Riesgos Psicosociales en Policías del GAD Municipal. Riobamba, 2019*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7175>
- Bones, K., Muntaner, C., Solar, O., Borrell, C., Bernales, P., González, M., Ibañez, C., Benach, J. y Vallebuona, C. (2014). Clase social, factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su asociación con la salud auto percibida y mental en Chile. *Cadernos de saúde pública*, 30(10), 2219-2234. <https://www.scielo.br/j/csp/a/FNQZRF6snVyHNbLVvG8vCtK/?lang=es&format=pdf>
- Chaj, A. (2013). *Factor de riesgo psicosocial y salud mental, estudio realizado con empresas de computación en la zona 3 de quetzaltenango*. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Chaj-Adrian.pdf>
- Cruz, M. y Chávez, J. (2017). *Factores de riesgo psicosociales y salud mental del personal sanitario del policlínico de la policía nacional del Perú*. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2673/T033_41726715_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Godoy, D., Eberhard, A, Abarca, F., Acuña, B. y Muñoz, R. (2020). *Psicoeducación en salud mental: una herramienta para pacientes y familiares*. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2020.01.005>
- Gómez, M. y Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, (23), 189-217. <https://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis/article/view/871/1260>
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación (Vol. 4)*. México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Juárez, A. (2004). *Factores psicosociales relacionados con la salud mentales en profesionales*

de servicios humanos en México. Ciencia & Trabajo, 6(14), 189-196.
https://www.researchgate.net/publication/237715476_Factores_Psicosociales_Relacionados_con_la_Salud_Mental_en_Profesionales_de_Servicios_Humanos_en_Mexico_PSYCHOSOCIAL_FACTORS_RELATED_TO_MENTAL_HEALTH_IN_HUMAN_SERVICES_PROFESIONAL'S_IN_MEXICO

Lotito, F. (2015). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *RAN: Revista Academia & Negocios, 1(2), 79-90.* <https://www.redalyc.org/journal/5608/560863081003/html/>

Mingote, J., Cuadrado, P., Sánchez, R., Gálvez, M. y Gutiérrez, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del trabajo, 57(1), 188-205.*
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.* <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>

Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.*
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Tomo I - Portal INSST - INSST. *En Portal INSST.* <https://www.insst.es/tomo-i>

Organización Mundial de la Salud. (30 de marzo de 2018). *Salud mental: fortalecer nuestra*

respuesta. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Padilla, H. (2019). *Efectos de la aplicación de la Técnica de Relajación Muscular Progresiva de Jacobson sobre los niveles de estrés y alteraciones del sueño percibidas por los docentes de primaria y secundaria de la Unidad Educativa “Julio Verne”, durante el periodo abril 2019 – septiembre 2019.*

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19869/1/T-UCE-0020-CDI-254.pdf>

Pinilla, J., Almodóvar, A., Galiana, M., Hervás, P. y Zimmermann, M. (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (6.ª ed.)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>

Polanco, A. y García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Revista Libre Empresa*, 14(1), 111-131. <https://doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105>

Porras, M. (2015). *Factores de riesgo psicosociales y su correlación con la salud mental*. https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1957/2/Factores_de_riesgo_psicosocial_salud_mental.pdf

Silva, A. Barrientos, E. y Díaz, M. (2020). Comunicación asertiva, estrategia de competitividad empresarial?. *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(1), 147-153. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1657/1847>

Teixeira, S., Sequeira, C. y Lluch, T. (2021). *Programa de promoción de la Salud Mental Positiva para adultos (Mentis Plus+): manual de apoyo*. <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/2>

- Vidal, D., Rivas, E. y Bustos, L. (2015). Nivel De Salud Mental Positiva En Equipos De Salud Mental De Tres Hospitales De Chile, 2013. *Cuidados de Enfermería y Educación en Salud*, 2 (1) 48-62. <https://revistas.userena.cl/index.php/cuidenf/article/view/647/767>
- Villegas, A. (2020). Relación de una Pausa Laboral Activa sobre el Estrés en el Personal Administrativo de Contabilidad de la Universidad de Montemorelos. *anuario2020*, 1(1), 1-7. <http://201.134.41.32/index.php/a2020/article/view/75/61>

ANEXOS

Anexo 1: Oficio de permiso para desarrollar el proyecto de investigación en la Cooperativa San José Limitada.

Chimbo, 21 de septiembre de 2021

Magister.
Alonso Patricio Pérez Pérez.
GERENTE COOPERATIVA SAN JOSÉ LTDA.
Presente

De nuestra consideración:

Nosotras, **Estefanía Adriana Chiriapa Solano** con cédula de identidad **160074120-9** y **Shuliana Lizbeth Guamán Ramírez**, con cédula de identidad **020187147-2** de nacionalidad ecuatoriana, estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo, Carrera de Psicología Clínica del **DÉCIMO SEMESTRE**, solicitamos muy comedidamente nos permita tener acceso a información del personal de la Cooperativa San José Ltda y realizar nuestro trabajo de investigación para la obtención del título de Psicólogas Clínicas, con el tema de "Influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental. Cooperativa San José Limitada. Bolívar, 2021"

Por su atención, le expresamos nuestro agradecimiento:

Atentamente,



Shuliana Lizbeth Guamán Ramírez
C.I. 020187147-2
Email: shulyguaman@gmail.com
Telf: 0997467536



Estefanía Adriana Chiriapa Solano
C.I. 160074120-9
Email: tefa.adriana@gmail.com
Telf: 0983578618

Recibido por.
Ac
21-09-2021.
15:22.

Anexo 2: Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo: _____ estoy de acuerdo a participar en la investigación titulada “Influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental. Cooperativa San José limitada. Bolívar, 2021”

Se me ha explicado:

- El objetivo de la investigación.
- Número de test a aplicarse.
- Tiempo de duración.
- La información que se provea será confidencial y utilizada con fines académicos.

Mi participación es voluntaria por lo cual para que así conste firmo este consentimiento informado junto al profesional que me brindó la información.

Firma

Anexo 3: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCION Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACION DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACION		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

Anexo 4: Cuestionario de salud mental positiva.

Cuestionario de Salud Mental Positiva

Le presentamos un cuestionario que contiene una serie de afirmaciones referidas a la forma de pensar, sentir y hacer que son más o menos frecuentes en cada uno de nosotros. Para contestarlo, lea cada frase y complete mentalmente el espacio de puntos suspensivos con la frecuencia que mejor se adapte a usted. A continuación, señale con una X en las casillas de la derecha su respuesta.

Las posibles respuestas son:

- SIEMPRE o CASI SIEMPRE
- A MENUDO o CON BASTANTE FRECUENCIA
- ALGUNAS VECES
- NUNCA o CASI NUNCA

No necesita reflexionar mucho para contestar ya que no hay respuestas correctas e incorrectas. Lo que interesa es su opinión. Tampoco trate de buscar la respuesta que quizá podría causar una "mejor impresión" ya que puede estar segura/o que la información es absolutamente anónima y confidencial.

POR FAVOR, CONTESTE A TODAS LAS AFIRMACIONES. MUCHAS GRACIAS.

	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	CON BASTANTE FRECUENCIA	ALGUNAS VECES	NUNCA O CASI NUNCA
1 A mi, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías				
2 Los problemas me bloquean fácilmente				
3 A mi, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas				
4 me gusto como soy				
5 soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas				
6 me siento a punto de explotar				
7 Para mi, la vida es aburrida y monótona				
8 A mi, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional				
9 tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas				
10 me preocupa mucho lo que los demás piensan de mi				
11 Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas				
12 veo mi futuro con pesimismo				
13 Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones				
14 me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean				
15 soy capaz de tomar decisiones por mi misma/o				
16 intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden				
17 intento mejorar como persona				

18 me considero "un/a buen/a psicólogo/a"				
19 me preocupa que la gente me critique				
20 creo que soy una persona sociable				
21 soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos				
22 soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida				
23.... pienso que soy una persona digna de confianza				
24 A mi, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás				
25 pienso en las necesidades de los demás				
26 Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal				
27 Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme				
28 Delante de un problema soy capaz de solicitar información				
29 Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan				
30 tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis profesores/jefes				
31 creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada				
32 trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes				
33 me resulta difícil tener opiniones personales				
34 Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o				
35 soy capaz de decir no cuando quiero decir no				
36 Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones				
37 me gusta ayudar a los demás				
38 me siento insatisfecha/o conmigo misma/o				
39 me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico				