



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
VICERRECTORADO DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN DE POSGRADO

**Trabajo de titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster
en Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos Laborales**

Modalidad Proyecto de Desarrollo

TEMA:

**ANÁLISIS DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEL
DEPÓSITO DE MADERA Y ASERRADERO VICKY**

AUTORA:

Ing. Natividad Georgina Tixi Chacha

DIRECTOR:

Ing. Elisa López R. Mgs.

Riobamba – Ecuador

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN

El Tribunal de Defensa de Trabajo de titulación designado por la Comisión de Posgrado, para receptor la Defensa Privada de la investigación cuyo tema es: "ANÁLISIS DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEL DEPÓSITO DE MADERA Y ASERRADERO VICKY" presentada por el maestrante: Natividad Georgina Tixi Chacha CERTIFICA que las observaciones realizadas por los Miembros del Tribunal se han superado, razón por la cual, se autoriza presentar el Trabajo Investigativo en la Dirección de Posgrado, para su sustentación pública.

Para constancia de la presente, firman los Miembros del Tribunal.

Riobamba, 14 de octubre de 2022

Ms. Carmen Elisa López Rubio
TUTOR

Ms. Mgs Gregory Montenegro
PRESIDENTE DE TRIBUNAL

Ms. Guido patricio Santillán Lima
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ms. Oscar Daniel Escobar
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Dirección de Posgrado
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
VINCULACIÓN Y POSGRADO

en movimiento

Riobamba, 24 de octubre de 2022

CERTIFICADO

Yo, Gregory Leandro Montenegro Bosquez, coordinador del programa de Maestría en Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos Laborales, Cohorte 2020, certifico que **TIXI CHACHA NATIVIDAD GEORGINA** con cédula de identidad **060334442-5**, presentó su trabajo de titulación bajo la modalidad de Proyecto de titulación con componente de investigación aplicada/desarrollo denominado: **"ANÁLISIS DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEL DEPÓSITO DE MADERA Y ASERRADERO VICKY"** el mismo que fue sometido al sistema de verificación de similitud de contenido URKUND identificándose el 7% de similitud en el texto.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad.

Atentamente,

ING. GREGORY LEANDRO MONTENEGRO BOSQUEZ MSC.
COORDINADOR DE MAETRÍA
CI: 0202023081

AUTORÍA

Yo, Ing. Natividad Georgina Tixi Chacha soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas realizadas en la presente investigación y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



.....

Ing. Natividad Georgina Tixi Chacha

C. I. 0603344425

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del Grado de Magister en Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos Laborales con el tema: ANÁLISIS DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEL DEPÓSITO DE MADERA Y ASERRADERO VICKY, ha sido elaborado por la Ing. Natividad Georgina Tixi Chacha, con cédula de identidad No. 060334442-5, el mismo que ha sido revisado y analizado en un cien por ciento con el asesoramiento permanente de mi persona en calidad de Tutor, por lo cual se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva.

Es todo cuando puedo informar en honor a la verdad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elisa López R. Mgs.', with a large circular flourish above it. The signature is written over a horizontal line of small asterisks.

Ing. Elisa López R. Mgs.

DIRECTOR DE TESIS

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por ser mi guía y mi fortaleza.

Mi eterno agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo, al personal administrativo y docentes que nos impartieron sus conocimientos durante la formación académica.

A mi directora de tesis, Ing. Elisa López R. Mgs., por su apoyo en la elaboración de mi proyecto, por su paciencia, sus consejos y su predisposición durante mi trabajo de investigación, mismo que finalizó con éxito, llenando todas mis expectativas planteadas.

De la misma manera mi más sincero agradecimiento y cariño a mi esposo por su apoyo incondicional, a mis hijos quienes fueron la inspiración para alcanzar un peldaño más y a mis padres por darme la vida, por sus bendiciones y por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad.

Un sincero agradecimiento a los propietarios del depósito de madera y aserradero Vicky, por la oportunidad que me brindaron para realizar el presente trabajo de investigación.

Natividad Tixi Ch.

DEDICATORIA

Mi proyecto de investigación dedico a Dios que gracias a Él con su infinita bondad me permitió cristalizar este sueño que al parecer era inalcanzable.

A mi esposo por su confianza, amor y por brindarme el tiempo necesario para continuar superándome profesionalmente.

A mis hijos Joline y Joel por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

A mis padres Oscar y Rebeca quienes siempre me han brindado su apoyo con un amor incondicional han estado pendientes de mi formación personal y académica.

A mis familiares, amigos y compañeros que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Natividad Tixi Ch.

INDICE

CONTENIDO

AUTORÍA

CERTIFICACIÓN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN Y PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Introducción.	14
1.2. Problema de Investigación.	16
1.3. Escenario de la Investigación.....	17
1.4. Justificación.....	18
1.5. Objetivos	19
1.5.1. General	19
1.5.2. Específicos	19
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la Investigación	20
2.2. Fundamentación Teórica.....	21
2.2.1. Factores Psicosociales de Riesgo	21
2.2.2. Riesgo Psicosocial laboral	23
2.2.3. Características de los riesgos psicosociales	24
2.2.4. Principales riesgos psicosociales	24
2.3. Método de evaluación del riesgo psicosocial emitido por el Ministerio del Trabajo Ecuador	30
2.3.1. Carga y ritmo de trabajo.....	30
2.3.2. Desarrollo de competencias	30
2.3.3. Liderazgo.....	30
2.3.4. Margen de acción y control.....	31
2.3.5. Organización del Trabajo	31
2.3.6. Recuperación.....	31

2.3.7. Soporte y Apoyo	31
3.3.8. Otros puntos importantes	32
CAPÍTULO III ESTRATEGIA METODOLÓGICA	34
3.1. Enfoque	34
3.2. Tipo de Investigación.....	34
3.2.1. Investigación Descriptiva.....	34
3.2.2 Investigación Explicativa	34
3.2.3. Bibliográfica – Documental	34
3.2.4. De Campo	34
3.3. Participantes: Población y Muestra.....	35
3.3.1. Población.....	35
3.3.2. Muestra.....	35
3.4. Técnica de recolección de información.....	35
3.5. Instrumentos	35
3.6. Técnicas de análisis de datos.....	35
3.7 Variables respuesta.....	35
3.7.1. Variable dependiente.....	35
3.7.2. Variable independiente	35
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1 Resultados	36
4.1.1. Resultados de la evaluación del riesgo psicosocial.....	36
4.1.2. Resumen de los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial.....	45
4.2. Programa de prevención del riesgo psicosocial	45
4.3. Discusión.....	52
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1 Conclusiones	54
5.2 Recomendaciones.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Factores psicosociales de riesgo o estrés	22
TABLA 2. Clasificación de las formas de maltrato entre iguales.....	28
TABLA 3. Nivel de riesgo por dimensión	36
TABLA 4. Dimensión evaluada carga y ritmo de trabajo	37
TABLA 5. Dimensión evaluada desarrollo de competencias	38
TABLA 6. Dimensión evaluada liderazgo.....	38
TABLA 7. Dimensión evaluada margen de acción y control	39
TABLA 8. Dimensión evaluada organización del trabajo	40
TABLA 9. Dimensión evaluada recuperación	41
TABLA 10. Dimensión evaluada soporte y apoyo	41
TABLA 11. Dimensión evaluada otros puntos importantes	42
TABLA 12. Resumen de los resultados de la evaluación	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Efectos de los riesgos psicosociales	23
Figura 2. .Proceso del estrés como riesgo psicosocial	25

RESUMEN

El presente trabajo ha sido elaborado bajo la línea de investigación Ingeniería, Industria y Producción, y nace a partir de la necesidad de realizar el análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores del depósito de madera y aserradero Vicky, teniendo como objetivos identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales. Para esto se usó una metodología de campo mediante la aplicación de un cuestionario diseñado por el Ministerio del Trabajo Ecuador, mismo que consta de 58 ítems que evalúa 8 dimensiones las cuales son: 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 de trabajo, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida y demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal/familiar), obteniendo como resultado un riesgo bajo a nivel global, es decir, los trabajadores del aserradero Vicky no se encuentran expuestos a riesgos psicosociales. Finalmente, para encaminar a la empresa hacia una correcta gestión del riesgo y la mejora continua de sus actividades laborales, se ha establecido acciones de mejora, mediante la planificación de actividades y el establecimiento de indicadores, los cuales contribuyen a la prevención del riesgo.

Descriptores: Riesgo psicosocial, acciones de mejora, evaluación de riesgos, ministerio del trabajo, programas de prevención.

ABSTRACT

This work has been elaborated under the Engineering, Industry and Production research line, and was born from the need to analyze the psychosocial risk in the workers of the Vicky lumber yard and sawmill, having as objectives to identify, evaluate and control psychosocial risks. For this purpose, a field methodology was used through the application of a questionnaire designed by the Ministry of Labor of Ecuador, which consists of 58 items that evaluate eight dimensions which are: workload and pace of work, development of competencies, leadership, margin of action and control, work organization, recovery, support and support and other essential points (discriminatory harassment, harassment at work, sexual harassment, work addiction, working conditions, work and emotional stability, self-perceived health and conflicting demands between work and personal/family life), resulting in a low risk at the global level, i.e. the workers of the Vicky sawmill are not exposed to psychosocial risks. Finally, to guide the company towards proper risk management and continuous improvement of its work activities, improvement actions have been established by planning of activities and the establishing indicators that contribute to risk prevention.

Keywords: Psychosocial risk, improvement actions, risk assessment, ministry of labor, prevention programs.



Reviewed by:
Mgs. Lorena Solís Viteri
ENGLISH PROFESSOR
c.c. 0603356783

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN Y PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción.

Los seres humanos pasan más de un tercio de su vida en el trabajo, de ahí la necesidad de mantener un entorno libre de factores que alteren las relaciones y la ecuanimidad de las personas (Moreno & Báez, 2010). Si no existe una coordinación entre los factores organizacionales y psicosociales en las empresas, provocarán respuestas inadecuadas ante las situaciones de estrés, convirtiéndose en riesgos psicológicos y sociales (Giner Alegría, 2012).

Por otro lado, los factores psicosociales de riesgo aparecen cuando actúan como desencadenantes de tensión y de estrés laboral, es decir, tienen la probabilidad de afectar negativamente a la salud y al bienestar del trabajador. Son considerados factores psicosociales de riesgo los siguientes: contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo, horarios, ambiente y equipos, cultura organizacional y funciones, relaciones interpersonales, rol en la organización, desarrollo de carreras, relación trabajo-familia y seguridad contractual (Beltrán et al., 2011).

Debido a importantes cambios en las organizaciones y los actuales procesos de globalización, la exposición a los riesgos psicosociales se ha tornado más frecuente e intensa, lo que hace que su identificación, evaluación y control sea conveniente y necesaria para evitar los riesgos asociados para la salud y seguridad laboral. (Lecca et al., 2013). En un contexto laboral se podría suponer que si no existe una adecuada coordinación entre factores organizacionales y psicosociales, podría provocarse respuestas adaptativas y fisiológicas de estrés, que a su vez y por ser aspectos altamente negativos, constituirse en riesgos psicosociales. (Giner Alegría, 2012). El riesgo como tal, se conceptualiza de la relación entre el trabajo y la persona, es decir que los problemas de salud, podrían aparecer cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas y capacidades del trabajador (Sauter et al., 2001).

Siguiendo esta misma línea y de acuerdo con el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de la UGT en base a las indicaciones de organismos como OIT y OMS, para riesgos “emergentes” vinculados a la actividad laboral; cree que los riesgos

psicosociales, vistos como una unidad, abarcan una variedad de situaciones. El caso más típico es el conocido estrés laboral o estrés ocupacional y el agotamiento conocido como “síndrome de agotamiento” o Burnout. (Moreno-Jiménez, 2014)

Para el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT, 2010) la violencia en el lugar de trabajo, el acoso sexual, el acoso moral y la inseguridad contractual también se consideran riesgos psicosociales. En casos extremos, el estrés puede llevar al suicidio. Seiji Machida, Director del programa de Trabajo Seguro de la OIT (2012), advierte sobre un aumento generalizado de las enfermedades mentales debido al estrés en el lugar de trabajo siendo una de sus causas el estar siempre en disponibilidad, sobrecarga de información, aumento de la carga de trabajo y limitaciones de tiempo, mayores requisitos de movilidad y flexibilidad, y por último, pero no menos importante, miedo a perder el trabajo (Raffo Lecca et al., 2013).

Es por esto que, en la actualidad los empleadores están realizando grandes esfuerzos para lograr el bienestar general de sus trabajadores mediante la prevención de riesgos laborales; ante la necesidad de mejorar el desempeño laboral para fortalecer la competitividad de la empresa y así afirmarse en el mercado, la comprensión de los recursos humanos ha cambiado y se ha dado paso a una visión más humanista. Estos esfuerzos se deben en gran medida, al carácter estricto de la Normativa Nacional de Riesgo Laboral del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y del Ministerio de Relaciones Laborales. para reducir la incidencia de accidentes laborales con resultado de lesiones o muerte por los diversos factores de riesgo del lugar de trabajo (Flores, 2012b).

Es por este motivo, el presente trabajo busca analizar el riesgo psicosocial y sus efectos en la salud de los trabajadores del depósito de madera y aserradero Vicky. Se inicia con una Introducción al tema de investigación y sus variables de estudio. Luego en el Capítulo I se realiza el planteamiento del problema, estableciendo el escenario de la investigación, la justificación y los objetivos; en el capítulo II se hará referencia al marco teórico, describiendo aspectos como los antecedentes de la investigación y la fundamentación teórica; en el capítulo III se analiza la estrategia metodológica, identificando el tipo de investigación, la población y muestra, la técnica de recolección de información, los instrumentos utilizados, las técnicas de análisis de datos y las consideraciones éticas; en el capítulo IV se analizarán los resultados y la discusión;

por último en el capítulo V se realizarán las conclusiones y recomendaciones respectivas respecto al tema investigado.

1.2. Problema de Investigación.

En los últimos años, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo han ganado importancia debido a la evidencia sobre el vínculo entre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y el aumento de los procesos mórbidos entre los empleados. Por lo tanto, los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo deben eliminarse o evitarse en la medida de lo posible para preservar la salud de los trabajadores. Para ello, se debe elaborar un programa de seguridad ocupacional de acuerdo con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las leyes promulgadas en el país de acuerdo con el sistema de riesgo ocupacional, con el fin de mantener y mejorar la situación individual y colectiva de los trabajadores. (Raffo Lecca et al., 2013)

Se han demostrado que las consecuencias de los riesgos psicosociales conducen a la generación de enfermedades y accidentes a veces mortales y a veces graves. (Muñoz Rojas et al., 2018) El riesgo laboral cobra aún más importancia cuando su impacto repercute directamente en la vida de los trabajadores. Los estudios realizados aportan datos, según los cuales, los riesgos a los que están expuestos los trabajadores pueden ser inmediatos pero sus consecuencias se manifiestan a corto medio y largo plazo. Entre estos riesgos aunque no sea obvio los psicosociales deben ser tratados de manera similar a otros riesgos y deben considerar las implicaciones para el individuo en todos sus aspectos.(Muñoz Rojas et al., 2018)

En el estudio de Meseguer de Pedro se identificaron factores de riesgo psicosocial fuera del trabajo y en el trabajo en las áreas de liderazgo, relaciones sociales y demandas laborales, impactan gravemente en las operaciones empresariales. El 60% de la población experimentó niveles moderados, altos y muy altos de síntomas de estrés, lo que indica un efecto negativo en la salud y el desempeño en el trabajo. Los síntomas más comunes son: tensión en el cuello, la espalda o los músculos, dolores de cabeza, dificultad para dormir, como tener sueño durante el día o despertarse por la noche, sentirse con exceso de trabajo y cansado, aburrido o apático.(Meseguer de Pedro et al., 2007)

Por otro lado en un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2010) sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo muestra los cambios técnicos u organizativos en el mundo del trabajo, así como los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluida la globalización, y que han dado lugar a la aparición de los denominados riesgos psicosociales emergentes con consecuencias para la salud de las personas ya que pueden causar mayor estrés en el trabajo, impactando negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores.(Flores, 2012b)

Actualmente en países como Colombia, la exposición a riesgos psicosociales y trastornos mentales relacionados con el trabajo como la ansiedad y la depresión entre los trabajadores va en aumento. (Orozco-Vásquez et al., 2019). En Ecuador según la legislación vigente es de cumplimiento obligatorio el gestionar la seguridad y salud laboral por parte de la alta dirección en donde es clave su compromiso; entre otras cuestiones el formular la Política de Seguridad y Salud marca un objetivo empresarial en esta materia garantizando recursos y manifestando el compromiso de cumplir con la legislación técnico legal vigente en el país y el de garantizar las óptimas condiciones de trabajo. (Orozco-Vásquez et al., 2019).

El personal que labora en el Aserradero Vicky se ha visto afectado por los riesgos relacionados a las actividades laborales, entre los cuales se encuentran: ruido, polvo orgánico, proyección de partículas, cortes, golpes, caídas, riesgos que abarcan lo que se denomina condiciones de trabajo, las cuales se encuentran estrechamente relacionados a la parte psicosocial de cada trabajador, ya que un mal ambiente de trabajo influye en el desempeño laboral de los trabajadores que por ende afecta la productividad del Aserradero.

1.3. Escenario de la Investigación

Aserradero Vicky inició como un taller pequeño con maquinaria de segunda pero en un buen estado, en primera instancia se laboró con un pequeño grupo de trabajadores; en base a las necesidades del mercado ha ido creciendo la demanda de la madera para diferentes fines y con ello se incrementó la necesidad de personal calificado, así como un crecimiento orgánico de la empresa, que busca como misión superar todos los retos y obstáculos que se crucen en el camino para llegar a convertirse en una empresa que

brinda un producto maderero de calidad acorde con las exigencias del cliente, y como visión pasar de una empresa Industrial a una "Empresa Sólida y Autosuficiente".

Este crecimiento paulatino ha constituido a la misma con un personal de 7 trabajadores tanto de la parte administrativa como operarios (7 trabajadores: 1 gerente, 1 cajera y 5 oficiales); está ubicada en la Panamericana Sur (a una cuadra de la entrada a Corona Real) Licán; su infraestructura y operatividad se ha implementado de manera que tiene un conjunto de maquinaria especializada para todo tipo de trabajos en la preparación de madera para toda necesidad del usuario.

1.4. Justificación

El mundo del trabajo se ha visto afectado por el fenómeno de la globalización económica y el desarrollo de la ciencia y la tecnología. Esto ha generado cambios en la estructura del empleo y en las condiciones de trabajo, lo que a su vez ha incidido en la aparición de nuevos actores de riesgo psicosocial considerados peligrosos tanto para la seguridad y salud de los trabajadores, como para la productividad de las empresas (Orozco-Vásquez et al., 2019).

Es así como los riesgos psicosociales, pueden afectar al empleador, al trabajador, la producción, al entorno laboral, familiar y social. Las consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales, así como los problemas relacionados con la salud, tienen efectos físicos, mentales, conductuales y somatizaciones (Raffo Lecca et al., 2013).

Es claro, además, que los factores de riesgos psicosociales son los que más pueden alterar o favorecer el crecimiento del individuo, tanto dentro como fuera de la organización; por lo cual es importante tener en cuenta que cuando se fomenta el desarrollo del individuo se mejora la calidad de vida laboral y social del trabajador (Muñoz Rojas et al., 2018).

En este contexto, en el depósito de madera y aserradero Vicky, se considera que la salud de los trabajadores es primordial, razón por la cual, este estudio está direccionado a la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en el ambiente laboral del personal, con la finalidad de conocer el estado de salud física, mental y social que los trabajadores tienen al momento de ejecutar las tareas y así poder implementar medidas preventivas tendientes a la mejora continua que les permita laborar en espacios y puestos de trabajo seguros y saludables.

Por otra parte, el método de evaluación, propuesto por el Ministerio del Trabajo Ecuador, es una herramienta de fácil aplicación con excelentes resultados, que permite evaluar los factores de riesgo psicosocial, es decir, situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador, proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias.

Se debe tomar en cuenta, además, que la presente investigación aborda los riesgos psicosociales en una empresa aserradora, la cual puede servir de base para otras empresas las cuales pueden adoptar o tomar la información proporcionada para mejorar aspectos organizacionales de sus empresas y de esta manera no solo vigilar la salud de todos sus empleados, sino que además procurar la mejora continua de sus actividades laborales y por ende la mejora continua de sus empresas.

1.5. Objetivos

1.5.1. General

Analizar el riesgo psicosocial en los trabajadores del depósito de madera y aserradero Vicky.

1.5.2. Específicos

- Identificar los riesgos psicosociales en los trabajadores del depósito de madera y aserradero Vicky.
- Evaluar los riesgos psicosociales en los trabajadores del depósito de madera y aserradero Vicky.
- Realizar una propuesta de control de los riesgos psicosociales.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Para abordar la temática de investigación, se presentan a continuación estudios realizados que podrían aportar en la conceptualización y análisis de las variables analizadas:

Como lo menciona Giner (2012) en su trabajo de investigación sobre “Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo” indica que en los últimos años se ha asistido a la aparición de estudios y análisis de los que se han denominado nuevos riesgos y dentro de ellos los que se consideran de carácter psicosocial. Los resultados indicaron que la evaluación de riesgos psicosociales se considera como un proceso encaminado a estimar el alcance de aquellos riesgos que no se han evitado, obteniendo y proporcionando la información necesaria para que se puedan tomar las medidas preventivas a tomar. (Giner Alegría, 2012)

Altacoz & Molinero (2004), mencionan en su artículo sobre “La evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa” cuyo objetivo fue ilustrar la utilidad del uso combinado de métodos cuantitativos y cualitativos en la evaluación de los riesgos psicosociales, así como la importancia de incluir indicadores de salud mental a través de un estudio dirigido a determinar la extensión y distribución por puesto de trabajo y mal estado de salud mental, concluyendo que es de gran importancia para las organizaciones para de esta manera obtener resultados adecuados y plantear medidas acorde a las necesidades de las mismas. (Artacoz & Molinero, 2004)

En el trabajo de Bakker y Demerouti (2013), sobre “La elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios” manifiesta que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 198), los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo contribuyen a una serie de problemas de salud. Organizaciones como la Unión Europea (UE) o el Instituto Nacional de Salud y Seguridad (NIOSH) en los Estados Unidos creen que estos factores están relacionados con síndromes psicológicos, conductuales o somáticos inespecíficos y condiciones laborales estresantes. Por ello, su estudio es una prioridad

emergente en el campo de la seguridad y salud en el trabajo y recomienda su seguimiento y control.(Bakker & Demerouti, 2013)

Según el trabajo elaborado por Beltrán y colaboradores (2011) sobre “Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano”, indica que en los últimos años se reporta un incremento de enfermedades y accidentes laborales, debido a la presencia de factores psicosociales negativos en el lugar de trabajo. Como resultados indican que las cifras de fallecimientos y enfermedades laborales muestran que más de dos millones de trabajadores fallecen en sus áreas laborales, es por este motivo la importancia que tiene una correcta gestión de los riesgos psicosociales en los puestos trabajo para con esto establecer medidas que ayuden a mitigar los problemas provocados por los mismos. (Beltrán et al., 2011)

En el trabajo de Gimeno (2003) en relación con “Los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España” se manifiesta que entre las condiciones laborales examinadas que pueden producir la ausencia laboral por razones de salud (ARS) de los trabajadores, se han estudiado ampliamente los factores de riesgo psicosociales, considerados fundamentalmente características propias de la organización del trabajo. La exposición a estos factores, como es el caso de un escaso nivel de control, un nivel de demandas elevado y/o un apoyo social negativo en el trabajo, los resultados demostraron que se ha relacionado con un incremento de los casos de ARS, bajo este antecedente es de vital importancia gestionar los riesgos psicosociales que contribuyen al ausentismo laboral generando con esto una baja productividad en las empresas. (Gimeno et al., 2003)

2.2. Fundamentación Teórica

2.2.1. Factores Psicosociales de Riesgo

Según Moreno y Báez (2010) cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, inducen respuestas de desalineación, estrés, estrés psicofisiológico, se convierten en estresores psicosociales o factores de riesgo. Si partimos desde este punto se puede referir que los factores psicosociales de riesgo o de estrés se establecerán como factores organizacionales que

pueden repercutir directamente en la salud con efectos desastrosos, para lo cual, en la actualidad se cuenta con estudios científicos que avalan el daño en el individuo afectando su psique (conjunto de acciones consientes e inconscientes propios de la mente).

TABLA 1. FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO O ESTRÉS

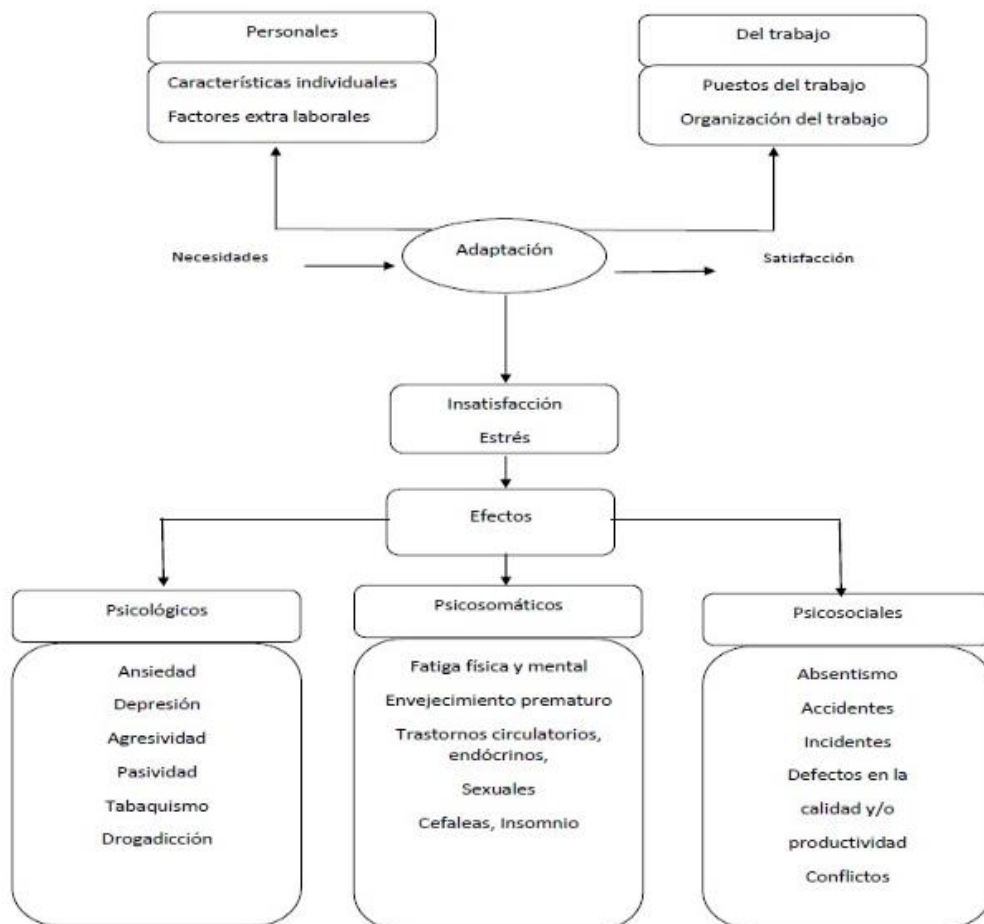
FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
Contenido del Trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y Equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
Rol de la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
Relación de Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Seguridad Contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.

Fuente: Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medida y buenas prácticas (Moreno & Báez, 2010)

2.2.2. Riesgo Psicosocial laboral

El riesgo psicosocial laboral es un hecho, acontecimiento, situación o estado que resulta de la organización del trabajo, con un alto potencial para afectar la salud de los trabajadores y sus consecuencias en general son significativas. Se debe aclarar que el riesgo psicosocial a diferencia de los factores psicosociales radica en que son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta posibilidad de dañar significativamente la salud de los trabajadores, un punto clave que vale la pena mencionar es que los factores psicosociales de riesgo tienen un impacto menor comparados con los factores psicosociales de estrés los cuales producirán daños con frecuencia importante. (Moreno & Báez, 2010)

Figura 1. Efectos de los riesgos psicosociales



Fuente: Guevara & Orestes, 2010.

Según Flores (2012) el riesgo psicosocial en el trabajo hace referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.

A través del tiempo la importancia de la identificación de los riesgos psicosociales ha ido tomando relevancia, probablemente desde la década de 1970, hasta el momento que la Organización Internacional del Trabajo lo definió en 1984, determinando las condiciones entre la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales. Ahora bien, según Moreno y Báez (2014) nos dice “probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgos o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales” una vez determinado esta clasificación se debe aclarar que, aunque son términos similares entre sí, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes.

2.2.3. Características de los riesgos psicosociales

Además de su conceptualización, los riesgos psicosociales tienen también sus características propias que son importantes determinarlas para controlarlas, prevenirlas y en última instancia evitarlas.(Moreno & Jiménez, 2014)

1. Afectan los derechos fundamentales del trabajador.
2. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
3. Afectan a la salud mental de los trabajadores
4. Tienen forma de cobertura legal.

2.2.4. Principales riesgos psicosociales

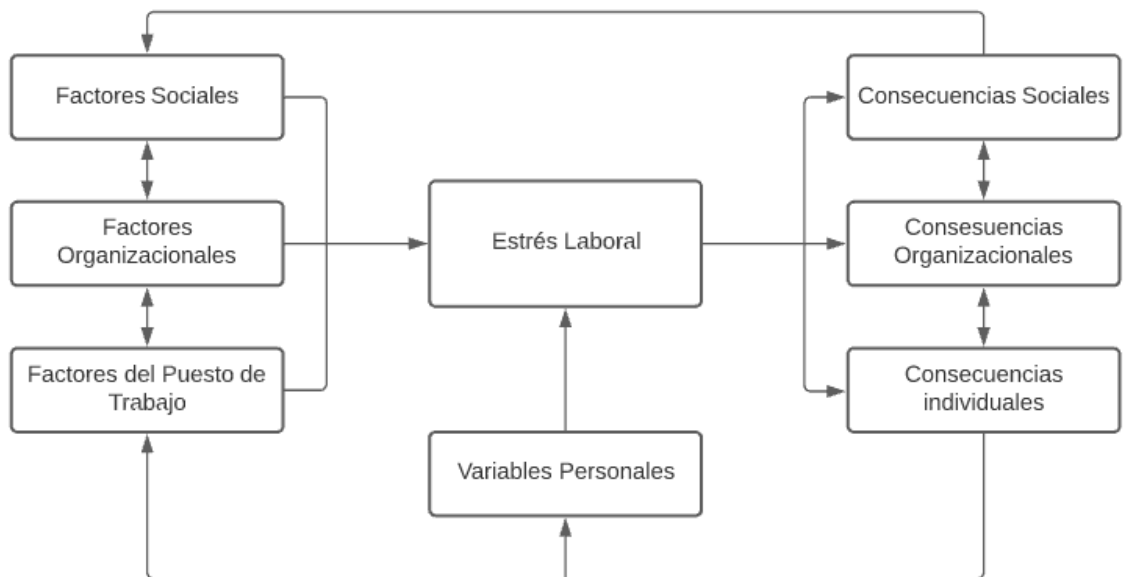
Para una correcta clasificación de los riesgos psicosociales se ha tomado en cuenta las diferentes situaciones que se pueden presentar dentro de un ambiente laboral y a los que se les reconoce que poseen consecuencias importantes en la salud de los trabajadores. (Moreno-Jiménez, 2014)

a. El Estrés laboral

A nivel mundial el estrés se lo ha reconocido como una enfermedad que abarca a todo individuo desde un niño hasta un adulto, sin importar la actividad que realice este, ya que cualquier trabajo puede generar estrés si se lo realiza por un tiempo absurdamente extendido. Por su naturaleza dañina el estrés es el primer riesgo psicosocial de todos porque actúa como una respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo (Moreno & Báez, 2010).

Es definido según Moreno y Báez (2010) como un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos

Figura 2. Proceso del estrés como riesgo psicosocial



Fuente: Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medida y buenas prácticas (Moreno & Báez, 2010)

En el gráfico anterior se determina que el estrés es el mediador general entre los factores organizacionales y sociales y el daño a la salud mediante mecanismos psicofisiológicos que transforman la alerta subjetiva en alerta fisiológica. En el aspecto legal no existe una legislación específica acerca del estrés laboral, pero si existen planteamientos legales laborales que aluden a los límites de la carga laboral dentro de

una organización y a los que deben estar sometidos los trabajadores, ante este impedimento denominarlo enfermedad profesional, se ha optado por catalogarlo como accidente laboral, causando un daño a la salud a causa del trabajo realizado (Moreno & Báez, 2010).

a1. Consecuencias en la salud

En general el trabajador con estrés laboral muestra signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta como hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes (Gil-Monte, 2012).

Consecuencias físicas: Las alteraciones que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes estresantes laborales pueden ser: trastornos gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos endócrinos, trastornos dermatológicos, trastornos musculares y otros (Gil-Monte, 2012).

Consecuencias psíquicas: El estrés laboral también genera consecuencias perjudiciales para la salud de la persona y el ambiente social y, además, inhibe la creatividad, la autoestima y el desarrollo personal. Entre los efectos negativos producidos por el estrés se encuentran la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, la sensación de confusión, la incapacidad para concentrarse, la dificultad para mantener la atención, los sentimientos de falta de control, la sensación de desorientación, los frecuentes olvidos, los bloqueos mentales, la hipersensibilidad a las críticas, el mal humor, la mayor susceptibilidad a sufrir accidentes y el consumo de tóxicos. El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están: trastornos del sueño, trastornos de ansiedad, fobias, drogodependencias, trastornos sexuales, depresión y otros trastornos afectivos, trastornos de la alimentación y trastornos de la personalidad. Todas estas consecuencias deterioran la calidad de las relaciones interpersonales, tanto familiares como laborales, pudiendo provocar la ruptura de dichas relaciones. (Badía Montalvo, 1985)

b. Violencia en el trabajo

Cuando se topa el tema de violencia en el trabajo se puede hacer referencia como el segundo riesgo psicosocial más importante debido a la probabilidad de ocurrencia que se puede desarrollar dentro de una organización, si no se cuenta con un ambiente laboral propicio. Las consecuencias derivadas sobre la calidad de vida laboral y que repercute directamente la salud de los trabajadores se extiende hasta el punto de perjudicar los aspectos físicos y mentales del individuo que se encuentra bajo este tipo de situación. El trabajo actual supone contextos ambientales de trabajo, el manejo de materiales altamente valiosos y la interacción con personas en situaciones imprevistas que hacen posible la aparición de distintas formas de violencia, incluidos atracos y asaltos. (Moreno & Báez, 2010)

En la actualidad se han distinguido dos tipos de violencia principalmente derivadas en la violencia física y la violencia psicológica, pero si hablamos en un contexto laboral la que se generaría con mayor frecuencia sería la violencia psicológica y que a su vez tiene mayor dificultad de ser identificada, debido a que el ser humano prefiere mantenerlo oculto con la idea de que perjudicaría sus relaciones laborales y minimiza el peligro que causaría en sí mismo a nivel mental, mientras que la violencia física al ser más notorio sus consecuencias se presenta en menor probabilidad de ocurrencia (Feria Galbán, 2018).

La violencia también es considerada un riesgo laboral que ha ido teniendo mayor relevancia y atención legal y de la jurisprudencia. Un término que ha tomado relevancia dentro de los riesgos psicosociales es la “supervisión abusiva” se refiere al comportamiento agresivo hostil sin agresión física, mediante la intimidación o ridiculización, invasión del espacio personal y finalmente de un trato duro y hostil hacia los subordinados. Son todos estos componentes los que hacen de la violencia un riesgo psicosocial con todas las características de este. (Feria Galbán, 2018)

c. Acoso laboral

El acoso laboral o mobbing es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad. (Feria Galbán, 2018)

TABLA 2. CLASIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE MALTRATO ENTRE IGUALES

	Directa	Indirecta
FÍSICA	Dar empujones Pegar Amenazar con armas	Robar objetos Romper objetos Esconder objetos
VERBAL	Insultar Burlarse Poner sobrenombres	Hablar mal de uno Difundir falsos rumores
EXCLUSION SOCIAL	Excluir del grupo No dejar participar	Ignorar

Fuente: La Protección Jurídica del Acoso Laboral, 2015.

Los sujetos que intervienen en las situaciones de acoso laboral son el sujeto activo, la persona que lleva a cabo el acoso de manera individual o colectiva en contra de una o varias personas que trabajan en la empresa, de la cual actúan consciente o inconscientemente con conductas de hostigamiento psicológico con el propósito de marginar y humillar frente a otra persona. Este tipo de personas presentan ciertos aspectos propios de una persona que ejerce su poder sobre los demás como son: exagerada centralización en sí mismo, la falta de interés o empatía hacia los demás y la necesidad de atención y triunfo, generalmente este tipo de personas suelen ser egocéntricas y mayoritariamente jefes o personas con puestos superiores. (Kahale Carrillo, 2007)

c.1. Fases del proceso de acoso laboral

Se desarrollan a través de tres fases secuenciadas:

Estado Inicial: Se puede deber por la existencia de interés no afines u objetivos no aclarados en su totalidad, otro aspecto que se puede presentar son roces o enfrentamiento interpersonales ya sea por su carácter o modos de ser de los individuos involucrados (Kahale Carrillo, 2007).

Fase de Instauración: En esta fase se presentan diversos comportamientos abusivos y humillantes, de manera continua afectando la integridad física y psicológica del trabajador, una vez más la inadecuada organización del trabajo sigue presente (Kahale Carrillo, 2007).

Formalización del Problema: Un error común encontrado en esta fase es la adopción de medidas correctivas que no son adecuadas para solucionar el conflicto, en esta

faceta la víctima de la agresión sufre varios aspectos comenzando primero con la renuncia hacia el enfrentamiento generándole un sentimiento de confusión al dudar si por lo que está pasando es real o son imaginaciones suyas y por lo que toma una actitud de impotencia por miedo a las repercusiones socio laborales (Kahale Carrillo, 2007).

d. El burnout o desgaste profesional

El desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales, literalmente significa “estar quemado”, por lo general se presenta por un fuerte agotamiento emocional y físico debido a una jornada laboral extendido al que está sometido el trabajador, perjudicando a este el rendimiento que normalmente desempeñaría en su trabajo, en general el síndrome puede afectar a cualquiera independientemente del cargo que estos ocupen dentro de una organización. Actualmente el agotamiento emocional se ha profundizado debido al caso de la pandemia, la ansiedad y el estrés que se generan pueden desestabilizar a una persona que se considere normal y estable.(Feria Galbán, 2018; Moreno & Báez, 2010)

d.1. Causas del burnout

Los mecanismos pueden ser diversos, en general la mayoría de los casos pueden estar influenciados por el estrés, la presión, la falta de reconocimiento profesional o un mal ambiente laboral y de manera externa a lo laboral también influenciaran las relaciones personales que se tienen en casa con la familia o la pareja que pueden ser causantes o influyen a que el burnout se presente con mayor fuerza. No siempre el trabajo excesivamente estresante o extenso se considera el desencadenante del síndrome.(Moreno & Báez, 2010).

d.2. Signos del burnout

Se define un patrón sintomático individual para cada persona afectada, manifestándose los siguientes síntomas: cansancio persistente, sensación de agotamiento, sensación de sobrecarga, apatía, reducción del rendimiento, falta de sueño, vacío interno, repliegue en uno mismo, pesimismo y cinismo.

Se debe recalcar que existen diversos métodos como medio de tratamiento para prevenir este síndrome, por lo que no se tiene una pauta estándar para el tratamiento terapéutico del burnout, de ahí que la prevención tiene como objetivo mejorar las

técnicas que se decidan utilizar en el afectado para hacer frente a las tensiones cotidianas con el fin de aliviarlas, sin embargo, como primer paso los afectados deben reconocer que están sobrecargados y que dicha situación no es normal. Además, se puede optar como medio de tratamiento el hacer ejercicio de relajación, el yoga o la realización de actividades personales que generen un efecto positivo sobre el estado mental del individuo. Una buena alimentación o una dieta balanceada puede ser una opción muy recomendable como prevención o tratamiento. (Feria Galbán, 2018; Moreno & Báez, 2010)

2.3. Método de evaluación del riesgo psicosocial emitido por el Ministerio del Trabajo Ecuador

Para la evaluación de los riesgos psicosociales el Ministerio de Trabajo del Ecuador que se basa en un cuestionario que consta de 58 ítems que ofrece información sobre 8 dimensiones (anexo 1), las cuales son:

2.3.1. Carga y ritmo de trabajo

Este factor hace referencia a un conjunto de requerimientos mentales y físicos a los que se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable. La evaluación de carga y ritmo de trabajo, se hace a partir de 4 ítems, número de ítem en el cuestionario: 1, 2, 3, 4 (Ministerio de trabajo, 2022).

2.3.2. Desarrollo de competencias

Bajo este factor se evalúa oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.

En este punto del desarrollo de competencias se hace a partir de 4 ítems, número de ítem en el cuestionario: 5, 6, 7, 8 (Ministerio de trabajo, 2022).

2.3.3. Liderazgo

Por liderazgo se entiende las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas de equipo, influenciar a las personas en el logro de los objetivos, compartir una visión colaborar, proveer información, dialogar, reconocer los logros, entre otros.

La evaluación del liderazgo se hace a partir de 6 ítems, el número de ítem en el cuestionario es: 9, 10, 11, 12, 13, 14 (Ministerio de trabajo, 2022).

2.3.4. Margen de acción y control

El margen de acción y control hace referencia a las medidas en la que una persona, participa en la toma de decisiones en relación con su rol de trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)

La evaluación de margen de acción y control se hace a partir de 4 ítems, el número de ítem en el cuestionario es: 15, 16, 17, 18 (Ministerio de trabajo, 2022).

2.3.5. Organización del Trabajo

La organización de trabajo contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

La evaluación de organización del trabajo se hace a partir de 6 ítems, el número de ítem en el cuestionario es 19, 20, 21, 22 23, 24 (Ministerio de trabajo, 2022).

2.3.6. Recuperación

La recuperación refiere al tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo, así como tiempo destinado a recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales.

La evaluación de recuperación se hace a partir de 5 ítems, el número de ítem en el cuestionario es 25, 26, 27, 28, 29 (Ministerio de trabajo, 2022).

2.3.7. Soporte y Apoyo

Se refiere a acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborables y extra laborales.

La evaluación de margen de acción y control se hace a partir de 5 ítems, el número de ítem en el cuestionario es 30, 31, 32, 33, 34 (Ministerio de trabajo, 2022).

3.3.8. Otros puntos importantes

a. Acoso discriminatorio

El acoso discriminatorio enfoca el trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

La evaluación de acoso discriminatorio se hace a partir de 4 ítems, el número de ítem en el cuestionario es 35, 38, 53, 56 (Ministerio de trabajo, 2022).

b. Acoso laboral

El acoso laboral es una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadores y/o servidores de carácter instrumental o finalista.

La evaluación de acoso laboral se hace a partir de 2 ítems, el número de ítem en el cuestionario es de 41, 50 (Ministerio de trabajo, 2022).

c. Acoso Sexual

El acoso sexual pone en manifiesto las insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/los trabajadoras y/o servidor.

La evaluación de acoso sexual se hace a partir de 2 ítems, el número de ítem en el cuestionario es de 43, 48 (Ministerio de trabajo, 2022).

d. Adicción al trabajo

Este factor comprende la dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras

adicciones es que se alaba y se recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca suele pasar con otras adicciones.

La evaluación de adicción al trabajo se hace a partir de 5 ítems, el número de ítem en el cuestionario es de 36, 45, 51, 55, 57 (Ministerio de trabajo, 2022).

e. Condiciones del trabajo

Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.

La evaluación de condiciones de trabajo se hace a partir de 2 ítems, el número de ítem en el cuestionario es de 40, 47 (Ministerio de trabajo, 2022).

f. Doble presencia (laboral - familiar)

La doble presencia se refiere a las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal/familiar.

La evaluación de doble presencia (laboral - familiar) se hace a partir de 2 ítems, el número de ítem en el cuestionario es de 46, 49 (Ministerio de trabajo, 2022).

g. Estabilidad laboral y emocional

Este factor considera la precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.

La evaluación de estabilidad laboral y emocional se hace a partir de 5 ítems, el número ítem en el cuestionario es 37, 39, 42, 52, 54 (Ministerio de trabajo, 2022).

h. Salud auto percibida

El factor salud auto percibida es la percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

La evaluación de salud auto percibida se hace a partir de 2 ítems el número de ítem en el cuestionario es 44, 58 (Ministerio de trabajo, 2022).

CAPÍTULO III ESTRATEGIA METODOLÓGICA

3.1. Enfoque

La investigación se configuró como mixta de enfoque tanto cuantitativo como cualitativo, el primero destaca la relación o asociación entre los problemas de salud y los riesgos psicosociales a partir de su significancia; el enfoque cualitativo se establece considerando los niveles de riesgo psicosocial que se presentan, además, de los tipos de afecciones que se presenten en los trabajadores.

3.2. Tipo de Investigación

3.2.1. Investigación Descriptiva

Al ser descriptiva permitió desarrollar una categorización de las características del riesgo psicosocial en el depósito de madera y aserradero VICKY esto de una forma ordenada y sistemática.

3.2.2 Investigación Explicativa

El estudio buscó explorar la relación causal entre las diferentes afecciones y los factores de riesgo psicosocial a partir de la evaluación, con el fin de determinar sus causas y acercarse al problema de estudio explicando además su asociación y las condiciones en que las variables de estudio se relacionan.

3.2.3. Bibliográfica – Documental

Con el fin de conocer o deducir enfoques, teorías, conceptos que contribuyan al desarrollo del proyecto, la investigación tuvo esta modalidad, consultando esencialmente el criterio de varios autores basado en información de fuentes en las principales bases de datos de divulgación científica en base a las variables tanto independiente como dependiente.

3.2.4. De Campo

Para el proceso de estudio el investigador acudió a las instalaciones del aserradero para interactuar con los trabajadores y recabar información mediante la aplicación de un cuestionario sobre los riesgos psicosociales que se suscita al interior de las actividades laborales.

3.3. Participantes: Población y Muestra

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por los trabajadores del aserradero Vicky con un total de 7 trabajadores.

3.3.2. Muestra

Para el desarrollo de la muestra se tomó en cuenta una muestra intencional no probabilística de 7 trabajadores que laboran en la organización.

3.4. Técnica de recolección de información

La técnica aplicada fue el cuestionario del Ministerio de Trabajo que consta de 58 ítems, a partir del cual se evaluó el riesgo psicosocial.

3.5. Instrumentos

El instrumento aplicado fue el cuestionario del Ministerio de Trabajo, mismo que en base a un conjunto de preguntas de respuesta cerrada permitió recabar información relevante respecto a los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores del aserradero.

3.6. Técnicas de análisis de datos

Los datos procedentes de la aplicación del cuestionario del Ministerio de Trabajo, fueron procesados a través del paquete Microsoft Excel, que permitió obtener la valoración de las dimensiones psicosociales evaluadas.

3.7 Variables respuesta

3.7.1. Variable dependiente

Dimensiones del Riesgo Psicosocial.

3.7.2. Variable independiente

Gestión del riesgo psicosocial.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1. Resultados de la evaluación del riesgo psicosocial

Para la evaluación del Riesgo Psicosociales en el presente estudio, se utilizó el método que presenta el Ministerio de Trabajo del Ecuador que se basa en un cuestionario que consta de 58 ítems que ofrece información sobre 8 dimensiones.

Cada ítem 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. Se procede a realizar la suma de los valores de las respuestas de cada ítem que realizaron los siete encuestados. Posteriormente se obtuvo el promedio por cada dimensión valor que fue comparado con el nivel de riesgo por dimensión, lo que permitió clasificar en los rangos bajo, medio y alto a la exposición a cada uno de los factores de riesgo.

En la tabla 3 se detallan los valores correspondientes a cada uno de los rangos por dimensión evaluada.

TABLA 3. NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN

Dimensión	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo	13 al 16	8 a 12	4 a7
Desarrollo de competencias	13 al 16	8 a 12	4 a7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 al 16	8 a 12	4 a7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2022

La interpretación de los rangos bajo, medio y alto es la siguiente:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera acorto 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 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 aplicaran las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden ser generados con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la seguridad 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.

1. Carga y ritmo de trabajo

TABLA 4. DIMENSIÓN EVALUADA CARGA Y RITMO DE TRABAJO

1.CARGA Y RITMO DE TRABAJO					
En desacuerdo=1					
Poco de acuerdo= 2					
Parcialmente de acuerdo=3					
Completamente de acuerdo=4					
No de cuestionarios	ITEM 1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	ITEM 2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	ITEM 3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	ITEM 4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	Total
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 2	3	1	4	4	12
CUESTIONARIO 3	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 4	4	3	4	4	15
CUESTIONARIO 5	3	3	3	3	12
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 7	4	3	4	4	15
PROMEDIO					15

En la dimensión carga y ritmo de trabajo se obtuvo en promedio el valor de 15 lo que se interpreta como un nivel de riesgo bajo.

2. Desarrollo de competencias

TABLA 5. DIMENSIÓN EVALUADA DESARROLLO DE COMPETENCIAS

2.DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
En desacuerdo=1					
Poco de acuerdo= 2					
Parcialmente de acuerdo=3					
Completamente de acuerdo=4					
No de cuestionarios	ITEM 5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	ITEM 6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	ITEM 7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	ITEM 8. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	Total
CUESTIONARIO 1	3	4	3	4	14
CUESTIONARIO 2	4	3	4	3	14
CUESTIONARIO 3	3	3	4	3	13
CUESTIONARIO 4	4	3	1	1	9
CUESTIONARIO 5	4	4	3	4	15
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4	16
CUESTIONARIO 7	4	4	2	3	13
PROMEDIO					13

En la dimensión desarrollo de competencias se obtuvo en promedio el valor de 13 lo que se interpreta como un nivel de riesgo bajo.

3. Liderazgo

TABLA 6. DIMENSIÓN EVALUADA LIDERAZGO

3. LIDERAZGO				
En desacuerdo=1				
Poco de acuerdo= 2				
Parcialmente de acuerdo=3				
Completamente de acuerdo=4				
No de cuestionarios	ITEM 9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	ITEM 10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	ITEM 11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	ITEM 12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar
CUESTIONARIO 1	3	4	4	4
CUESTIONARIO 2	1	1	2	3
CUESTIONARIO 3	3	1	1	1
CUESTIONARIO 4	1	2	2	4
CUESTIONARIO 5	2	2	3	2
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4
CUESTIONARIO 7	3	4	4	3

3. LIDERAZGO En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4			
No de cuestionarios	ITEM 13.	ITEM 14.	Total
	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos	
CUESTIONARIO 1	4	4	23
CUESTIONARIO 2	3	3	13
CUESTIONARIO 3	1	1	8
CUESTIONARIO 4	4	1	14
CUESTIONARIO 5	2	2	13
CUESTIONARIO 6	3	4	23
CUESTIONARIO 7	4	3	21
PROMEDIO			16

En la dimensión liderazgo se obtuvo en promedio el valor de 16 lo que se interpreta como un nivel de riesgo medio.

4. Margen de acción y control

TABLA 7. DIMENSIÓN EVALUADA MARGEN DE ACCION Y CONTROL

4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4					
No de cuestionarios	ITEM 15.	ITEM 16.	ITEM17.	ITEM 18.	Total
	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	
CUESTIONARIO 1	3	4	4	4	15
CUESTIONARIO 2	3	2	2	2	9
CUESTIONARIO 3	3	4	4	4	15
CUESTIONARIO 4	1	4	2	1	8
CUESTIONARIO 5	2	3	2	3	10
CUESTIONARIO 6	3	4	4	4	15
CUESTIONARIO 7	4	4	4	3	15
PROMEDIO					12

En la dimensión margen de acción y control se obtuvo en promedio el valor de 12 que se interpreta como un nivel de riesgo medio.

5. Organización del Trabajo

TABLA 8. DIMENSIÓN EVALUADA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
En desacuerdo=1			
Poco de acuerdo= 2			
Parcialmente de acuerdo=3			
Completamente de acuerdo=4			
No de cuestionarios	ITEM 19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	ITEM 20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	ITEM 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
CUESTIONARIO 1	4	4	1
CUESTIONARIO 2	2	2	3
CUESTIONARIO 3	4	3	3
CUESTIONARIO 4	4	1	4
CUESTIONARIO 5	3	2	4
CUESTIONARIO 6	4	3	4
CUESTIONARIO 7	4	2	3

5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
En desacuerdo=1				
Poco de acuerdo= 2				
Parcialmente de acuerdo=3				
Completamente de acuerdo=4				
No de cuestionarios	ITEM 22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	ITEM 23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	ITEM 24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	Total
CUESTIONARIO 1	3	4	4	20
CUESTIONARIO 2	3	3	4	17
CUESTIONARIO 3	3	4	4	21
CUESTIONARIO 4	1	3	4	17
CUESTIONARIO 5	3	3	4	19
CUESTIONARIO 6	4	4	4	23
CUESTIONARIO 7	2	4	4	19
PROMEDIO				21

En la dimensión organización del trabajo se obtuvo en promedio el valor de 21 lo que se interpreta como un nivel de riesgo bajo.

6. Recuperación

TABLA 9. DIMENSIÓN EVALUADA RECUPERACIÓN

6. RECUPERACIÓN						
En desacuerdo=1						
Poco de acuerdo= 2						
Parcialmente de acuerdo=3						
Completamente de acuerdo=4						
No de cuestionarios	ITEM 25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	ITEM 26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía	ITEM 27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	ITEM 28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	ITEM 29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	Total
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	3	19
CUESTIONARIO 2	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 3	2	4	3	4	4	17
CUESTIONARIO 4	1	1	2	4	4	12
CUESTIONARIO 5	3	2	2	3	3	13
CUESTIONARIO 6	3	4	4	4	4	19
CUESTIONARIO 7	3	4	3	4	4	18
PROMEDIO						17

En la dimensión recuperación se obtuvo en promedio el valor de 17 lo que se interpreta como un nivel de riesgo bajo.

7. Soporte y Apoyo

TABLA 10. DIMENSIÓN EVALUADA SOPORTE Y APOYO

7. SOPORTE Y APOYO						
En desacuerdo=1						
Poco de acuerdo= 2						
Parcialmente de acuerdo=3						
Completamente de acuerdo=4						
No de cuestionarios	ITEM 30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	ITEM 31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	ITEM 32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	ITEM 33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	ITEM 34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	Total
CUESTIONARIO 1	3	3	1	4	3	14
CUESTIONARIO 2	3	3	2	2	3	13
CUESTIONARIO 3	4	4	3	4	2	17
CUESTIONARIO 4	4	4	3	4	1	16

CUESTIONARIO 5	3	3	2	3	2	13
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4	4	20
CUESTIONARIO 7	3	4	4	3	3	17
PROMEDIO						16

En la dimensión soporte y apoyo se obtuvo en promedio el valor de 16 lo que se interpreta como un nivel de riesgo bajo.

8. Otros puntos importantes

Dentro de esta dimensión se incluyen: acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia (laboral –familiar), estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida.

TABLA 11. DIMENSION EVALUADA OTROS PUNTOS IMPORTANTES

8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES				
En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4				
No de cuestionarios	ITEM 35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	ITEM 36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	ITEM 37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	ITEM 38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4
CUESTIONARIO 2	3	4	2	4
CUESTIONARIO 3	4	4	4	4
CUESTIONARIO 4	4	4	4	3
CUESTIONARIO 5	3	3	3	3
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4
CUESTIONARIO 7	4	4	3	3

8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES				
En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4				
No de cuestionarios	ITEM 39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado	ITEM 40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	ITEM 41. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	ITEM 42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.
CUESTIONARIO 1	4	1	4	4
CUESTIONARIO 2	4	4	4	4
CUESTIONARIO 3	4	4	4	4
CUESTIONARIO 4	4	1	1	4

CUESTIONARIO 5	3	4	2	2
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4
CUESTIONARIO 7	4	4	4	4

8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES

En desacuerdo=1
 Poco de acuerdo= 2
 Parcialmente de acuerdo=3
 Completamente de acuerdo=4

No de cuestionarios	ITEM 43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	ITEM 44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	ITEM 45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	ITEM 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo
CUESTIONARIO 1	4	4	3	4
CUESTIONARIO 2	4	4	4	3
CUESTIONARIO 3	4	4	3	2
CUESTIONARIO 4	4	4	4	2
CUESTIONARIO 5	4	2	2	3
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4
CUESTIONARIO 7	4	4	3	4

8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES

En de acuerdo=1
 Poco de acuerdo= 2
 Parcialmente de acuerdo=3
 Completamente de acuerdo=4

No de cuestionarios	ITEM 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	ITEM 48. Mi trabajo está libre de acoso sexual	ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	ITEM 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.
CUESTIONARIO 1	3	4	1	4
CUESTIONARIO 2	4	4	4	4
CUESTIONARIO 3	4	4	2	4
CUESTIONARIO 4	1	4	4	1
CUESTIONARIO 5	2	4	2	3
CUESTIONARIO 6	3	4	4	4
CUESTIONARIO 7	3	4	3	4

8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES

En desacuerdo=1

Poco de acuerdo= 2

Parcialmente de acuerdo=3

Completamente de acuerdo=4

No de cuestionarios	ITEM 51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	ITEM 52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	ITEM 53. En mi trabajo se respetan mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	ITEM 54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.
CUESTIONARIO 1	4	4	3	4
CUESTIONARIO 2	4	4	3	4
CUESTIONARIO 3	4	4	4	4
CUESTIONARIO 4	4	4	4	1
CUESTIONARIO 5	3	3	2	3
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4
CUESTIONARIO 7	4	4	4	4

8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES

En desacuerdo=1

Poco de acuerdo= 2

Parcialmente de acuerdo=3

Completamente de acuerdo=4

No de cuestionarios	ITEM 55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	ITEM 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	ITEM 57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	ITEM 58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	Total
CUESTIONARIO 1	3	3	3	4	84
CUESTIONARIO 2	4	4	4	4	91
CUESTIONARIO 3	4	4	4	3	90
CUESTIONARIO 4	4	4	4	4	78
CUESTIONARIO 5	3	4	4	3	70
CUESTIONARIO 6	4	4	4	4	95
CUESTIONARIO 7	4	4	4	4	91
PROMEDIO					86

En la dimensión, otros puntos importantes se obtuvieron en promedio el valor de 86 lo que se interpreta como un nivel de riesgo bajo.

4.1.2. Resumen de los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial

En la tabla 12 se detalla el resumen de la evaluación por cada dimensión que propone el método del Ministerio de Trabajo Ecuador.

TABLA 12. RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

DIMENSIÓN	VALOR	NIVEL DE RIESGO
1. Carga y ritmo de trabajo	15	Riesgo Bajo
2. Desarrollo de competencias	13	Riesgo Bajo
3. Liderazgo	16	Riesgo Medio
4. Margen de acción y control	12	Riesgo Medio
5. Organización de trabajo	21	Riesgo Bajo
6. Recuperación	17	Riesgo Bajo
7. Soporte y apoyo	16	Riesgo Bajo
8. Otros puntos importantes	86	Riesgo Bajo

4.2. Programa de prevención del riesgo psicosocial

1. Objetivo general del programa

Prevenir el riesgo psicosocial en el personal que labora en el depósito de madera y aserradero Vicky.

2. Objetivos específicos del programa

Fomentar una cultura de prevención mediante la realización de actividades que aseguren un equilibrio de oportunidades y la participación de cada uno de los trabajadores

Mantener el control del cumplimiento de las actividades diseñadas en el plan de prevención.

3. Ámbito de aplicación

El plan de prevención de los riesgos psicosociales aplica para todos los trabajadores del depósito de madera y aserradero Vicky,

4. Responsabilidades y funciones para la implementación del programa

RESPONSABLE	FUNCIONES
Gerente	Garantizar el cumplimiento del programa de prevención del riesgo psicosocial mediante la generación de recursos y apoyo necesario.
Trabajadores en general	Cumplir con medidas de prevención en el presente plan.

5. Actividades propuestas

Dimensión: Liderazgo

DESTINATARIOS	ACCIONES	PLAZOS IMPLEMENTACIÓN	AGENTES IMPLICADOS	RECURSOS		SEGUIMIENTO		
			RESPONSABLE	MATERIALES	ECONÓMICOS	INDICADORES	PLAZOS	
Personal Operativo	Formación en temas relacionados a trabajo en equipo.			Capacitador			(Número de personal capacitado/Total de personal del aserradero) * 100	2 meses
Personal Administrativo	Formación para mandos altos en habilidades de liderazgo.	4 meses	Gerente	Cursos de liderazgo y coaching		500 \$		Formación Continua
Personal Operativo	Promover actividades asociativas extra laborales de los trabajadores: salidas de campo y campeonatos deportivos.			Canchas deportivas y espacios recreativos			(Número de actividades realizadas/ Total de actividades planificadas) * 100	2 veces al año

Dimensión: Soporte y Apoyo

DESTINATARIOS	ACCIONES	PLAZOS IMPLEMENTACIÓN	AGENTES IMPLICADOS	RECURSOS		SEGUIMIENTO	
			RESPONSABLE	MATERIALES	ECONÓMICOS	INDICADORES	PLAZOS
Personal Operativo	Medición periódica de la satisfacción laboral para conocer las percepciones de las condiciones de trabajo y de las exposiciones laborales de los colaboradores	4 meses					
Personal Operativo	Compromiso de la empresa hacia el reconocimiento de la importancia de la labor desarrollada por los trabajadores mediante mecanismos de comunicación ágiles y eficaces (feed-back).	Durante todo el año	Gerente	Encuesta: NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación	50 \$	(Número de personal encuestado/Total de personal del aserradero) * 100	2 meses

Dimensión: Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal/familiar

DESTINATARIOS	ACCIONES	PLAZOS IMPLEMENTACIÓN	AGENTES IMPLICADOS	RECURSOS		SEGUIMIENTO	
			RESPONSABLE	MATERIALES	ECONÓMICOS	INDICADORES	PLAZOS
Personal Operativo	Charlas de "Conciliación de vida familiar, personal y laboral" en donde se promueva la distribución equilibrada de las tareas domésticas entre todos los miembros de la familia.	4 meses	Gerente	Capacitador	50 \$	(Número de personal capacitado/Total de personal del aserradero) * 100	2 veces al año

Dimensión: Carga y ritmo de trabajo

DESTINATARIOS	ACCIONES	PLAZOS IMPLEMENTACIÓN	AGENTES IMPLICADOS	RECURSOS		SEGUIMIENTO	
			RESPONSABLE	MATERIALES	ECONÓMICOS	INDICADORES	PLAZOS
Personal Operativo	Reorganizar los horarios, añadiendo pausas breves durante toda la jornada.	4 meses	Gerente	Horarios de trabajo	10 \$	(Número de personal con horario reorganizado/Total de personal del aserradero) * 100	1 veces al año

Dimensión: Recuperación

Destinatarios: personal operativo y administrativo

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS

Objetivo

Implementar un programa de Pausas Activas en el depósito de madera y aserradero Vicky para crear conciencia sobre la importancia de adquirir y promover hábitos saludables dentro y fuera de la jornada laboral.

Marco Conceptual

PAUSAS ACTIVAS: Consiste en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos (máximo 15 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

Beneficios

AUMENTAN	DISMINUYEN
La armonía laboral a través del ejercicio físico y la relajación.	El estrés laboral.
Alivian las tensiones laborales producidas por malas posturas y rutina generada por el trabajo.	Los factores generadores de trastornos músculo-esqueléticos de origen laboral que repercuten principalmente en cuello y extremidades superiores.
Incrementan el rendimiento en la ejecución de las labores.	Las ausencias al trabajo

Actividades

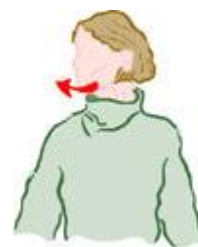
El programa de pausas activas, establece períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter físico y psicológico generados por el trabajo.

Los ejercicios tienen una duración entre 5 y 7 minutos y se deben realizar, a las 10:30 y a las 3:30. Es importante saber que a las dos horas de realizar una actividad repetitiva, el sistema osteomuscular se fatiga.

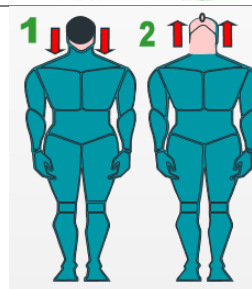
ESTIRAMIENTO

CABEZA – CUELLO

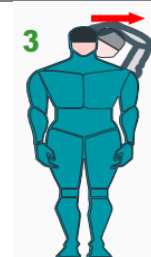
Gire su cabeza a la derecha -como si tratara de mirar su espalda- y sostenga esa posición por cinco segundos, vuelva la cabeza al centro y cambie hacia el lado contrario. Repita el ejercicio tres veces de cada lado



Lleve su cabeza hacia atrás, como si tratara de mirar el cielo, sostenga esa posición por cinco segundos, vuelva la cabeza al centro, y baje lentamente la cabeza como si tratara de mirar el suelo sostenga por cinco segundos. Realice tres repeticiones hacia cada lado.



Lleve su cabeza hacia el lado Derecho, coloque su brazo derecho sobre la cabeza apoyando la mano sobre la oreja izquierda y sostenga esa posición por cinco segundos, Vuelva al centro y cambie hacia el lado izquierdo. Repita tres veces hacia cada lado.



Con ambas manos realizar amasamiento de los músculos posteriores del cuello y de la región superior de la espalda. Realizar por 10 segundos.



CUELLO - HOMBROS

La muñeca izquierda y tire suavemente hacia abajo. Incline la cabeza hacia el hombro derecho. Sostenga por detrás los brazos por detrás de la espalda, con la mano derecha tome diez segundos. Cambie de lado, realice tres repeticiones.



HOMBROS

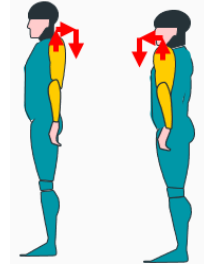
Lleve el brazo derecho por atrás de la cabeza y toque la espalda con su mano, coloque el brazo izquierdo sobre el codo realizando presión hacia abajo, Cambie hacia el lado opuesto, realice 3 repeticiones de cada lado.



Suba los hombros hacia las orejas, ahora los contrae por diez segundos, distorsiónelos rápidamente, repita por tres veces.



Suba los hombros hacia las orejas, muévelos hacia atrás en círculos.
Repita el movimiento, en dirección inversa.
Realice tres repeticiones en cada lado.



HOMBROS - PECTORALES

Enlace las manos por atrás de la espalda, con las palmas en dirección hacia el interior, tire suavemente hacia arriba. Sostenga durante diez segundos, Realice tres repeticiones.



Con los dedos entrelazados tras la cabeza, mantenga los codos estirados hacia el exterior con la parte superior del cuerpo erguida, trate de acercar los omoplatos uno contra el otro. Sostenga durante diez segundos. Repita tres veces.



BRAZOS

Sacuda los brazos y manos a los lados del cuerpo durante diez segundos, dejando que los hombros vayan colgando a medida que disminuye la tensión.



De pie, con los brazos extendidos y los dedos entrelazados, girar las palmas por encima de la cabeza a la vez que estira los brazos. Sostener por diez segundos y volver a la posición inicial. Repetir tres veces.



De pie, con los brazos extendidos y las manos entrelazadas, elevarlas hacia el lado derecho a la altura de los hombros, sostener por diez segundos y cambiar hacia el otro lado. Repetir tres veces



Eleve los brazos extendidos a los lados y toque las palmas de las manos arriba de la cabeza. Vuelva a la posición inicial. Repita tres veces.



4.3. Discusión

Los resultados del estudio titulado análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación Sirviendo con Amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional realizado por Carvajal y Ramírez en el 2011, denotan que en un mayor porcentaje los trabajadores de la corporación se sienten motivados con su trabajo y rol que desempeñan en esta; sin embargo en las exigencias psicológicas cognitivas se evidencia el riesgo para los trabajadores, teniendo problemas de ausentismo y bajas en el personal (Carvajal & Ramirez, 2011); caso contrario sucede en el presente trabajo de investigación ya que al realizar la evaluación del riesgo psicosocial en los trabajadores del aserradero Vicky, se obtuvo un nivel de riesgo bajo, sin embargo, se propuso acciones de prevención con el objetivo de mantener el buen estado de los trabajadores.

Como se muestra en los resultados obtenidos de la investigación análisis de riesgos psicosociales y estrés en trabajadores de selección y operativos de Digitex de

Manizales realizada por Norma Duque en el 2016, donde se analiza los riesgos asociados a dos puestos de trabajo, se logra evidenciar que los colaboradores operativos presentan mayor riesgo psicosocial que los colaboradores de selección esto podría ser causa de la cantidad de tiempo que los empleados operativos están realizando una misma actividad con exigencias muy elevadas por el cumplimiento de indicadores y muchos requieren para cumplir con los resultados esperados trabajar más tiempo de lo estipulado (Duque, 2016), algo similar sucede en el presente estudio donde se evidenció que los trabajadores del Aserradero Vicky al ser operativos presentaban mayor exposición a los riesgos psicosociales.

El estudio realizado por Carolina E. Leyton-Pavez, Soledad A. Valdés-Rubilar y Patricia C. Huerta-Riveros con el tema Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud en el 2016, demuestra que es importante evaluar los riesgos psicosociales usando una metodología avalada ya sea nacional o internacionalmente, obteniendo como resultado que la dimensión más crítica corresponde a las exigencias psicológicas (56 %), considerándose como una situación desfavorable ya que elevados porcentajes de la población se encuentra en una situación de estrés y de desgaste emocional generando problemas en el desempeño de las actividades (Leyton, Valdés, & Huerta, 2016), situación que también ha sido demostrada en el presente estudio ya que se utilizó la metodología del Ministerio del Trabajo Ecuador para evaluar el riesgo psicosocial en los trabajadores del depósito de madera y aserradero Vicky, obteniendo como resultado un nivel de riesgo bajo de manera global.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Se realizó el análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores del depósito de madera y aserradero Vicky, utilizando el método establecido por el Ministerio del Trabajo, para lo cual se aplicó un cuestionario que consta de 58 ítems que ofrece información sobre 8 dimensiones las cuales fueron: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos que se consideran importantes dentro de la metodología.

Se realizó la evaluación del riesgo psicosocial en los trabajadores del depósito de madera y aserradero Vicky, obteniendo un resultado global de riesgo bajo, es decir, los trabajadores del aserradero no presentan afectaciones a nivel psicosocial.

Se realizó una propuesta de control del riesgo psicosocial, misma que contiene varias actividades preventivas a desarrollar como capacitaciones, elaboración de programas y actividades de difusión.

A medida que se realizó la gestión del riesgo psicosocial en el depósito de madera y aserradero Vicky, se fueron realizando cambios organizacionales, dando importancia no solo a la prevención de los riesgos psicosociales, sino además al resto de riesgos a los cuáles está expuesto el personal.

5.2 Recomendaciones

Para la evaluación del riesgo psicosocial es recomendable el uso de una metodología avalada nacional o internacionalmente, la misma que permita obtener datos fiables que conlleven a la generación de propuestas adecuadas en pro de la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en cualquier organización independientemente del área productiva.

Para el proceso de identificación del riesgo psicosocial es recomendable la aplicación de cuestionarios a los directamente afectados, asegurando la confidencialidad de las respuestas, para así evitar que obtengan resultados erróneos.

Dentro de la propuesta de mejora se debe establecer actividades que sean ejecutables y medibles, para de esta manera se pueda realizar el seguimiento y mejora de las mismas, aparte que puedan servir para el establecimiento de indicadores que permitan gestionar el riesgo psicosocial adecuadamente.

Se recomienda realizar la gestión de riesgos laborales abarcando todos los riesgos a los cuáles está expuesto el personal del depósito de madera y aserradero Vicky, aplicando una metodología de evaluación avalada y de fácil interpretación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artazcoz, L., & Molinero, E. (2004). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Arch. Prev. Riesgos Labor.* (Ed. Impr.), 7(4), 134–142.
- Badía Montalvo, R. (1985). Salud ocupacional y riesgos laborales. *Boletín de La Oficina Sanitaria Panamericana*, 98(1), 20–33.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107–115.
- Beltrán, C. A., Moreno, M. P., López, T. T., Estrada, J. S., & Torres, J. L. S. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40(2), 266–278. [https://doi.org/10.1016/s0034-7450\(14\)60123-2](https://doi.org/10.1016/s0034-7450(14)60123-2)
- Feria Galbán, K. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Lex Social: Revista de Los Derechos Sociales*, 8(1), 174–205.
- Flores, D. (2012a). *Identificación de factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral de los trabajadores de ENCHAPES DECORATIVOS S.A. ENDESA.*
- Flores, D. (2012b). *Identificación de factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral de los trabajadores de ENCHAPES DECORATIVOS S.A. ENDESA.*
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Simposio: Salud Ocupacional*, 29(2), 337–241.
- Gimeno, D., Marko, D., & Martínez, J. (2003). Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 6(3), 139–145.
- Giner Alegría, C. A. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Anales de Derecho*, 30, 254–296.

- Gómez Ortiz, V., Perilla-Toro, L. E., & Hermosa R, A. M. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1–15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>
- Kahale Carrillo, D. T. (2007). El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. *Gaceta Laboral*, 13(1), 93–119. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es%0Ahttp://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972006000100005&script=sci_arttext
- Lecca, R., Guevara, R., & Boza, C. (2013). *Riesgos psicosociales*.
- Martinez Barranco, M. P., & Yandun Burbano, E. D. (2017). Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 58–68. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.135>
- Meseguer de Pedro, M., Soler Sánchez, M. I., García-Izquierdo, M., Sáez Navarro, M. C., & Sánchez Meca, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 19(2), 225–230. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-34247198986&partnerID=40&md5=5c680f7375cf346fee1826dfd8e86bb0>
- Moreno-Jiménez, B. (2014). *Factores y riesgos psicosociales , medidas y buenas prácticas. April 2013*.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. In *Universidad Autónoma de Madrid*. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532–544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Neffa, J. C. (2019). Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: Los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Del Centro de Estudios de Sociología Del Trabajo*, 11, 66–104.

https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/saYrB?_s=jAdIsFiDZ%2B8Wc0N4pH6iamQpKbk%3D

- Orozco-Vásquez, M.-M., Zuluaga-Ramírez, Y.-C., & Pulido-Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 1–16. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
- Raffo Lecca, E., Ráez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Producción y Gestión*, 16(2), 70–79.
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell Lennart Levi, J. J., Hurrell Jr, J. J., & Murphy Lennart Levi, L. R. (2001). Factores psicosociales y de organización. In *Enciclopedia de salud y organización en el trabajo* (pp. 34.1-34.88).
- Schaufeli, W., & Salanova, S. M. (2002). ¿ Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. In *Prevención* (Issue August). http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_I NSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf VN - readcube.com
- UGT Aragón. (2016). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. 130.
- Bustamante. (2020). *Ministerio de Trabajo: normativa sobre discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer*. Obtenido de https://www.pbplaw.com/es/ministerio-de-trabajo-normativa-sobre-discriminacion-acoso-laboral-y-violencia-contra-la-mujer/#_ftn1
- Carvajal, M., & Ramirez, V. (2011). ANALISIS DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN SIRVIENDO CON AMOR. Pereira.
- Constitución. (2008). Constitución de la República del Ecuador .
- Duque, N. (Mayo de 2016). Análisis de riesgos psicosociales y estrés en trabajadores de selección y operativos de Manizales.
- ILO. (2022). *ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO*. Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang-es/index.htm

Leyton, C., Valdés, S., & Huerta, P. (2016). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales.

ANEXOS

Anexo 1. ENCUESTA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO REALIZADA A LOS TRABAJADORES DEL ASERRADERO VICKY.

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 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		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)
N R	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					

N R	Ítem	Completamen te de Acuerdo (4)	Parcialmen te de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacue rdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fuí 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		Completamen te de Acuerdo (4)	Parcialmen te de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacue rdo (1)
N R	Ítem				
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 ACCIÓN Y CONTROL		Completamen te de Acuerdo (4)	Parcialmen te de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacue rdo (1)
N R	Ítem				
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	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamen te de Acuerdo (4)	Parcialmen te de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacue rdo (1)
N R	Ítem				
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	

RECUPERACIÓN		Completamen	Parcialmen	Poco de	En
N	Ítem	te de Acuerdo	te de Acuerdo	acuerdo (2)	desacue
R		(4)	(3)		rdo (1)
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		Completamen	Parcialmen	Poco de	En
N	Ítem	te de Acuerdo	te de Acuerdo	acuerdo (2)	desacue
R		(4)	(3)		rdo (1)
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		Completamen	Parcialmen	Poco de	En
N	Ítem	te de Acuerdo	te de Acuerdo	acuerdo (2)	desacue
R		(4)	(3)		rdo (1)
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 esta 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 esta 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 INTERPRETACIÓN 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.

Anexo 2. PROPUESTA DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL DEPÓSITO DE MADERA Y ASERRADERO VICKY.



Unach

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO




**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL DEPÓSITO DE MADERA Y
ASERRADERO VICKY**

Autora: Natividad Georgina Tixi Chacha

Tutora: Ing. Elisa López R. Mgs





El depósito de madera y aserradero Vicky, se encuentra ubicado en la Panamericana Sur, a una cuadra de la entrada a Corona Real, Parroquia Licán.

Se dedica a la preparación de la madera para distintos fines, con el fin de satisfacer las necesidades y requerimiento de los clientes.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Son hechos o situaciones de la organización con una alta probabilidad de hacer daño a la salud de los trabajadores, estos son: el estrés, la violencia, el acoso laboral, trabajo emocional, conflicto familia-trabajo, etc.



Para el análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores del depósito de madera y aserradero Vicky, se aplicó el cuestionario de riesgos psicosociales elaborado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Según el Ministerio del Trabajo Los factores de riesgo psicosocial son:

Carga y Ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso laboral, acoso sexual, acoso discriminatorio, doble presencia, estabilidad laboral, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, salud auto percibida.



INTRODUCCIÓN

Para encaminar a la empresa hacia una correcta gestión del riesgo y la mejora continua de sus actividades laborales, se ha establecido acciones de mejora, mediante la planificación de

OBJETIVO

Prevenir el riesgo psicosocial en el personal que labora en el depósito de madera y aserradero Vicky.

DIMENSIÓN: LIDERAZGO

DESTINATARIOS	ACCIONES	PLAZOS IMPLEMENTACIÓN	AGENTES IMPLICADOS	RECURSOS		SEGUIMIENTO	
			RESPONSABLE	MATERIALES	ECONÓMICOS	INDICADORES	PLAZOS
Personal Operativo	Formación en temas relacionados a trabajo en equipo.	4 meses	Supervisor	Capacitador	500 \$	(Número de personal capacitado/Total de personal del aserradero) * 100	2 meses
Personal Administrativo	Formación para mandos altos en habilidades de liderazgo.			Cursos de liderazgo y coaching			Formación Continua
Personal Operativo	Promover actividades asociativas extra laborales de los trabajadores: salidas de campo y campeonatos deportivos.			Canchas deportivas y espacios recreativos			2 veces al año

SOPORTE Y APOYO

DESTINATARIOS	ACCIONES	PLAZOS IMPLEMENTACION	AGENTES IMPLICADOS	RECURSOS		SEGUIMIENTO	
			RESPONSABLE	MATERIALES	ECONÓMICOS	INDICADORES	PLAZOS
Personal Operativo	Medición periódica de la satisfacción laboral para conocer las percepciones de las condiciones de trabajo y de las exposiciones laborales de los colaboradores	4 meses	Supervisor	Encuesta: NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación	50 \$	(Número de personal encuestado/Total de personal del aserradero) * 100	2 meses
Personal Operativo	Compromiso de la empresa hacia el reconocimiento de la importancia de la labor desarrollada por los trabajadores mediante mecanismos de comunicación ágiles y eficaces (feed-back).	Durante todo el año					

DIMENSIÓN: DOBLE PRESENCIA (FAMILIAR – LABORAL)

DESTINATARIOS	ACCIONES	PLAZOS IMPLEMENTACION	AGENTES IMPLICADOS	RECURSOS		SEGUIMIENTO	
			RESPONSABLE	MATERIALES	ECONÓMICOS	INDICADORES	PLAZOS
Personal Operativo	Charlas de "Conciliación de vida familiar, personal y laboral" en donde se promueva la distribución equilibrada de las tareas domésticas entre todos los miembros de la familia.	4 meses	Supervisor	Capacitador	50 \$	(Número de personal capacitado/Total de personal del aserradero) * 100	2 veces al año

DIMENSIÓN: CARGA Y RITMO DE TRABAJO

DESTINATARIOS	ACCIONES	PLAZOS IMPLEMENTACION	AGENTES IMPLICADOS	RECURSOS		SEGUIMIENTO	
			RESPONSABLE	MATERIALES	ECONÓMICOS	INDICADORES	PLAZOS
Personal Operativo	Reorganizar los horarios, añadiendo pausas breves durante toda la jornada.	4 meses	Supervisor	Horarios de trabajo	10 \$	(Número de personal con horario reorganizado/Total de personal del aserradero) * 100	1 veces al año

DIMENSIÓN: RECUPERACIÓN



PAUSAS ACTIVAS

OBJETIVO

Implementar un programa de Pausas Activas en el depósito de madera y aserradero Vicky para crear conciencia sobre la importancia de adquirir y promover hábitos saludables dentro y fuera de la jornada laboral.

MARCO

CONCEPTUAL

PAUSAS ACTIVAS:

Consiste en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos (máximo 15 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes sicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

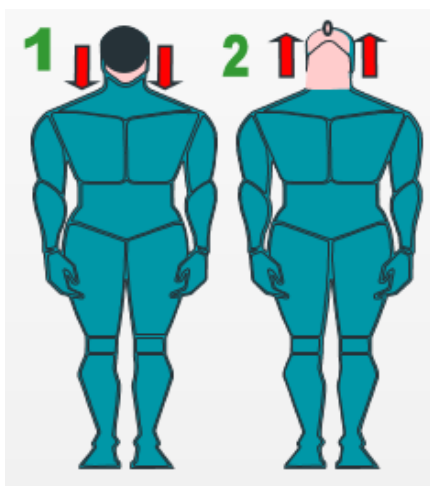
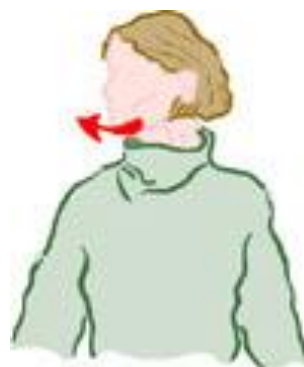
ACTIVIDADES

El programa de pausas activas, establece períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter físico y psicológico generados por el trabajo.

Los ejercicios tienen una duración entre 5 y 7 minutos y se deben realizar, a las 10:30 y a las 3:30. Es importante saber que, a las dos horas de realizar una actividad repetitiva, el sistema osteomuscular se fatiga.

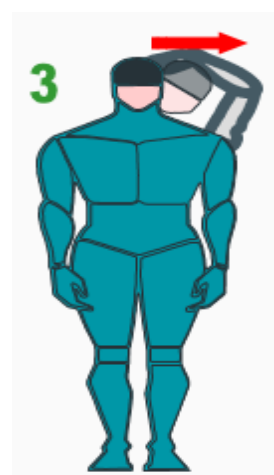
CABEZA Y CUELLO

Gire su cabeza a la derecha - como si tratara de mirar su espalda- y sostenga esa posición por cinco segundos, vuelva la cabeza al centro y cambie hacia el lado contrario. Repita el ejercicio tres veces de cada lado



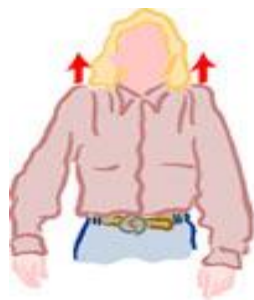
Lleve su cabeza hacia atrás, como si tratara de mirar el cielo, sostenga esa posición por cinco segundos, vuelva la cabeza al centro, y baje lentamente la cabeza como si tratara de mirar el suelo.

Lleve su cabeza hacia el lado Derecho, coloque su brazo derecho sobre la cabeza apoyando la mano sobre la oreja izquierda y sostenga esa posición por cinco segundos.



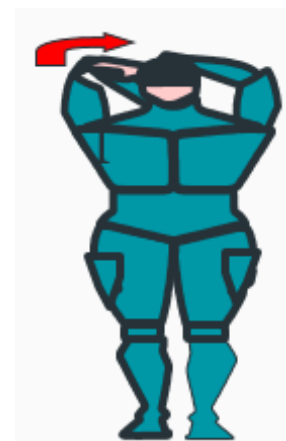
CUELLO Y HOMBROS

La muñeca izquierda y tire suavemente hacia abajo. Incline la cabeza hacia el hombro derecho. Sostenga por detrás los brazos por detrás de la espalda, con la mano derecha tome diez segundos.



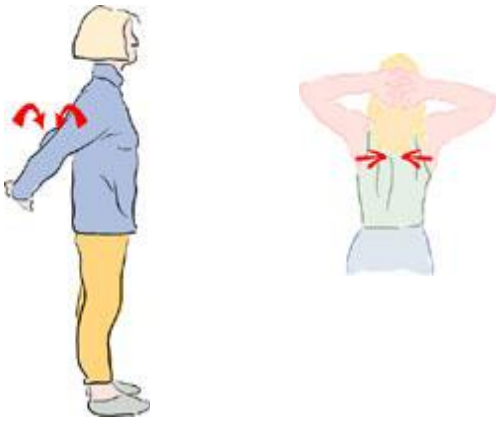
HOMBROS

Lleve el brazo derecho por atrás de la cabeza y toque la espalda con su mano, coloque el brazo izquierdo sobre el codo realizando presión hacia abajo, Cambie hacia el lado opuesto, realice 3 repeticiones de cada lado.



Suba los hombros hacia las orejas, ahora los contrae por diez segundos, distorsiónelos rápidamente, repita por tres veces.

HOMBROS Y PECTORALES



Enlace las manos por atrás de la espalda, con las palmas en dirección hacia el interior, tire suavemente hacia arriba. Sostenga durante diez segundos, Realice tres repeticiones.

BRAZOS

Sacuda los brazos y manos a los lados del cuerpo durante diez segundos, dejando que los hombros vayan colgando a medida que disminuye la tensión.

De pie, con los brazos extendidos y los dedos entrelazados, girar las palmas por encima de la cabeza a la vez que estira los brazos. Sostener por diez segundos y volver a la posición inicial. Repetir tres veces.

De pie, con los brazos extendidos y las manos entrelazadas, elevarlas hacia el lado derecho a la altura de los hombros, sostener por diez segundos y cambiar hacia el otro lado. Repetir tres veces

Eleve los brazos extendidos a los lados y toque las palmas de las manos arriba de la cabeza. Vuelva a la posición inicial. Repita tres veces.



EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

El equipo de protección personal ayudará a controlar el efecto de los riesgos o disminuir los accidentes en el depósito de madera y aserradero Vicky.

El uso del equipo de protección personal garantiza la seguridad personal de los trabajadores, entre estos podemos citar los siguientes:

