

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR - MATRIZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PROPUESTA DE
INTERVENCIÓN PARA LA EMPRESA AVESCA-PRONACA

AUTORAS: ELSA MARIANELA SIGCHA VILLACÍS

PAOLA GABRIELA ZAMBRANO FREIRE

DIRECTORA: MSC. GRACE LATORRE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RIESGO
LABORAL

QUITO, JULIO-2023

ÍNDICE

Resumen ejecutivo	viii
Abstract.....	ix
Introducción	1
Diagnóstico de la empresa y del problema	5
1.1 Análisis del sector avícola ecuatoriano	5
1.1.1 Análisis del macroentorno del sector avícola	7
1.2 La empresa Avesca Pronaca.....	9
1.2.1 Reseña histórica Avesca Pronaca	10
1.2.2 Misión	11
1.2.3 Visión	12
1.2.4 Políticas Avesca Pronaca	12
1.2.5 Principios de la empresa	14
1.2.6 Estructura organizacional de Avesca Pronaca	16
1.2.7 Cadena de valor de la empresa Avesca Pronaca.....	17
1.2.8 Las cinco fuerzas de Porter en la empresa Avesca Pronaca	18
1.2.9 Situación económica de la empresa Avesca Pronaca	20
1.3 Los riesgos psicosociales que enfrentan los empleados de Avesca Pronaca.....	21
Marco conceptual.....	23
2.1 Definición de factores psicosociales	23
2.1.1 Historia del concepto factores psicosociales	24
2.1.2 Factores psicosociales de riesgo	27

2.1.3 Características de los factores psicosociales de riesgo	28
2.1.4 Factores de Riesgo Psicosociales en el ámbito laboral.....	30
2.2 Factores psicosociales en el ámbito laboral.....	32
2.2.1 Definición y clasificación de los factores psicosociales	33
2.2.2 El efecto en la salud	34
2.2.3 Clasificación de los riesgos psicosociales	35
2.3 Riesgos psicosociales Intralaborales	36
2.4 Riesgos extralaborales	37
2.5 Métodos e instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.....	38
2.5.1 Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO-3.1)	40
2.5.1.1 FPSICO Versión 4.0.	40
2.5.1.2 Ámbito de aplicación.....	41
2.5.2 Cuestionario Psicosocial de Copenhague – Método CoPsoQ-istas21	41
2.5.2.1 Uso y aplicación	42
2.6 Prevalencia de los Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.....	42
Marco metodológico.....	44
3.1 Tipo de Investigación	44
3.2 Alcance	45
3.3 Diseño	45
3.4 Consideraciones éticas.....	45
3.5 Población y muestra	46
3.6 Fuentes de información	47

3.7 Descripción de trabajo en campo	48
3.8 Procesamiento de la información	48
3.9 Sensibilización del estudio	49
3.9.1 Levantamiento manual de la información	50
3.10 Carga al sistema y tabulación de datos	51
Análisis de resultados	52
4.1 Datos demográficos generales.....	52
4.2 Resultados generales de la población investigada	58
4.2.1 Análisis de los rasgos psicosociales más frecuentes.....	59
4.3 Análisis de los rasgos psicosociales más frecuentes en personal operativo.....	63
4.4 Comunicación de datos obtenidos	66
Propuesta	69
5.1 Presentación.....	69
5.2 Plan de intervención general de los Riesgos Psicosociales	72
5.2.1 Relación de factores psicosociales.....	73
5.2.2 Factores psicosociales y enfoques de gestión	76
5.2.3 Cronograma y costo de implementación	78
5.3 Propuesta individual por factor de Riesgo Psicosocial	82
Conclusiones	104
Recomendaciones	108
Bibliografía	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Factores organizacionales</i>	24
Tabla 2. Clasificación de los factores de riesgo psicosociales.....	35
Tabla 3. Instrumentos para la evaluación.....	39
Tabla 4. Resultados generales de oportunidades y fortalezas encontradas.....	58
Tabla 5. Datos del departamento de administración.....	59
Tabla 6. Resultados generales Fpsico-V4.0 personal administrativo	59
Tabla 7. Datos generales -Fpsico-V4.0 personal operativo	63
Tabla 8. Resultados generales Fpsico-V4.0 personal operativo	64
Tabla 9. Estrategia de comunicación- Plan de endomarketing.....	68
Tabla 10. Relación de factores psicosociales.....	74
Tabla 11. Factores psicosociales y enfoques de gestión.....	77
Tabla 12. <i>Plan de intervención- Participación y Supervisión 1</i>	84
Tabla 13. <i>Plan de intervención- Participación y Supervisión 2</i>	86
Tabla 14. <i>Plan de intervención- Participación y Supervisión 3</i>	87
Tabla 15. <i>Plan de intervención- Demandas Psicológicas 1</i>	89
Tabla 16. <i>Plan de intervención- Demandas Psicológicas 2</i>	91
Tabla 17. <i>Plan de intervención- Desempeño del Rol 1</i>	93
Tabla 18. <i>Plan de intervención- Desempeño del Rol 2</i>	95
Tabla 19. <i>Plan de intervención- Tiempo del trabajo 1</i>	97
Tabla 20. <i>Plan de intervención- Tiempo del trabajo 2</i>	99

Tabla 21. <i>Plan de intervención- Carga de trabajo 1</i>	101
Tabla 22. <i>Plan de intervención- Carga de trabajo 2</i>	103

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores Psicosociales	26
Figura 2. Factores de la organización y factores laborales	34
Figura 3. Condiciones intralaborales	37
Figura 4. <i>Género</i>	53
Figura 5. <i>Estado Civil</i>	54
Figura 6. <i>Departamento</i>	55
Figura 7. <i>Antigüedad</i>	55

Resumen ejecutivo

La Empresa Avesca-Pronaca se enfoca en la producción avícola para dar respuesta efectiva a la demanda de alimentos dirigidos al consumo humano y animal elaborados a partir de productos y subproductos de las aves de corral. Es importante destacar que las condiciones laborales que actualmente persisten en la institución evidencian riesgos psicosociales que inciden negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, situación que se traduce en afectaciones psicológicas físicas y sociales, manifestándose dicho fenómeno principalmente en el elevado nivel de rotación de personal, situación que afecta el manejo estratégico de los recursos económicos, materiales y humanos dispuestos para las diferentes actividades productivas y por consecuencia los niveles de productividad empresarial. La metodología utilizada la investigación corresponde al tipo no experimental, cuantitativo y descriptivo. Se concluyó que los factores psicosociales de Participación y Supervisión; así como de Demandas Psicológicas entre los colaboradores de la institución son los que demandan de una mayor atención siendo por lo tanto objetivos clave para garantizar una mejora sistemática en la reducción efectiva de los de los riesgos psicosociales que actualmente afectan el desempeño laboral de los colaboradores y por consecuencia de la materialización de un ambiente laboral equilibrado que permita el incremento sistemático de los niveles de productividad.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, propuesta de intervención, participación y supervisión, demandas psicológicas, Recursos Humanos.

Abstract

The Avesca-Pronaca Company focuses on poultry production to effectively respond to the demand for food for human and animal consumption made from poultry products and by-products. It is important to note that the working conditions that currently persist in the institution show psychosocial risks that negatively affect the work performance of employees, a situation that translates into physical and social psychological effects, manifesting itself mainly in the high level of staff turnover, a situation which affects the strategic management of economic resources, materials and human resources for the different productive activities and consequently the levels of business productivity. The methodology used in the research is not experimental, quantitative, and descriptive. Psychosocial factors of Participation and Supervision were concluded; as well as Psychological Demands among the collaborators of the institution are those that demand greater attention being therefore key objectives to ensure a systematic improvement in the effective reduction of psychosocial risks that currently affect the employees' work performance and, consequently, the materialization of a balanced work environment that allows the systematic increase of productivity levels.

Keywords: Psychosocial risks, intervention proposal, participation and supervision, psychological demands, Human Resources.

Introducción

Los factores que influyen en la calidad y eficacia de las organizaciones públicas y privadas en América Latina son los riesgos psicosociales, los cuales generan inestabilidad socioeconómica. Esto se debe a que los trabajadores no desempeñan sus funciones de acuerdo a las exigencias de sus puestos, lo que a su vez conduce a la insatisfacción. Estos desafíos psicosociales, como el estrés en el trabajo, la disminución de la productividad y los retrasos, actúan como motivadores negativos para los empleados en su vida diaria (Pujol et al., 2021)..

En las últimas décadas, ha habido un creciente interés en los riesgos psicosociales en el entorno laboral, que pueden tener efectos perjudiciales en la salud física y mental de los trabajadores, así como en la eficiencia y éxito de las empresas. Por lo tanto, es crucial que las compañías implementen medidas para identificar y abordar estos riesgos, y una manera de lograrlo es a través del diagnóstico y la implementación de intervenciones específicas.

En Ecuador, a pesar de contar con leyes que respaldan la salud ocupacional de los empleados en empresas, los riesgos psicosociales son frecuentes en el sector privado debido a la falta de preocupación por parte de la alta dirección hacia el bienestar mental de sus empleados. Aunque existen regulaciones destinadas a proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo, la efectiva implementación y cumplimiento de estas normativas a menudo enfrenta obstáculos. Es posible que muchas empresas no estén prestando suficiente atención a los factores psicosociales que pueden afectar el bienestar emocional y mental de sus empleados.

Los riesgos psicosociales más comunes incluyen una carga de trabajo excesiva, falta de apoyo y supervisión insuficiente, factores que pueden tener un impacto negativo en la calidad de vida y la satisfacción laboral de los empleados. Además, el entorno laboral podría carecer de mecanismos que permitan a los empleados participar activamente en la toma de decisiones y resolver conflictos y preocupaciones de manera adecuada. La falta de atención a estos riesgos no solo afecta la salud y seguridad de los empleados, sino que también perjudica la productividad y eficiencia de la empresa. Los empleados que enfrentan condiciones de trabajo estresantes y desfavorables tienden a tener un rendimiento deficiente y mayor ausentismo.

Para superar este problema, es esencial que la alta dirección se comprometa genuinamente con el bienestar psicosocial de sus empleados. Esto implica identificar y reducir

los riesgos psicosociales en la organización, implementar estrategias de intervención efectivas y fomentar una cultura empresarial que valore la salud y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Además, es fundamental proporcionar capacitación y sensibilización a los gerentes y líderes de equipo sobre la importancia de abordar los problemas psicosociales en el lugar de trabajo y fomentar un ambiente laboral positivo y saludable. De esta manera, las empresas pueden avanzar hacia un entorno laboral donde la seguridad de los empleados sea una prioridad, al tiempo que mejoran su productividad y competitividad en el mercado.

Las demandas laborales y psicológicas pueden dar lugar a estrés en el trabajo, y varios factores influyen en esto, como el nivel de capacitación y control del empleado en su trabajo, su capacidad para gestionar emociones y relaciones con sus compañeros, conflictos éticos al realizar tareas controvertidas, condiciones de estabilidad y seguridad en el lugar de trabajo, y oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional (Moreno, 2019). La principal consecuencia del riesgo psicosocial es el aumento del estrés de los empleados, la frustración, la depresión y la reducción del rendimiento laboral debido a la fatiga física y mental causada por el estrés, lo que resulta en pérdidas económicas y en la productividad organizacional.

Por lo anterior, se puede asumir que en Avesca-Pronaca existen riesgos psicosociales que pueden afectar el desempeño de los empleados de la empresa. Por lo que se planea investigar la empresa realizando un plan preventivo que ayude a reducir estos riesgos en la empresa.

No es diferente en el caso de AVESCA-PRONACA, si bien es una empresa líder en la industria alimentaria, vale la pena prestar atención a las amenazas psicosociales que pueden afectar a sus empleados. Una medida que se puede tomar en este contexto es realizar una investigación para identificar factores que generan peligros en el ambiente laboral, como estrés, acoso laboral, falta de comunicación, falta de reconocimiento, entre otros.

Una vez conocidos, es importante implementar medidas para abordarlos. Algunas de estas medidas pueden incluir la implementación de un programa de bienestar en el lugar de trabajo que anime a los empleados a realizar actividad física, recreación y desarrollo personal y profesional. También es importante apoyar la comunicación interna para que los empleados se sientan escuchados y apreciados y puedan identificar los factores que afectan su seguridad laboral.

Otra medida que se puede implementar es un programa de prevención de riesgos psicosociales, que incluya capacitación en habilidades sociales, resolución de conflictos, manejo del estrés y otros temas. Estas capacitaciones ayudan a los empleados a afrontar situaciones difíciles y prevenir problemas mentales. Por otra parte, es importante mejorar las condiciones de trabajo, incluidas la seguridad, la ergonomía y la organización del trabajo, el implementar medidas preventivas ayuda a reducirlos en el ambiente laboral y mejorar la calidad de vida laboral de los empleados.

Es importante monitorear y evaluar las intervenciones implementadas para determinar su efectividad. Esta evaluación puede incluir la medición del ambiente de trabajo, las percepciones de los empleados sobre el ambiente de trabajo, el impacto de las intervenciones implementadas y otros indicadores relevantes. Con esta información se pueden realizar ajustes y mejoras a las intervenciones implementadas para asegurar su efectividad.

En AVESCA-PRONACA, examinar los riesgos psicosociales e implementar medidas preventivas ayudará a mejorar la vida laboral de los empleados y evitará que se produzcan problemas de salud mental en el entorno laboral. Prestar atención a estos aspectos es importante para la seguridad de los empleados y el éxito general de la empresa.

El propósito de este estudio es examinar los riesgos psicosociales presentes en Avesca-Pronaca y proponer intervenciones para abordar estos riesgos. Avesca-Pronaca es una empresa que produce y distribuye alimento para aves en Ecuador. La empresa emplea aproximadamente a 500 empleados y se preocupa por la seguridad de sus empleados.

En primer lugar se realizó una evaluación del riesgo al que está expuesta la empresa. La evaluación se basa en entrevistas y encuestas a los empleados de Avesca-Pronaca, así como el análisis de datos relacionados con la seguridad laboral. Se descubrió que la empresa tenía varios riesgos, como estrés laboral, desequilibrio entre la vida laboral y personal, violencia y acoso en el lugar de trabajo, abuso de drogas y alcohol, presiones de productividad, conflictos interpersonales, problemas de comunicación y desarrollo profesional.

En la segunda etapa se desarrolló una propuesta de intervención para solucionar los problemas psicosociales identificados. La propuesta se basa en un enfoque multifacético que abarca varias medidas para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo en Avesca-Pronaca. Estas actividades fomentan una cultura laboral saludable que promueve el respeto, la comprensión, la

colaboración y la inclusión, crear un sistema de evaluación para ellos, construcción de infraestructura que apoye la seguridad de los empleados.

Como resultado de esta propuesta de intervención, se espera que Avesca-Pronaca mejore significativamente la seguridad de sus empleados y reduzca los riesgos psicosociales. Esto se logra desarrollando una cultura laboral saludable, estableciendo un sistema de evaluación y desarrollando una infraestructura que respalde la seguridad en el lugar de trabajo.

Diagnóstico de la empresa y del problema

1.1 Análisis del sector avícola ecuatoriano

La industria avícola en Ecuador desempeña un papel fundamental en la economía del país y cuenta con una rica tradición en la producción de alimentos de alta calidad tanto para el mercado nacional como para el internacional. La avicultura en Ecuador se destaca como una actividad económica de gran relevancia, ya que representa una de las principales fuentes de ingresos dentro del sector agrícola. En los últimos años, este sector ha experimentado un crecimiento significativo, impulsado por el aumento de la demanda y la creación de nuevas empresas y proyectos. Esto ha permitido a Ecuador consolidarse como uno de los principales productores y exportadores de carne de ave en América Latina (Barzalo, 2019).

El sector avícola en Ecuador destaca por su capacidad para innovar y adaptarse a las dinámicas cambiantes del mercado. En los últimos años, ha experimentado un crecimiento constante gracias al aumento de la demanda tanto en el ámbito nacional como internacional. La producción de carne de ave es la principal actividad dentro de la industria avícola ecuatoriana, representando más del 90% de la producción total. Asimismo, la producción de huevos ha ido ganando importancia en este sector.

Desde el año 2000, el sector avícola de Ecuador ha mantenido un crecimiento anual de aproximadamente el 10%. Este crecimiento se atribuye a mejoras en la productividad, la incorporación de tecnología y avances en las prácticas de producción avícola. Estas mejoras han permitido a los productores ecuatorianos aumentar su producción y elevar la calidad de sus productos. Como resultado de estos avances, Ecuador ha logrado posicionarse como el segundo mayor exportador de carne de ave en América Latina.

Además, la industria avícola ecuatoriana ha realizado inversiones significativas en infraestructura, lo que ha contribuido a un incremento en la producción y la productividad. Esto, a su vez, ha mejorado el acceso a los mercados internacionales, lo que se ha traducido en un aumento de las exportaciones de productos avícolas ecuatorianos. Tirado y Abril (2020) destaca las acciones tomadas por el gobierno nacional para implementar políticas que impulsen el desarrollo del sector avícola, lo que ha contribuido a una mayor productividad y competitividad.

Otra fortaleza del sector avícola ecuatoriano es el potencial exportador del Ecuador, lo que hace que la industria avícola ecuatoriana sea conocida internacionalmente. Actualmente Ecuador exporta productos de pollo a países como Colombia, Perú y Chile, así como a otros mercados como Estados Unidos y Europa Mezones et al. (2022), la exportación de productos avícolas ha permitido que la industria avícola ecuatoriana sea cada vez más competitiva, generando enormes oportunidades de negocios para los productores.

La avicultura en el Ecuador se encuentra bajo el control de organismos gubernamentales, lo que permite un seguimiento y control continuo de los procesos productivos y de la calidad de los productos avícolas, esta situación conlleva la posibilidad de alcanzar altos estándares de calidad e inocuidad alimentaria, y aumenta la confianza del consumidor. y mejorar la imagen de la industria.(Neusa et al., 2019).

Sin embargo, el sector avícola de Ecuador también enfrenta algunos desafíos. Uno de los principales desafíos es la competencia de los productos de pollo importados, que pueden ser baratos y afectar la demanda interna. Además, la influenza aviar es un riesgo constante en la avicultura, lo que requiere medidas preventivas y de control constantes para evitar la propagación de la enfermedad.

La industria avícola en Ecuador representa un pilar esencial de la economía del país y se caracteriza por su notable capacidad de adaptación e innovación en respuesta a las fluctuaciones del mercado. Entre sus fortalezas se encuentran la capacidad de exportación, las regulaciones gubernamentales y la producción de productos avícolas de alta calidad, mientras que los desafíos incluyen la competencia de las importaciones y la amenaza de enfermedades avícolas.

En los últimos años, el sector avícola en Ecuador ha experimentado un significativo crecimiento y desarrollo. Esto ha sido resultado de diversos factores, como la creciente demanda nacional e internacional de productos avícolas, las mejoras en las prácticas de cría y producción, así como la incorporación de tecnologías avanzadas en la industria.

El acceso a nuevos mercados internacionales ha desempeñado un papel crucial en el desarrollo del sector avícola ecuatoriano. Las exportaciones avícolas han contribuido al crecimiento económico del país y han diversificado las fuentes de ingresos en la industria. Asimismo, este crecimiento ha generado oportunidades de empleo y ha tenido un impacto

positivo en las comunidades locales, promoviendo el desarrollo en regiones donde la avicultura es una actividad predominante.

Dada la continua demanda de productos avícolas y el crecimiento económico de Ecuador, se prevé que el sector avícola continúe expandiéndose en el futuro. En este sentido, es esencial que los fabricantes y la industria en su conjunto sigan mejorando sus innovaciones y operaciones para mantener su competitividad en el mercado global. Asimismo, es importante que el crecimiento del sector avícola se produzca de manera sostenible y responsable, garantizando la calidad y seguridad de los productos avícolas, así como el bienestar de las aves y la protección del medio ambiente.

1.1.1 Análisis del macroentorno del sector avícola

El sector avícola en el Ecuador se ha convertido en uno de los principales contribuyentes a la economía nacional, el crecimiento de este sector se debe a varios factores, entre ellos la creciente oferta de ganado y el aumento de los precios internacionales de las aves y la carne de pollo. Estos factores han ayudado a asegurar la estabilidad y el crecimiento del sector avícola ecuatoriano.

Muñoz et al.(2022) destaca que el análisis PEST es una herramienta útil para evaluar el entorno en el que se desenvuelve el sector avícola ecuatoriano. El análisis PEST es una herramienta útil para comprender las fuerzas que afectan a una industria y a empresas específicas. Luego se realizará un análisis PEST para el sector avícola ecuatoriano:

Político: El sector avícola en el Ecuador está regulado por la Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la Calidad Agropecuaria (AGROCALIDAD) y el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG). Estos organismos gubernamentales desarrollan regulaciones y políticas que afectan al sector avícola, incluidos estándares de calidad, bioseguridad y requisitos de exportación. También se debe considerar la política comercial del país, que puede afectar la exportación e importación de productos avícolas.

Ecuador sigue una política de comercio abierto y participa en la distribución gratuita de productos agrícolas, lo que ha creado condiciones favorables para la avicultura porque los productores tienen acceso a materias primas de alta calidad y los consumidores tienen acceso a productos de alta calidad a precios asequibles. Además, el Gobierno del Ecuador ha desarrollado

una serie de leyes y regulaciones destinadas a garantizar la inocuidad de los alimentos y proteger al sector avícola (Jaramillo et al., 2023)..

Económico: El sector avícola en Ecuador es una de las principales actividades económicas del país y contribuye significativamente al PIB. La industria ha experimentado un crecimiento constante en los últimos años, impulsada por la demanda nacional y extranjera de productos de pollo. Sin embargo, el sector avícola también puede verse afectado por la inflación, las tasas de interés y las fluctuaciones en los precios de los insumos y las materias primas.

El sector avícola de Ecuador se ha beneficiado de la estabilidad de la economía nacional y del aumento de los precios internacionales del pollo. Esto ha provocado un aumento en el consumo de carne de pollo, lo que ha aumentado la demanda de productos de pollo. Además, el sector avícola se benefició del fortalecimiento del dólar estadounidense, lo que permitió a los productores ecuatorianos vender sus productos en el exterior a precios más bajos.

Cultura social: La demanda de productos avícolas está influenciada por los hábitos y preferencias de los consumidores, que pueden verse influenciados por cambios en la cultura y los patrones de consumo. Por ejemplo, la tendencia hacia dietas más saludables y sostenibles puede aumentar la demanda de productos de pollo orgánicos, libres de hormonas y antibióticos.

El pueblo de Ecuador se ha beneficiado del desarrollo del sector avícola porque reduce la desigualdad y la pobreza en algunas regiones. El sector contribuyó a la creación de empleo, la inflación y el desarrollo de infraestructuras.(Zakupula, 2022)..

Tecnología: La tecnología ha tenido un impacto significativo en la cría de aves de corral, desde la automatización de los procesos productivos hasta la implementación de métodos de modificación genética. La tecnología ha mejorado la eficiencia y seguridad de la producción avícola mediante la implementación de sistemas de control y seguimiento de calidad.

El sector avícola en Ecuador ha adoptado nuevas tecnologías, como el uso de incubadoras, para mejorar la eficiencia productiva y la calidad del producto. Los fabricantes pueden exportar productos de alta calidad a precios competitivos (Vélez et al., 2022).

Ubicación: El sector avícola en Ecuador ha adoptado un enfoque ambientalmente sustentable para asegurar la conservación de los recursos naturales. Esto incluye implementar

prácticas que reduzcan el uso de agua y energía, reduzcan la contaminación y reciclen materiales. Estas acciones ayudaron a garantizar la sostenibilidad a largo plazo del sector.

En resumen, el sector avícola en el Ecuador tiene factores políticos, económicos, sociales y tecnológicos que pueden influir en su crecimiento y desarrollo. Las regulaciones gubernamentales, la economía del país, las preferencias de los consumidores y la tecnología son factores clave a considerar al analizar la situación del sector avícola.

1.2 La empresa Avesca Pronaca

Avesca-pronaca (2023) es una empresa líder en el sector de alimentos en el Ecuador y uno de los mayores exportadores de productos avícolas de la región. La empresa tiene una larga trayectoria en el mercado y se ha consolidado como una de las empresas líderes del sector en el país.

Es una empresa ecuatoriana con una larga trayectoria en la industria agroindustrial. Es una de las empresas líderes del país, dedicada a la producción y elaboración de productos alimenticios, materias primas para la industria alimentaria y animal, y productos lácteos. Gracias a su compromiso con la seguridad del consumidor, brindando alimentos de alta calidad, productos lácteos seguros, nutritivos y saludables, se ha convertido en una empresa exitosa que cumple con los estándares de calidad. Además, su compromiso con la protección del medio ambiente ha permitido a la compañía reducir su huella de carbono en un 30%.

Su objetivo es brindar a sus clientes y consumidores productos de alta calidad y para ello ofrece una amplia gama de productos avícolas, entre ellos pollo, pavo, huevos y otros. La empresa se centra en la innovación y el desarrollo de nuevos productos para satisfacer las necesidades de sus clientes y usuarios.

La compañía tiene un fuerte compromiso social y ambiental y ha implementado diversas iniciativas para reducir su impacto ambiental y contribuir a la sostenibilidad ambiental. Desde esta perspectiva, ha implementado proyectos de energía renovable, programas de conservación de la biodiversidad y proyectos de desarrollo comunitario en las zonas donde trabaja.

AVESCA-PRONACA(2023) se preocupa por la seguridad de sus empleados y ha implementado medidas para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. La empresa cuenta con programas de capacitación y desarrollo personal y profesional para sus empleados, y

pone énfasis en promover una cultura organizacional basada en la ética y la responsabilidad social.

Además de su compromiso con la seguridad del consumidor, AVESCA-PRONACA(2023) hace todo lo posible para ofrecer a sus clientes un servicio personalizado. Esto incluye un equipo de expertos que ayudan a los clientes a encontrar la mejor solución para sus necesidades dietéticas. La empresa presta servicios en el ámbito de la gestión de almacenes, logística, distribución y transporte.

Empresa líder en agronegocios ecuatoriano, se preocupa por la seguridad del consumidor, el medio ambiente y la calidad de sus productos. Esta empresa ha demostrado su capacidad para ofrecer productos, servicios de almacenamiento y logística de alta calidad, así como un equipo de profesionales brindando buenas soluciones para satisfacer las necesidades de sus clientes. Avesca-pronaca (2023) es una empresa de alimentos líder en Ecuador, enfocada en brindar a sus clientes y consumidores productos de alta calidad, promoviendo al mismo tiempo la sostenibilidad y el bienestar de sus empleados y las comunidades en las que opera.

1.2.1 Reseña histórica de Avesca Pronaca

Avesca-pronaca (2023) es una empresa ecuatoriana con una larga trayectoria en el mercado de alimentos y productos avícolas. En 1953, un joven emprendedor fundó Avesca SA en Quito, Ecuador. El objetivo inicial de la empresa era la producción y producción de alimentos para pájaros, pero luego la empresa se expandió para producir alimentos para otros animales, así como para humanos.

Historia de la Empresa Es el año 1950 cuando el señor Humberto Jarín inicia la producción de pollo en la ciudad de Quito. En 1962 se crea la empresa Pronaca y comienza a producir aves y productos animales. Desde el inicio de su existencia, la empresa se ha centrado en la calidad y la mejora continua de sus productos. Esto ha convertido a Avesca Pronaca en una de las empresas líderes en la industria avícola en Ecuador y otros países de América Latina.

En 1976 se constituye AVESCA-PRONACA como resultado de la fusión de dos empresas avícolas reconocidas en el país: Avícola Ecuatoriana (AVESCA) y Productos Naturales del Campo (PRONACA). Esta fusión permitió a la empresa ampliar su presencia en el mercado y fortalecerse como una de las principales empresas de alimentos del Ecuador.

Desde hace décadas AVESCA-PRONACA (2023) ha logrado un importante crecimiento y diversificación de su cartera de productos. En 1980, la empresa comenzó a exportar productos avícolas a otros países de la región, y en 1990 comenzó a producir alimentos nutritivos y a criar cerdos.

En el año 2000, Avesca Pronaca decidió aprovechar las oportunidades de mercado en la región y expandir sus operaciones a otros países como Colombia y Perú. Esta decisión resultó ser un éxito y permitió a la empresa adquirir más clientes y mejorar su presencia en los mercados regionales. Actualmente, Avesca Pronaca es uno de los principales productores de alimento para pollos de América Latina. La empresa ofrece muchos productos de alta calidad, conocidos por su calidad y sabor. Estos productos incluyen semillas, alimento para pájaros, alimento para mascotas y alimento para humanos. En todas sus actividades, la empresa se esfuerza por mantener una alta responsabilidad medioambiental.

Avesca Pronaca se ha convertido en una empresa líder del sector avícola en Ecuador y Latinoamérica. La empresa se esfuerza por mejorar sus productos y servicios para satisfacer las necesidades de sus clientes. Esta filosofía ha permitido a la empresa ganarse una destacada reputación en el sector de la alimentación avícola.

En los años siguientes, la empresa siguió ampliando y ampliando su oferta de productos. En 2012, AVESCA-PRONACA (2023) inauguró una nueva planta nutricional en la ciudad de Santo Domingo y en 2015 adquirió la empresa colombiana Superpolo, lo que le permitió ampliar su presencia en el mercado internacional.

Actualmente AVESCA-PRONACA(2023) es una empresa líder en el sector de alimentos en el Ecuador y uno de los mayores exportadores de productos avícolas de la región. La empresa cuenta con una amplia gama de productos y se ha consolidado como una organización comprometida con la sostenibilidad y el bienestar de sus empleados y las comunidades en las que opera.

1.2.2 Misión

Ser una empresa líder en la producción y comercialización de alimentos de alta calidad con compromiso social y ambiental. La empresa se esfuerza por satisfacer las necesidades de sus clientes y usuarios promoviendo la seguridad de sus empleados y de las comunidades en las que

opera (AVESCA-PRONACA, 2023). Para cumplir con su misión, se enfoca en la innovación y el desarrollo de nuevos productos y tecnologías, implementando prácticas sustentables y promoviendo una cultura corporativa ética, responsabilidad social y protección del medio ambiente.

La empresa también se preocupa por el bienestar de sus empleados y se esfuerza por brindarles un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como programas de capacitación y desarrollo personal y profesional. Resumiendo la misión AVESCA-PRONACA(2023) con un enfoque en la innovación y la responsabilidad social, se esfuerza por ofrecer productos de alta calidad y promover la sostenibilidad y el bienestar de sus empleados y las comunidades en las que opera.

1.2.3 Visión

Ser una empresa líder en el mercado alimentario y avícola en Polonia y en el extranjero, en términos de calidad de sus productos, compromiso social y medioambiental e innovación de tecnologías y procesos (AVESCA-PRONACA, 2023). La empresa quiere ampliar su presencia en el mercado internacional y fortalecerse como el principal exportador de productos avícolas de la región. Para ello, se enfoca en la mejora continua de sus procesos y productos, implementando prácticas sustentables y promoviendo una cultura organizacional basada en la ética y la responsabilidad social.

La empresa se compromete a promover el bienestar de sus empleados y las comunidades en las que opera mediante la implementación de programas y medidas de desarrollo social y ambiental para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

1.2.4 Políticas Avesca Pronaca

AVESCA-PRONACA (2023) se destaca en el mercado no sólo por su éxito, sino también por su compromiso con la calidad, la sostenibilidad, la seguridad de los empleados y la responsabilidad social. Este compromiso se refleja en las políticas que rigen sus actividades y guían su toma de decisiones. AVESCA-PRONACA cuenta con una serie de políticas que rigen sus actividades y orientan su toma de decisiones. Algunas de estas reglas son:

- **Política de calidad:** Proporcionar productos y servicios de alta calidad a través de la mejora continua de procesos y la implementación de medidas para garantizar la

satisfacción del cliente y el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables (AVESCA-PRANACA 2023)

- **Política de medio ambiente:** Minimizar el impacto ambiental implementando prácticas sustentables en el proceso y protegiendo la biodiversidad y el uso responsable de los recursos naturales (AVESCA-PRANACA 2023)
- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Proporcionar a los empleados un entorno de trabajo seguro y saludable mediante la implementación de medidas preventivas y la promoción de una cultura de seguridad y protección en el trabajo (AVESCA-PRANACA 2023)
- **Política de responsabilidad social:** Contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las que opera mediante la implementación de programas y medidas de desarrollo social y ambiental para promover el bienestar comunitario (AVESCA-PRANACA 2023)
- **Política de Ética y Transparencia:** Actuar con honestidad y transparencia en todas nuestras actividades y apoyar una cultura organizacional basada en la ética y el respeto a los derechos humanos (AVESCA-PRANACA 2023)

Una de las políticas básicas de AVESCA-PRONACA (2023) es la política de calidad. La empresa se esfuerza por ofrecer productos y servicios de alta calidad mejorando constantemente sus procesos e implementando actividades para garantizar la satisfacción del cliente. Dado que la calidad es la clave para la satisfacción y fidelidad del cliente, esta política es fundamental para el éxito y la posición de la empresa en el mercado.

Otra política importante de la empresa es la política de protección del medio ambiente. AVESCA-PRONACA (2023) está comprometida con la reducción del impacto ambiental mediante la implementación de prácticas sustentables en sus procesos y la protección de la biodiversidad y el uso responsable de los recursos naturales. La compañía ha llevado a cabo diversas iniciativas para reducir su huella ambiental, como la implementación de proyectos de energías renovables, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la gestión responsable de residuos.

Además, AVESCA-PRONACA se compromete a proporcionar a sus empleados un ambiente de trabajo seguro y saludable a través de su política de seguridad y salud en el trabajo. La empresa promueve una cultura de seguridad y salud en el trabajo entre sus empleados

mediante la implementación de medidas preventivas para reducir el riesgo laboral. Esta política es importante para garantizar la seguridad de los empleados y su compromiso con el éxito de la empresa.

La empresa también cuenta con una política de responsabilidad social que se enfoca en contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las que opera. AVESCA-PRONACA (2023) implementa programas y medidas de desarrollo social y ambiental que promueven el bienestar comunitario. Para contribuir al desarrollo de la comunidad, la empresa ha emprendido proyectos apoyando diversas actividades como la educación, el deporte y la cultura.

Finalmente, la empresa cuenta con una política de ética y transparencia, comprometiéndose a trabajar con honestidad y transparencia en todas sus operaciones y promoviendo una cultura organizacional basada en la ética y el respeto a los derechos humanos. Esta política es importante para asegurar la reputación de la empresa y su compromiso con la responsabilidad social.

La política de AVESCA-PRANACA es fundamental para asegurar su compromiso con la calidad, la sostenibilidad, la seguridad de los empleados y la responsabilidad social. La implementación de estas políticas ha permitido a la compañía fortalecer su posición como líder del mercado y contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las que opera. Estos principios son fundamentales para las operaciones de la empresa y garantizan su compromiso con la calidad, la sostenibilidad, la seguridad de los empleados y la responsabilidad social.

1.2.5 Principios de la empresa

AVESCA-PRONACA (2023) se guía por una serie de principios que regulan sus actividades y toman decisiones. Estos principios son fundamentales para el éxito de la empresa y su compromiso con la calidad, la sostenibilidad, la seguridad de los empleados y la responsabilidad social. Algunas de estas reglas son:

- **Calidad:** AVESCA-PRONACA se compromete a proporcionar productos y servicios de alta calidad a través de la mejora continua de procesos y la implementación de actividades para garantizar la satisfacción del cliente (AVESCA-PRANACA 2023)

- **Creatividad:** La empresa se centra en la innovación y el desarrollo de nuevos productos y tecnologías para satisfacer las necesidades de sus clientes y consumidores (AVESCA-PRANACA 2023)
- **Durabilidad:** AVESCA-PRONACA está comprometida con la reducción de su impacto en el medio ambiente, la protección de la biodiversidad y el uso responsable de los recursos naturales (AVESCA-PRANACA 2023)
- **Seguridad de los empleados:** Proporcionar a los empleados un entorno de trabajo seguro y saludable mediante la implementación de medidas preventivas y la promoción de una cultura de seguridad y protección en el trabajo (AVESCA-PRANACA 2023)
- **responsabilidad social:** Contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las que opera mediante la implementación de programas y medidas de desarrollo social y ambiental para promover el bienestar comunitario (AVESCA-PRANACA 2023)
- **Ética y transparencia:** Actuar con honestidad y transparencia en todas nuestras actividades y apoyar una cultura organizacional basada en la ética y el respeto a los derechos humanos (AVESCA-PRANACA 2023)
- **Posición del cliente:** Satisfaga las necesidades de sus clientes y consumidores brindándoles productos de alta calidad y servicios personalizados adaptados a sus necesidades (AVESCA-PRANACA 2023)
- **Desarrollo constante:** Promover la sostenibilidad en las comunidades en las que opera a través del desarrollo sostenible y apoyar el desarrollo social y ambiental (AVESCA-PRANACA 2023)

Uno de los principios básicos de AVESCA-PRONACA es la atención a la calidad. La empresa se esfuerza por ofrecer productos y servicios de alta calidad mejorando constantemente sus procesos e implementando actividades para garantizar la satisfacción del cliente. Este principio es fundamental para la satisfacción del cliente y el éxito de la empresa en el mercado.

Otro principio importante es la creatividad. AVESCA-PRONACA (2023) se enfoca en la innovación y el desarrollo de nuevos productos y tecnologías para satisfacer las necesidades de sus clientes y consumidores. La empresa ha emprendido diversas iniciativas para mejorar sus procesos y productos, gracias a las cuales puede mantenerse a la vanguardia del mercado y ofrecer productos innovadores y de alta calidad.

La sostenibilidad es otro principio fundamental de AVESCA-PRONACA. La empresa está comprometida con la reducción de su impacto en el medio ambiente, la protección de la biodiversidad y el uso responsable de los recursos naturales. La compañía ha llevado a cabo diversas iniciativas para reducir su huella ambiental, como la implementación de proyectos de energías renovables, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la gestión responsable de residuos.

La seguridad de los empleados es otro principio fundamental de la empresa, AVESCA-PRONACA (2023) se compromete a brindar a sus empleados un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la implementación de medidas preventivas y la promoción de una cultura de seguridad y protección en el lugar de trabajo. La empresa ofrece a sus empleados programas de capacitación y desarrollo personal y profesional, poniendo énfasis en promover una cultura organizacional basada en la ética y la responsabilidad social.

La empresa concede gran importancia a la responsabilidad social. AVESCA-PRONACA se compromete a contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las que opera mediante la implementación de programas y medidas de desarrollo social y ambiental que promuevan el bienestar comunitario. La empresa implementó diversas iniciativas para el desarrollo comunitario, entre ellas: proyectos de apoyo a la educación, el deporte y la cultura (AVESCA-PRONACA 2023).

Los principios de AVESCA-PRONACA son fundamentales para asegurar su compromiso con la calidad, la sostenibilidad, la seguridad de los empleados y la responsabilidad social. La implementación de estos principios ha permitido a la empresa fortalecerse como líder del mercado y contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las que opera (AVESCA-PRONACA 2023).

1.2.6 Estructura organizacional de Avesca Pronaca

Estructura organizacional de Avesca Pronaca(2023) es de naturaleza jerárquica y apunta a la eficiencia y eficacia en la toma de decisiones y la gestión de recursos. La empresa está organizada en diferentes sectores y en diferentes niveles y trabajan juntos para lograr los objetivos de la empresa. Luego se analiza la estructura organizacional de la empresa: a continuación se describen los principales cargos y niveles de la empresa.

- **Director general:** La estructura organizacional de Avesca Pronaca es del más alto nivel. El consejo de administración general es responsable de formular las políticas y estrategias de la empresa, así como de tomar decisiones clave con respecto a las inversiones, innovaciones y expansión de la empresa.
- **Ambiente de negocios:** Esta área es responsable de gestionar las ventas y distribución de los productos avícolas de la empresa. Incluye departamentos como ventas, marketing y atención al cliente.
- **Área de práctica:** Esta área es responsable de gestionar la producción, logística y suministros avícolas de la empresa. Incluye departamentos como producción, suministro, calidad y logística.
- **Entorno financiero:** Esta área incluye la gestión financiera de la empresa, contabilidad, tesorería, presupuesto y análisis financiero.
- **Área de propiedad personal:** Esta área es responsable de gestionar el talento humano de la empresa, incluyendo la selección, capacitación, desarrollo y seguridad de los empleados.

Estructura organizacional de Avesca Pronaca (2023) se basa en una jerarquía que permite la eficiencia y eficacia en la toma de decisiones y la gestión de activos. La empresa está organizada en áreas funcionales que trabajan juntas para lograr los objetivos de la empresa y brindar a los clientes y usuarios productos y servicios de alta calidad.

La organización en áreas funcionales permite una gestión específica de diversos aspectos de la empresa, lo que facilita la coordinación y optimización de los recursos. La estructura organizativa permite una mayor eficiencia en la gestión de los procesos productivos y en la toma de decisiones, lo que redundará en una mayor eficiencia en términos de satisfacción del cliente y rentabilidad de la empresa.

1.2.7 Cadena de valor de la empresa Avesca Pronaca

Un producto o servicio representa un conjunto de acciones que abarca desde una idea inicial hasta su introducción en el mercado, con el propósito de añadir valor al producto o servicio. Estas acciones se distribuyen en cuatro áreas clave, que son la producción, la logística, el marketing y las ventas. La cadena de valor de Avesca Pronaca se desglosa en cinco etapas principales.

- **Adquisición de materias primas:** En esta fase se incluye la obtención de materias primas como cereales, vitaminas y otros insumos necesarios para la elaboración de alimentos destinados a las aves. Aveska Pronaca establece relaciones a largo plazo con una extensa red de proveedores, asegurándose de obtener los mejores precios y condiciones negociadas.
- **Crianza de aves de corral:** Durante esta etapa se lleva a cabo la producción de aves como pollos, pavos y otras variedades destinadas a la carne y otros productos avícolas. Aveska Pronaca dispone de instalaciones modernas y emplea tecnología avanzada para garantizar la calidad de sus productos.
- **Procesamiento de productos avícolas:** Posterior a la producción, la carne de pollo es procesada y transformada en productos finales como jamón, salchichas y otros derivados. Aveska Pronaca cuenta con instalaciones especializadas y personal capacitado para llevar a cabo este proceso.
- **Distribución y estrategias de mercadotecnia de los productos:** En esta etapa, los productos avícolas se distribuyen a través de una red de distribuidores de Avesca Pronaca que cubre todo el territorio del país. La empresa implementa una estrategia de marketing orientada a la satisfacción del cliente y la innovación de productos.
- **Atención al cliente:** La compañía brinda atención al cliente a través de una amplia red de ventas y plataformas en línea que permiten a los clientes acceder a información sobre los productos y servicios de la empresa, realizar pedidos y resolver cualquier consulta o inquietud que puedan tener.

La empresa ha implementado una gestión integral de sus procesos productivos, desde el abastecimiento de materias primas hasta el marketing y la atención al cliente, enfocándose en la calidad e innovación de sus productos para satisfacer las necesidades de sus clientes. Una posición de liderazgo en el mercado avícola ecuatoriano.

1.2.8 Las cinco fuerzas de Porter en la empresa Avesca Pronaca

El modelo de las cinco fuerzas competitivas de Porter es una herramienta analítica empleada para evaluar el grado de competencia en una industria. Estas fuerzas incluyen la amenaza de la entrada de nuevos competidores, la amenaza de productos o servicios sustitutos, el poder de negociación de los compradores, el poder de negociación de los proveedores y la

rivalidad entre competidores existentes. Lombana y otros (2016) subrayan la utilidad de estas cinco fuerzas de Porter como un instrumento analítico para evaluar la competencia y la rentabilidad en el sector industrial. A continuación, se analizan las cinco fuerzas de Porter en el contexto de Avesca Pronaca.

- Rivalidad entre competidores existentes: El sector avícola en Ecuador es sumamente competitivo, con una amplia gama de empresas compitiendo por cuotas de mercado. Sin embargo, Avesca Pronaca ha consolidado su posición como líder en el mercado avícola ecuatoriano gracias a la calidad y la innovación de sus productos, lo que le ha permitido mantener su competitividad.
- Amenaza de nuevos competidores: Las barreras de entrada al mercado avícola en Ecuador son considerables debido a la necesidad de recursos financieros y experiencia en el sector. Avesca Pronaca posee una ventaja competitiva como una empresa consolidada en el mercado, lo que disminuye la amenaza de la entrada de nuevos competidores.
- Riesgo de productos o servicios sustitutos: Existen numerosas alternativas en el mercado para los productos avícolas, como la carne de res y de cerdo, lo que incrementa el riesgo de productos sustitutos. No obstante, Avesca Pronaca se distingue por la calidad y la innovación de sus productos, lo que reduce el riesgo de productos sustitutos.
- Poder de negociación de los proveedores: Avesca Pronaca ha establecido relaciones a largo plazo con una extensa red de proveedores, lo que le permite obtener condiciones negociadas y mejores precios. Sin embargo, la empresa puede verse afectada por fluctuaciones en los precios de los insumos y materias primas, lo que podría impactar su rentabilidad.
- Poder de negociación de los compradores: Los clientes y consumidores de productos avícolas en Ecuador tienen diversas opciones en el mercado, lo que les confiere un considerable poder de negociación. A pesar de ello, Avesca Pronaca ha logrado mantener una ventaja competitiva gracias a la calidad e innovación de sus productos, manteniendo una sólida posición en el mercado.

El análisis de las cinco fuerzas de Porter para Avesca Pronaca indica que la empresa ostenta una ventaja competitiva en el mercado avícola nacional, fortaleciendo su posición gracias

a la calidad e innovación de sus productos. No obstante, la compañía debe supervisar atentamente las fluctuaciones en los precios de insumos y materias primas, así como la competencia con productos sustitutos en el mercado.

1.2.9 Situación económica de la empresa Avesca Pronaca

La situación económica de Avesca Pronaca (2023) es robusta, ya que la compañía ha experimentado un crecimiento constante en los últimos años. Avesca Pronaca se destaca como uno de los principales productores y distribuidores de productos avícolas en el país, y ha logrado el liderazgo del mercado gracias a la calidad e innovación de sus productos.

Desde una perspectiva financiera, Avesca Pronaca ha mantenido un crecimiento constante en sus ingresos y ha demostrado ser rentable. La empresa ha logrado ejercer un control eficaz sobre los costos y la gestión de recursos, lo que ha redundado en una mayor eficiencia en la producción y distribución de sus productos.

Avesca Pronaca (2023) ha buscado expandir su presencia empresarial mediante la adquisición de compañías y la ampliación de su gama de productos. Esto ha posibilitado a la empresa incursionar en nuevos mercados y diversificar sus fuentes de ingresos. En los últimos años, Avesca Pronaca ha experimentado un crecimiento sostenido, con ventas anuales de casi \$50 millones, gracias al desarrollo de nuevos productos y a inversiones en tecnología destinadas a mejorar el proceso de fabricación. Además, la empresa ha adoptado una estrategia de diversificación.

Avesca Pronaca ha mantenido un sólido historial financiero, respaldado por una línea de crédito establecida que ha permitido inversiones en tecnología y en la expansión de su catálogo de productos. Además, la empresa genera flujos de caja positivos de manera consistente gracias a su saludable desempeño financiero. En cuanto a su situación económica, Avesca Pronaca se encuentra en una posición muy favorable. La empresa goza de una sólida estructura financiera, una línea de crédito robusta y flujos de caja positivos, lo que ha posibilitado el desarrollo de nuevos productos y mejoras en los procesos de producción. Esto, a su vez, ha conducido al aumento de las ventas y ha consolidado la posición de la empresa como líder en su industria.

La posición económica de Avesca Pronaca es sólida gracias a su liderazgo en el mercado avícola y su enfoque en la calidad e innovación de sus productos. La diversificación de

actividades ha permitido a la empresa expandirse en el mercado y diversificar sus fuentes de ingresos.

1.3 Los riesgos psicosociales que enfrentan los empleados de Avesca Pronaca

La salud y la seguridad de los empleados son de suma importancia para cualquier empresa que aspire a un éxito sostenible. Esto es igualmente válido para Avesca Pronaca, una de las principales empresas en la producción y distribución de productos avícolas en Ecuador. Los empleados de la compañía se ven expuestos a diversos riesgos psicosociales que pueden tener un impacto en su desempeño laboral y su calidad de vida, un tema que la empresa debe abordar.

Los problemas psicosociales entre los empleados de Avesca Pronaca se manifiestan como las principales causas de la disminución de la productividad, el aumento de las tasas de ausentismo, un incremento en los costos relacionados con problemas de salud laboral, una alta rotación de personal y una reducción en la fidelidad de los empleados. Según Nefa (2015), los riesgos psicosociales pueden tener efectos negativos en la salud tanto física como mental de los empleados, así como en su desempeño laboral y en el ambiente de trabajo en general. }

problema

Uno de los riesgos psicosociales predominantes que enfrentan los empleados de Avesca Pronaca es la carga de trabajo. La producción y distribución de productos avícolas a menudo implican tareas que son intensivas en tiempo, lo que puede generar niveles significativos de estrés y ansiedad entre los empleados. Si los empleados carecen de las herramientas adecuadas para gestionar esta carga de trabajo, su productividad y bienestar mental se ven afectados.

La falta de autonomía en el trabajo se presenta como otro riesgo psicosocial de relevancia. Cuando los empleados sienten que tienen un grado insuficiente de autonomía en sus funciones laborales, su capacidad para tomar decisiones y desarrollar su creatividad se ve limitada, lo que puede dar lugar a frustración y disminuir la satisfacción en el trabajo, según lo indicado por Fuerza Laboral (Castro, 2018). La falta de reconocimiento también es un problema destacado. Cuando los empleados no perciben que su trabajo es valorado y apreciado, esto puede afectar su autoestima y motivación. Para que los empleados mantengan su motivación y compromiso con sus tareas, necesitan sentir que su labor es reconocida y respetada.

El entorno de trabajo también puede dar origen a riesgos psicosociales. Si el ambiente laboral no es adecuado en términos de iluminación, temperatura y otros factores, puede causar malestar y afectar tanto la productividad como el bienestar mental de los empleados. Las relaciones laborales conflictivas entre empleados, sus superiores y colegas pueden generar tensiones en el lugar de trabajo. La falta de una comunicación eficaz entre los empleados también puede afectar negativamente su desempeño y satisfacción laboral.

Los riesgos psicosociales representan un asunto significativo al que Avesca Pronaca debe prestar una atención constante para asegurar la salud y la seguridad de sus empleados. La presión laboral, la falta de autonomía, la falta de reconocimiento, el ambiente laboral inadecuado y la comunicación deficiente son desafíos a los que se enfrentan los empleados de la empresa. Al abordar estos problemas, Avesca Pronaca puede mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Para hacer frente a los riesgos psicosociales entre los empleados de Avesca Pronaca, la empresa debe implementar un programa integral de gestión de riesgos psicosociales que englobe la formulación de políticas y procedimientos específicos para abordar dichos riesgos. Estas políticas deben abordar aspectos relacionados con el comportamiento de los empleados, el entorno laboral, la conciliación entre la vida personal y laboral, la utilización de los recursos de la empresa y el desarrollo de los empleados, además de proporcionar recursos adecuados para abordar las problemáticas de salud mental.

Es crucial que la empresa ofrezca a sus empleados un ambiente de trabajo seguro, lo que incluye la creación de un entorno libre de acoso y discriminación, la implementación de una política de igualdad de oportunidades, el establecimiento de límites claros entre la vida laboral y la vida personal, así como la promoción de políticas que fomenten el diálogo y la participación. Además, los empleados involucrados en la toma de decisiones deben recibir programas de capacitación que les ayuden a desarrollar las habilidades y competencias necesarias para prosperar en su trabajo, como se indica en Martínez (2020).

Un sistema de evaluación de riesgos psicosociales garantiza la identificación de factores de riesgo y la valoración de niveles de riesgo, lo que permite identificar áreas problemáticas y aplicar medidas correctivas (Tacca y Tacca, 2023). De esta manera, la empresa puede mantener

la seguridad y la salud de los empleados en el trabajo, aumentar la eficiencia laboral y asegurar su éxito a largo plazo.

Marco conceptual

2.1 Definición de factores psicosociales

Numerosos sistemas de trabajo se caracterizan por tener una alta demanda de empleados, un mayor énfasis en el trabajo intelectual que en el físico, rigidez y flexibilidad de las estructuras organizativas, subcontratación de servicios, uso de entornos de trabajo virtuales y otras estrategias para la supervivencia y el desarrollo sostenible en el mundo moderno. A continuación, se presentan varios conceptos de investigación relevantes que resultan sumamente útiles para abordar el problema en estudio.

Las condiciones psicosociales pueden ser definidas como las interacciones que tienen lugar entre los individuos que trabajan en una empresa y su entorno laboral, así como las características personales y el entorno social fuera del trabajo. Estas interacciones pueden tener un impacto negativo en la seguridad, la salud, la productividad y la satisfacción de los empleados (Díaz y Carrasco, 2018).

Las relaciones laborales, la comprensión del entorno de trabajo, las cargas laborales y las interacciones pueden constituir estímulos internos que influyen en el desempeño laboral, y por lo tanto, son de gran importancia en el contexto de este estudio.

Cada vez se reconoce más la importancia de los factores psicosociales para la salud de los empleados, lo que complica aún más el problema. Los factores psicosociales y su relación con la salud en el lugar de trabajo comenzaron a observarse de manera regular en la década de 1970. A medida que aumentaba el número de referencias a estos factores, su significado y temática variaban, lo que generaba ambigüedad e imprecisión (Gill et al., 2016).

Estos factores se mencionan de tres formas generales: 1) factores psicosociales, 2) riesgos psicosociales o factores estresantes, y 3) riesgos psicosociales. Aunque estos términos están relacionados, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes y existen diferencias notables entre ellos. A día de hoy, es común utilizarlos de manera intercambiable, sin distinción.

Sin embargo, desde este punto de vista, parece lógico intentar identificar las diferencias entre ellos, aunque sean términos cercanos, relacionados y en ocasiones no del todo claros.

2.1.1 Historia del concepto factores psicosociales

La publicación de la OIT de 1984 titulada "Factores psicosociales en el trabajo: identificación y control" confirma que el problema tiene una larga historia y una amplia base. La importancia y el impacto de los factores psicosociales en la salud de los empleados se resaltan en el trabajo de Salamanca et al. (2023).

Cualquier intento de traducción debe ser completo y abordar los problemas en su totalidad. Se define de la siguiente manera: Los problemas psicosociales en el entorno laboral se refieren a la interacción entre el trabajo, el ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones organizativas, por un lado, y las habilidades, intereses, cultura y posición de los empleados en el lugar de trabajo, por el otro. Todas estas actitudes y experiencias pueden afectar la salud, la productividad y la satisfacción laboral.

Los factores psicosociales, como las características del entorno laboral, ejercen un impacto emocional tanto en los empleados como en los directivos. Cox y Griffiths (1996) los definen como aspectos relacionados con el trabajo, la organización, la gestión de recursos humanos y el contexto social y organizacional. Los problemas psicosociales están directamente relacionados con las condiciones del entorno laboral, así como con la organización, el contenido y el desempeño de las actividades laborales. Pueden influir en la seguridad y salud, tanto física, mental como social, de los empleados, así como en el desarrollo de su carrera profesional (Uribe, 2020). La siguiente tabla ayudará a comprender de manera más clara las condiciones organizativas y operativas:

Tabla 1. *Factores organizacionales*

Consideraciones organizativas	
Política y filosofía de la empresa.	Relación trabajo-familia.
	Gestión de recursos humanos
	Política de seguridad y salud
	Responsabilidad social corporativa
	Estrategia de negocios
Cultura corporativa	Política de Relaciones Laborales
	Información organizacional
	Mensaje organizacional
	Justicia organizacional

Relaciones Industriales	Supervisión/Liderazgo Ambiente de trabajo Representación sindical Acuerdos colectivos
Condiciones del empleo	Razones profesionales tipo de contrato Remuneración
Proyecto de trabajo	Diseño de carreras Rotación de trabajo trabajo en equipo
Calidad en el trabajo	Usando habilidades personales Demanda laboral Capacidad de autogestión y control. Seguridad física en el trabajo Asistencia social Horas laborales Telecomunicación

Nota: Adaptado de (Uribe, 2020)

Factores psicosociales en el entorno laboral se refieren a la interacción entre el trabajo, el entorno, la satisfacción en el trabajo y las condiciones organizativas, por un lado, y las habilidades, intereses, cultura y situación personal de los empleados, por el otro. Todos estos elementos pueden influir en la salud, la productividad, las actitudes y experiencias, así como en la satisfacción laboral.

Las condiciones psicosociales pueden ser definidas como las condiciones laborales relacionadas con la organización, el contenido y la ejecución del trabajo que pueden afectar la seguridad y la salud de los empleados, tanto a nivel físico, mental como social, así como su desarrollo profesional, su productividad laboral y su actividad económica (Delgado et al., 2021). Los riesgos psicosociales afectan no solo al aspecto mental de un individuo, sino a todo el sistema biopsicosocial, por lo que es crucial investigar estos riesgos y prevenir su impacto en la salud de los empleados. Las condiciones psicosociales en el trabajo pueden ser tanto positivas como negativas, y su número es diverso, dependiendo del enfoque seleccionado para su clasificación y organización.

Cuando estas condiciones se manejan de manera efectiva, se promueve el desarrollo de habilidades profesionales personales, la satisfacción laboral, la productividad empresarial y las condiciones motivacionales. Los empleados adquieren más experiencia y habilidades profesionales. El éxito en estos aspectos influye de manera positiva en la cultura empresarial, el liderazgo, el clima laboral, y en las condiciones psicosociales en general, así como en la salud, contribuyendo al desarrollo personal y al bienestar tanto individual como organizacional

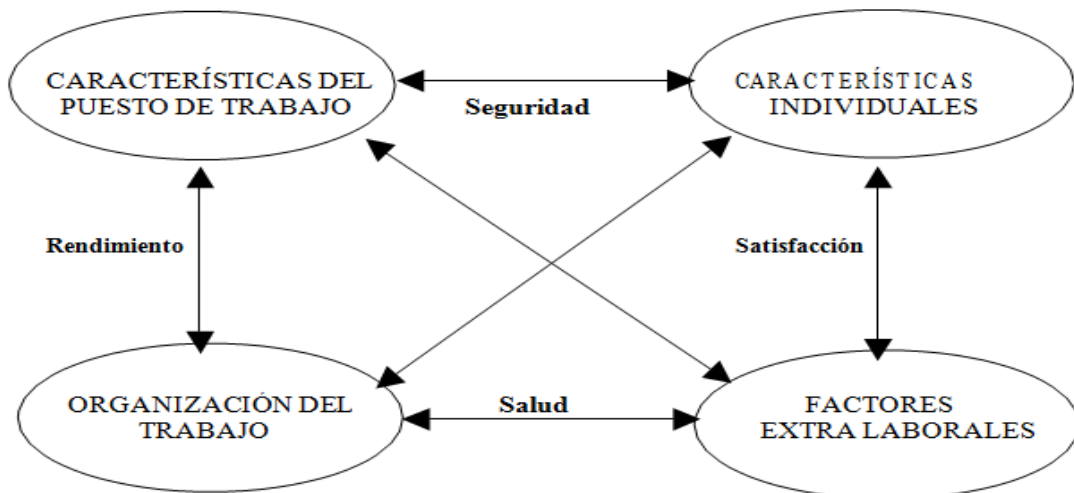
(González y Elena, 2020). Los factores psicosociales en el entorno laboral pueden ser categorizados en cuatro grupos principales:

Factores relacionados con el trabajo: Estos abordan la relación entre el trabajo y el individuo. El trabajo debe ser adecuado para la persona que lo realiza, en línea con sus capacidades y expectativas. Estos factores incluyen la descripción del trabajo, su contenido, estado y requisitos tanto cuantitativos como cualitativos. También se vinculan con el sentido de propiedad que una persona le otorga a su trabajo cuando sus expectativas son cumplidas, y sus necesidades psicológicas se pueden analizar de manera cualitativa y cuantitativa.

Factores de relación interpersonal: Estos se refieren a las relaciones en el lugar de trabajo. Relaciones positivas que satisfacen las necesidades de los empleados generan satisfacción, mientras que relaciones insatisfactorias o deficientes pueden convertirse en fuentes de conflictos y se consideran factores de riesgo. **Factores psicosociales relacionados con aspectos organizacionales:** Estos factores se relacionan con la estructura y los procesos organizacionales, tanto formales como informales, y son esenciales para alcanzar los objetivos de la empresa. Tienen un impacto en la salud y la seguridad de los empleados e incluyen aspectos como la definición de roles, la comunicación y la colaboración (Orozco et al., 2023).

Tiempo de trabajo: Esto abarca todos los aspectos temporales, como las horas de trabajo, los descansos, el ritmo laboral, la duración de la jornada laboral y las actividades laborales apropiadas. La organización de la prevención de riesgos considera esto como un componente de las condiciones laborales que influyen en la salud y seguridad de los empleados, incluyendo los efectos negativos de las amenazas psicosociales. Por lo tanto, es fundamental evaluar, supervisar y mejorar las características de la organización del trabajo cuando estén en riesgo.

Figura 1. Factores Psicosociales



Nota: Adaptado de Orozco et al. (2023)

2.1.2 Factores psicosociales de riesgo

Cuando las condiciones psicosociales en las empresas y organizaciones se vuelven disfuncionales y desencadenan reacciones negativas, las respuestas psicológicas al estrés se convierten en factores de riesgo o estrés psicosocial. Los factores psicosociales son elementos de riesgo que tienen el potencial de afectar adversamente la salud, el bienestar y el rendimiento de los empleados en el entorno laboral, contribuyendo al estrés y la ansiedad.

Siguiendo este enfoque, los peligros psicosociales o factores estresantes se definen como riesgos que pueden influir negativamente en la salud organizacional. Dado que la variedad de factores psicosociales es extensa, la misma amplitud se encuentra en la cantidad de riesgos psicosociales. Según la clasificación propuesta por Uribe (2020), cada una de las principales categorías puede ser desencadenada por diversos riesgos psicosociales.

Factores de riesgo psicosocial

- Falta de diversidad en el lugar de trabajo, ciclos de trabajo cortos, fragmentación y falta de significado, baja utilización de habilidades, alta desconfianza y alta comunicación (Castro, 2018).
- Sobrecarga y accidente cerebrovascular: Carga excesiva, ritmo de trabajo rápido, presión de tiempo y miedo al fracaso (Martínez, 2020).
- Programación: Incluye turnos, trabajo nocturno, horarios de trabajo fijos, horas extras y reuniones prolongadas (Gill et al., 2016).

- Control: Participación limitada en la toma de decisiones y control limitado sobre la carga de trabajo y otras condiciones laborales (Nefa, 2015).
- Medio ambiente y equipamiento: Condiciones de trabajo deficientes, equipos inadecuados, almacenamiento inadecuado de materiales, falta de espacio, iluminación deficiente y ruido excesivo (Tacca y Tacca, 2023).
- Cultura y prácticas corporativas: Incluye comunicación interna deficiente, bajo nivel de apoyo, falta de autonomía y falta de consenso sobre los objetivos organizacionales (González y Elena, 2020).
- Relaciones: Aislamiento social o físico, relaciones difíciles, conflictos interpersonales y falta de apoyo social (Orozco et al., 2023).
- Papel en la organización: Incertidumbre sobre roles, responsabilidades y desacuerdo en las tareas (Delgado et al., 2021).
- Desarrollo de la carrera: Incluye la incertidumbre o la interrupción del crecimiento profesional, ascensos bajos o altos, bajos salarios y deshonestidad (Pujol et al., 2021).
- Relaciones trabajo-familia: Causan conflictos entre el trabajo y la vida familiar, a menudo debido a la falta de apoyo familiar.
- Seguridad en el contrato: Incluye condiciones de trabajo forzado, empleo a tiempo parcial, incertidumbre sobre la seguridad laboral y salarios insuficientes (Moreno, 2023).

Según Salamanca et al. (Salamanca et al., 2023), los síntomas de estrés y traumas pueden afectar la salud mental y física a través de mecanismos psicosociales relacionados con el estrés. En este contexto, se desarrollan modelos de carga de trabajo para predecir diversos estados psicológicos y respuestas al estrés, y se establecen sistemas psicológicos que conectan actitudes, experiencias y respuestas al estrés.

Además, existe una conexión sólida entre los riesgos para la salud mental y los problemas de salud en el trabajo. El estrés laboral actúa como un mediador psicofisiológico entre los problemas organizativos y laborales y las dificultades físicas y mentales.

2.1.3 Características de los factores psicosociales de riesgo

Características de los factores de riesgo psicológico:

- Extienden su influencia en el espacio y el tiempo.
- Desafían la medición.
- Tienen impacto en otras amenazas.
- Disponen de poca regulación legal.
- Están influenciados por múltiples variables.
- Presentan desafíos en cuanto a la intervención.

Extienden su influencia en el espacio y el tiempo:

En contraste con otros riesgos laborales que suelen ser específicos de lugares y momentos determinados, los factores psicosociales suelen abarcar un ámbito más amplio tanto en el espacio como en el tiempo. Esto implica que sus efectos no se limitan a lugares y momentos específicos, sino que pueden afectar a una persona de manera continua a lo largo del tiempo (Orozco et al., 2023). Por ejemplo, la cultura organizacional y el clima psicosocial no se limitan a un momento o lugar específico, sino que son características universales de una empresa u organización.

Desafían la medición:

Mientras que aspectos como el ruido, la temperatura, las emisiones de gases y otros riesgos tangibles se pueden medir objetivamente mediante parámetros cuantitativos, los factores psicosociales presentan dificultades en la obtención de medidas objetivas. La evaluación de estos factores suele basarse en la percepción y la experiencia, lo que dificulta la obtención de unidades de medida objetivas. El problema radica en la falta de parámetros concretos para evaluar los factores psicosociales (D. Muñoz et al., 2018). Estos factores no se pueden cuantificar de manera tan sencilla como otros riesgos laborales.

Tienen impacto en otras amenazas:

Los factores de riesgo psicosocial pueden influir en otros riesgos laborales, como la seguridad, la higiene y la ergonomía, a menudo en una dirección contraria. Por ejemplo, situaciones de fuerte riesgo psicosocial, como el estrés y la tensión, pueden desencadenar comportamientos apresurados y errores que aumentan los riesgos en otros ámbitos (Gill et al., 2016). Esto ilustra cómo los factores psicosociales no operan de manera aislada, sino que pueden estar interconectados con otros riesgos laborales.

Disponen de poca regulación legal:

A diferencia de los riesgos relacionados con la seguridad, la higiene y la ergonomía en el trabajo, los factores psicosociales suelen contar con regulaciones legales menos sólidas. Las leyes laborales en relación con cuestiones psicosociales suelen estar en constante evolución y son menos específicas, lo que puede dificultar su implementación efectiva tanto para empleadores como para empleados (Carranco et al., 2020).

Están influenciados por múltiples variables:

Los factores de riesgo psicológico se ven afectados por las características contextuales y personales de los empleados. Elementos como el nivel de compromiso, la autoconfianza, el optimismo y la motivación desempeñan un papel en la forma en que estos factores afectan a cada individuo. Aunque los factores psicosociales pueden ejercer un impacto directo sobre los empleados, la influencia de las variables personales es un factor importante que no debe pasarse por alto (Gómez et al., 2016).

Presentan desafíos en cuanto a la intervención:

Abordar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral puede ser más complicado que tratar otros riesgos. Las intervenciones en este ámbito a menudo requieren tiempo y pueden arrojar resultados anecdóticos en lugar de soluciones inmediatas. Esto ha llevado a una resistencia creciente a invertir en intervenciones costosas sin garantías de resultados concretos (Gómez et al., 2016). La complejidad de estos factores no disminuye la necesidad de intervención, sino que resalta la importancia de abordarlos de manera efectiva.

2.1.4 Factores de Riesgo Psicosociales en el ámbito laboral

Se exponen los fundamentos teóricos en los que se sustenta esta investigación, abordando aspectos de interés como los factores de riesgo laboral, su desarrollo a lo largo del tiempo y su definición. Además, se brindan referencias bibliográficas que ayudan a comprender el contexto histórico.

A lo largo de la evolución humana en diversas áreas, como la fuerza física y mental, se han producido cambios significativos y avances. En un ámbito similar, se ha manifestado preocupación sobre los riesgos laborales psicosociales, una cuestión que tiene una historia relativamente reciente y seria en la sociedad.

Tradicionalmente, la atención de los profesionales de la salud ocupacional se ha centrado en temas relacionados con aspectos físicos, seguridad e higiene en el trabajo. Esto ha llevado a la identificación de que muchos accidentes y enfermedades graves, e incluso mortales, entre los trabajadores, están relacionados con el estrés (Ramos et al., 2018).

Sin embargo, no se debe subestimar la importancia de los riesgos laborales psicosociales, ya que hay otros problemas que pueden amenazar la salud del trabajador y, en algunas ocasiones, de manera significativa si no se abordan a tiempo.

Desde finales del siglo pasado, la identificación de factores de riesgo psicológicos se ha convertido en una preocupación significativa para los profesionales de la salud, especialmente en entornos como la enfermería. Los riesgos laborales psicosociales y su relación con los accidentes y las enfermedades han sido un área de creciente interés ("Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control," Feria, 2018).

"Los factores psicosociales en el trabajo son difíciles de comprender, ya que se vinculan con las actitudes y experiencias globales de un empleado" (Delgado et al., 2021). Desde esta perspectiva, las raíces de los riesgos psicosociales en el trabajo se encuentran en la interacción entre el entorno laboral, la satisfacción laboral y las condiciones organizativas, por un lado, y las habilidades, deseos, cultura y situación personal del empleado, lo cual repercute en aspectos como la salud, productividad y satisfacción laboral.

La OIT (1986) define los factores de riesgo psicosocial como características de las condiciones laborales que afectan a los trabajadores y provocan estrés, siendo "psico" de naturaleza psicológica (relacionado con acciones y actividades mentales) y "social" (su origen determina las características de la organización y el modo de trabajo). Además, los factores de vulnerabilidad psicosocial surgen de la interacción entre factores personales y laborales, condiciones de trabajo riesgosas, y actitudes y prácticas que influyen en diversos aspectos económicos, políticos y culturales.

Análisis comparativo (13) de la interacción del entorno laboral y su impacto en las necesidades de los empleados:

- **Ambiente de trabajo**= Esperanzas y necesidades del empleado.
- **Satisfacción laboral**= cultura y costumbres.
- **Términos corporativos**= sin trabajo.
- **Eficiencia**= necesidades de los empleados.
- **Seguridad**= Salud.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) proporciona una definición de salud que abarca el bienestar integral de los trabajadores. Según la OMS, la salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social que los trabajadores deben experimentar en sus lugares de trabajo. Esto va más allá de la mera ausencia de enfermedades y dolencias, incluyendo también la condición emocional y los efectos psicológicos en los trabajadores (Feria, 2018).

En Ecuador, el artículo 347 establece que los accidentes de trabajo son responsabilidad del empleador y se refieren a los eventos perjudiciales que un trabajador experimenta durante el desarrollo de sus funciones. A los efectos de la responsabilidad empresarial, se consideran riesgos laborales tanto las enfermedades como los accidentes profesionales (Párraga et al., 2021).

De manera similar, el artículo 47 del Código del Trabajo (conocido como la Ley del Trabajo) establece que la jornada laboral máxima es de ocho horas al día, lo que generalmente se traduce en una semana laboral de cuarenta horas, a menos que existan circunstancias excepcionales. No obstante, es común que las enfermeras trabajen en jornadas y turnos de 12 horas, lo que implica trabajar en los turnos de la mañana, tarde y noche, sin recibir una compensación económica adicional por ello (Párraga et al., 2021).

2.2 Factores psicosociales en el ámbito laboral

Los temas que se tratan aquí incluyen definiciones, clasificaciones de riesgos psicosociales que impactan negativamente la jornada laboral, los efectos en la salud física de los empleados causados por jornadas laborales largas y estresantes, una discusión sobre el trabajo interno y más. - Riesgos psicosociales en el trabajo.

2.2.1 Definición y clasificación de los factores psicosociales

Según Vega et al. (Vega et al., 2020), los riesgos psicosociales son condiciones laborales presentes en el entorno de trabajo que pueden tener un impacto negativo en la salud física y social de los empleados, con diversas intensidades, susceptibilidades y frecuencias. Estos riesgos pueden desencadenar estrés en los trabajadores, lo que ha llevado a que se les refiera como peligros laborales debido a su capacidad para generar efectos perjudiciales y, en ocasiones, graves en la salud de los trabajadores.

Como se indica en el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1975) sobre el entorno laboral, las cuestiones psicosociales han sido objeto de debate, interés y preocupación durante muchos años. Estos aspectos han ganado importancia debido a su influencia en la salud de los trabajadores, así como a la interacción entre los empleados y las personas. Además, se explica que la primera definición de condiciones psicosociales en el trabajo fue establecida por el Comité Mixto creado por la OIT, con el propósito de definir las condiciones de trabajo que deben ser creadas, prevenidas y controladas para evitar accidentes laborales.

Los problemas psicosociales se definen como características específicas del entorno laboral que tienen la capacidad de afectar el desempeño de los empleados y, en consecuencia, de causar daños significativos a su salud física y mental como resultado del estrés laboral. A pesar de ello, ha habido mejoras significativas en las condiciones laborales en términos de aspectos físicos del trabajo, como la duración de la jornada, la actividad física, la temperatura, el ruido, las instalaciones y la higiene (Ramos et al., 2018).

Según Párraga et al. (Párraga et al., 2021), los riesgos psicosociales provienen de la organización del trabajo y del entorno laboral. Estos riesgos pueden manifestarse en relaciones personales que se desarrollan en el centro de trabajo, por ejemplo, entre empleados de la empresa y usuarios, o en relaciones sociales externas que no guardan relación con la actividad laboral y cuya presencia en el lugar de trabajo es inapropiada.

La perspectiva del trabajo ha experimentado una transformación significativa, desde sus primeras formas relacionadas con los derechos humanos hasta las prácticas empresariales modernas. Los conceptos de factores psicosociales en el trabajo son relativamente recientes. Además, dada la respuesta fisiológica al estrés y la influencia de los factores psicosociales en el

trabajo, el dolor, el miedo y la ira son cambios físicos y su manejo se torna crucial como herramientas para mejorar las condiciones laborales.

Todas las definiciones mencionadas anteriormente comparten dos elementos comunes relacionados con las condiciones psicosociales: las condiciones organizativas y las condiciones laborales. La Figura 1 ilustra cómo diferentes factores de riesgo emergen a partir de estos aspectos.

Figura 2. Factores de la organización y factores laborales



Nota. Adaptada de Feria (2018), resumen de los factores de riesgos.

2.2.2 El efecto en la salud

Las amenazas psicosociales son de diferente naturaleza, afectan directamente la salud de un individuo. Las largas jornadas de trabajo pueden causar estrés adicional. Además de las altas exigencias laborales y el alto riesgo de lesiones, los riesgos psicosociales tienen un impacto perjudicial en la salud de los trabajadores.

Basado en la herramienta andina de seguridad y salud en el trabajo de Pujol et al. (Pujol et al., 2021), el empleado debe conocer las políticas organizativas de los programas en materia de riesgo, salud y seguridad. De manera similar, la identificación y evaluación de peligros debe llevarse a cabo primero y periódicamente para planificar medidas preventivas en consecuencia utilizando mapas de peligros.

2.2.3 Clasificación de los riesgos psicosociales

Rivera et al. (2017) enfatiza la clasificación de los problemas psicosociales como técnicas para identificar, evaluar y controlar problemas principalmente mecánicos que existen o surgen en el lugar de trabajo y son causa constante de accidentes laborales.

De igual forma, según (Díaz et al., 2017), los factores psicosociales se originan desde la ciencia y el arte para reconocer, evolucionar y controlar los ambientes laborales o las tensiones laborales. La clasificación de los factores de riesgo psicológicos puede variar mucho.

En la Tabla 2 se muestran los factores de riesgo y los elementos/indicadores en función de los cuales (Díaz et al., 2017) también existen diferentes enfoques.

Tabla 2. Clasificación de los factores de riesgo psicosociales

Factores de riesgo	Divorcio	Indicadores
Físicos.	Todas ellas son condiciones ambientales de carácter físico que, cuando se detectan, pueden provocar efectos adversos para la salud dependiendo de su intensidad, exposición y concentración.	Ruido - temperaturas; Externo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alta temperatura ▪ Bajo - frío Iluminación <ul style="list-style-type: none"> ▪ Insuficiente por exceso
Biológico	Los patógenos son microorganismos, macroorganismos y residuos que, por sus propiedades fisicoquímicas, pueden resultar tóxicos para las personas que entran en contacto con ellos, provocando enfermedades infecciosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones.	Exposición a microorganismos; <ul style="list-style-type: none"> ▪Virus ▪Champiñón ▪parásitos
psicosocial	La complejidad de los aspectos humanos (edad, herencia genética, estructuras sociológicas,	organización de trabajo;

historia, vida familiar y cultura) y la dinámica de las interacciones relacionadas expresan particularmente habilidades.

- Turnos rotativos (mañana, tarde y noche).
- Sin incentivos

Relación:

- Ambiente de trabajo

ambiente de trabajo;

- Espacio

Funciones:

- Monótono, diferente nivel.
 - Sin decisión
 - Nivel de responsabilidad
 - Creatividad
-

Nota. Adaptada de Diaz et al. (2017), donde se hace una descripción de clasificación de grupos de factores de riesgos.

Según la clasificación de grupos de riesgo, el autor refiere que las amenazas pueden ser físicas, biológicas y psicosociales. Todos estos riesgos necesitan ser mejor gestionados y controlados en las organizaciones para evitar la posibilidad de accidentes que afecten la salud física y emocional de los empleados.

De igual forma, en el caso de los riesgos psicosociales, se sugiere que estos pueden afectar la salud mental de los empleados como resultado de diversos aspectos relacionados con las condiciones y organización del trabajo (cita). Todo es confidencial, abarcando aspectos internos y adicionales de la empresa, trabajo y condiciones laborales.

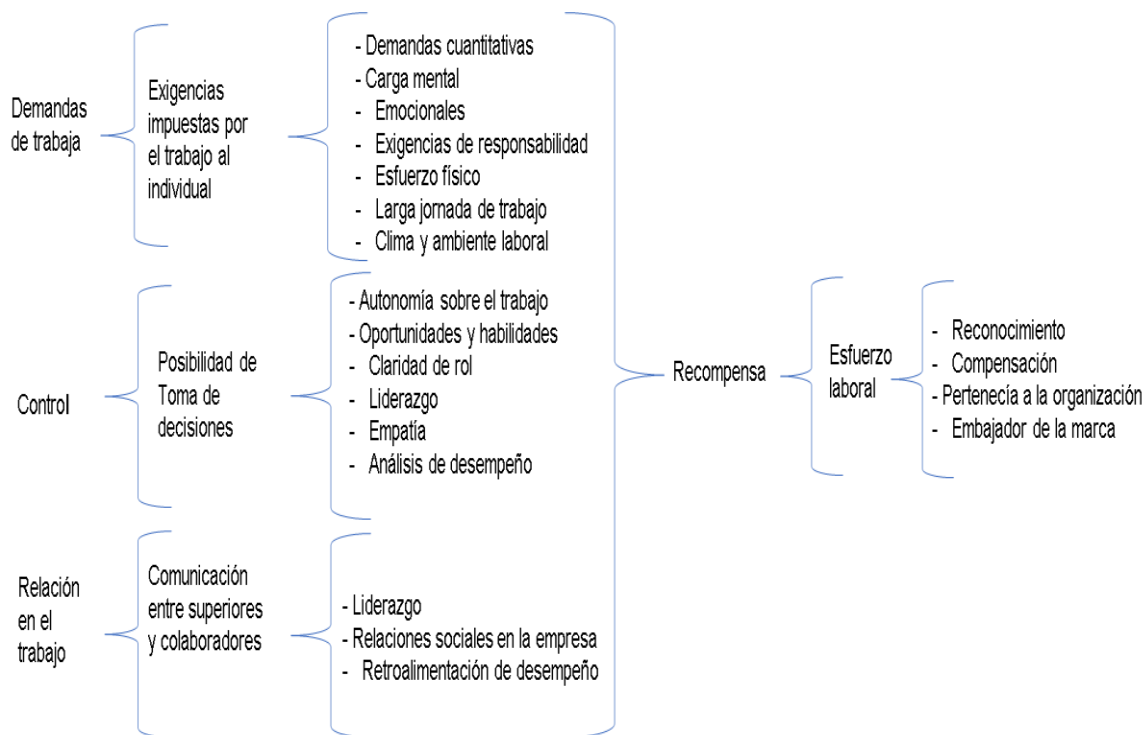
2.3 Riesgos psicosociales Intralaborales

Si bien es cierto, los riesgos psicosociales en el trabajo tienen un marco de acción sobre la carga mental y emocional, se identifica la necesidad de gestionar grandes cantidades de información, aumenta la presión en el ámbito laboral. Los riesgos psicosociales en el trabajo se vienen notando desde hace varias décadas. La Psicología norteamericana ha realizado varios estudios en este ámbito para contribuir a esclarecer esta problemática en el ámbito laboral (Espinoza et al., 2020).

Las empresas han contribuido a solucionar este problema para mejorar la calidad de vida de las personas en salud mental; y mejorar la percepción que los individuos tienen de sí mismos, sus roles y su contribución al desarrollo y crecimiento de la organización.

Al mismo tiempo, la OIT ha definido la interacción entre el contenido organizacional, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, las tareas y necesidades de los empleados, y por otro, existen relaciones potencialmente dañinas. Impacto en la salud de los empleados. Según Uribe (Uribe, 2020), las condiciones dentro del trabajo son las características internas del empleado, las cuales se rigen por relaciones dinámicas, actitudes y experiencias que afectan la salud y el desempeño de las personas. En el siguiente diagrama, Figura 3: Las condiciones de funcionamiento internas se clasifican como:

Figura 3. Condiciones intralaborales



Nota. Elaboración propia.

2.4 Riesgos extralaborales

Hablar sobre riesgos laborales adicionales implica considerar el entorno de trabajo y la ubicación física donde un empleado realiza sus labores, lo que a veces conlleva una mayor atención a factores relacionados con el tiempo que dedican al trabajo o a la búsqueda de empleo.

No obstante, el entorno laboral fuera de las instalaciones de trabajo recibe una atención limitada o escasa, y por lo tanto, suele pasarse por alto (Cita anónima, 2018).

Desde este punto de vista, es importante destacar que los empleados no suelen ser conscientes de las amenazas a las que pueden estar expuestos en momentos específicos, ni de los efectos que estas amenazas pueden tener en su vida. Una vez que se inicia la jornada laboral diaria, no existe garantía de que las circunstancias permanezcan constantes a largo plazo.

Por tanto, se subraya que el individuo no debe ser considerado como una entidad aislada o fragmentada con respecto a aspectos no laborales, ya que su historial laboral y circunstancias específicas influyen en estos aspectos. Las actividades personales de ocio abarcan desde el trabajo fuera de la jornada laboral hasta las interacciones sociales, especialmente aquellas con la familia, padres, cónyuge y relaciones con amigos o grupos de apoyo social (Castro, 2018).

Con el objetivo de analizar más a fondo los riesgos psicosociales asociados al trabajo adicional mencionado en este estudio, se han identificado siete aspectos clave que se toman en cuenta:

1. Uso del tiempo fuera del trabajo y tiempo libre.
2. Relaciones familiares.
3. Interacciones sociales.
4. Conocimiento del entorno laboral fuera del trabajo.
5. Características del hogar y su entorno.
6. El contexto económico del núcleo familiar.

2.5 Métodos e instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Para identificar los factores de riesgo psicosocial, es esencial llevar a cabo evaluaciones periódicas, considerando el contexto de cambios sociales y las políticas institucionales que hacen hincapié en la importancia de fomentar la seguridad y la salud de los empleados. En la mayoría de los países, las empresas deberían tomar conciencia de la necesidad de prevenir los riesgos laborales y dar prioridad a la salud ocupacional.

En el ámbito de la psicología y las organizaciones, que es uno de los campos de crecimiento más rápido, se han llevado a cabo numerosas investigaciones en los últimos años. Se ha trabajado en la creación y adaptación de herramientas de evaluación de constructos

relacionados con situaciones de riesgo psicosocial con el propósito de prevenir estos riesgos (D. Muñoz et al., 2018).

Para llevar a cabo la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, el método de obtención de información más utilizado es el autoinforme, que permite describir estados que reflejan aspectos de naturaleza psicosocial (Neffa, 2015). Organismos públicos como la Oficina Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) establecen normativas para la identificación, evaluación, intervención y control de los riesgos psicosociales.

La evaluación debe cumplir dos condiciones esenciales. En primer lugar, se debe realizar una medición para identificar posibles amenazas y verificar si los valores de referencia establecidos justifican una intervención. En segundo lugar, se lleva a cabo una evaluación inicial, considerando las condiciones en las que las personas desempeñan su trabajo, y todo ello con el objetivo de fortalecer el compromiso de los empleados con su propia seguridad, protección y bienestar. A continuación, se detallan varias herramientas para evaluar los riesgos psicosociales en la Tabla 3.

Tabla 3. Instrumentos para la evaluación

N O.	Nombre	del autor	País	año	Las características están marcadas.	Está bien
1	Productividad laboral	Karasek, P. y Schwartz, J.	America	En 1885	- Necesidades psicológicas - control - Asistencia social	29
2	Premio Everett Desigualdad (ERI) Questinare	Sigrisle, J.	Alemania	1996	- Esfuerzo - Premio - Sobre el compromiso	23
3	Método de evaluación de factores psicosociales. FPSICO	Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional	España	En 1997	- Carga mental - inclusión - Autonomía temporal - Importancia del rol - Para las necesidades del empleado.	75
4	consulta Copenhague psicosocial (CoPsoQ-Estas 21)	Instituto Nacional Danés de Higiene Ocupacional	Dinamarca	2000	- Necesidades psicológicas (cuantitativas, emocionales,	133

					cognitivas emocionales)	y
5	Una guía para reconocer las condiciones psicosociale s.	Instituto Mexicano del Seguro Social	España	2005- 2006	- Trabajo activo - Capacitación - Desarrollo Tasa Contenido Requisitos - Alrededor	46

Nota. Adaptada de Charria, V.; Sarsosa, K., & Arenas, O., (2013) principales características de evaluación.

A continuación se analizan los cuestionarios comúnmente utilizados para evaluar los factores de riesgo psicosocial, como el FPSICO-3.1. e ISTAS-21-COPSOQ.

2.5.1 Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO-3.1)

El cuestionario "FPSICO" se considera una herramienta de evaluación psicosocial que generalmente se aplica al inicio o al comienzo de la trayectoria de un empleado en una organización. Si bien es aplicable en diversas instituciones, se requiere una adaptación adecuada para cada entidad que desee evaluar sus objetivos específicos, ya sea en el ámbito de la valoración inicial, la evaluación continua u otros propósitos.

Este instrumento se destaca como el primero de la lista en la Tabla 2.2. Inicialmente, el Instituto Nacional de Salud e Higiene empleó este cuestionario para llevar a cabo la evaluación de la salud mental y la identificación de riesgos en entornos organizacionales.

2.5.1.1 FPSICO Versión 4.0.

El cuestionario FPSICO versión 4.0 presenta un formato de evaluación en forma de cuestionario que recopila datos sociodemográficos. Las variables que se incluyen en el estudio son determinadas por el investigador e involucran aspectos como el lugar de trabajo, la ubicación, el género y la edad del empleado como variables independientes.

Este cuestionario FPSICO 4.0 consta de un total de 44 preguntas, algunas de las cuales ofrecen opciones múltiples, lo que da lugar a un conjunto de 89 ítems en total. Estas preguntas

se ajustan al sistema operativo del dispositivo y presentan respuestas en formato de opciones múltiples. La herramienta se enfoca en proporcionar información relacionada con nueve aspectos de riesgos psicosociales, incluyendo el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga laboral, las demandas psicológicas, el tipo y contenido de las tareas, el compromiso y control, las exigencias y retribución laboral, el rendimiento laboral, el apoyo y las relaciones sociales.

2.5.1.2 Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de esta herramienta es bastante amplio, ya que se puede emplear tanto en instituciones públicas como en empresas privadas, sin importar el tamaño de la organización o la naturaleza de su actividad productiva. Lo esencial es que el método se adapte a las circunstancias específicas de la organización, tomando en cuenta factores como los recursos humanos, la carga de trabajo, el ambiente laboral y los objetivos orientados hacia la prevención de accidentes. A partir de los resultados obtenidos, se puede desarrollar y supervisar un plan de intervención que incluya acciones para mejorar las condiciones de vida de los empleados (Salamanca et al., 2023).

El propósito de esta herramienta es brindar información para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los cuales los trabajadores pueden estar expuestos. En este sentido, es relevante mencionar cinco posibles aplicaciones de este enfoque de evaluación:

- Evaluar factores psicosociales específicos.
- Identificar las fuentes de los problemas.
- Diseñar planes de intervención y llevarlos a cabo.
- Concienciar a los empleados acerca de los riesgos psicosociales.

2.5.2 Cuestionario Psicosocial de Copenhague – Método CoPsoQ-istas21

CoPsoQ-istas21 es una herramienta efectiva para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral. Esta encuesta ha sido reconocida por organizaciones internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), como un ejemplo destacado de buenas prácticas orientadas a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores

(Espinoza et al., 2020). Se aplica en empresas que cuentan con 25 o más empleados, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Objetivo defensivo.
- Tasa de participación.
- Mantenimiento del anonimato y confidencialidad.
- No se pretende implementar mejoras de desempeño.
- Acuerdo de consentimiento.

Esta herramienta de evaluación y prevención de riesgos psicosociales se utiliza a nivel global y se originó en Dinamarca. La primera edición de esta encuesta fue desarrollada en el año 2000 por un grupo de investigadores del Centro Nacional de Investigaciones sobre el Clima Laboral.

2.5.2.1 Uso y aplicación

CoPsoQ-istas21 es una herramienta versátil que se adapta a la realidad de la empresa y sus necesidades de prevención de riesgos laborales. Puede ser empleada para evaluar una amplia gama de empleos en diversas actividades empresariales, ya sea en organizaciones públicas o privadas. Basada en los fundamentos de la ciencia y el diálogo social, esta herramienta requiere una adaptación específica a la empresa y proporciona recursos como directrices, criterios de evaluación, una aplicación informática y una página web con recursos prácticos.

Una de las principales fortalezas de este enfoque es que ayuda a los trabajadores a identificar y comprender los problemas en su entorno laboral, lo que facilita la búsqueda de soluciones para mejorar sus condiciones de trabajo. Las dimensiones que se analizan en este estudio abarcan condiciones laborales, necesidades psicológicas, desarrollo de habilidades y su impacto, apoyo social en el entorno laboral, calidad de la gestión, remuneración y la gestión del tiempo entre trabajo y vida personal (Pujol et al., 2021).

2.6 Prevalencia de los Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Los riesgos psicosociales en el ámbito de la enfermería y su evolución a lo largo del tiempo han sido objeto de análisis en varios estudios a nivel nacional e internacional. En el campo de la salud, se presentó un primer análisis de la relación entre los factores de riesgo y su impacto

en el trabajo en 2011. A lo largo de los años, se han observado cambios en este sector, como nuevos enfoques en la organización productiva y un aumento en las necesidades (Villaroel et al., 2018).

El autor también hace referencia a un artículo publicado por Eurofound y EU-OSHA en 2014, el cual aborda las preocupaciones relacionadas con el estrés laboral en el lugar de trabajo. Según este artículo, el 80% de los encuestados perciben estas preocupaciones en la categoría relacionada con las demandas laborales y psicológicas, especialmente en empleados que requieren una gran atención.

En el contexto europeo, los resultados de la VI Encuesta Nacional de 2015 revelaron dos puntos clave. El primero se refiere a la identificación de los riesgos laborales psicosociales más significativos, como la carga de trabajo elevada, las jornadas laborales prolongadas y las altas demandas laborales. Estos datos concuerdan con informes de la Agencia Europea de Seguridad y Salud (EU-OSHA), que indican que el 25% de los trabajadores europeos considera que el estrés es común en su lugar de trabajo (Ramos et al., 2018).

En el ámbito de la administración judicial en España, se ha evaluado la presencia de necesidades psicosociales relacionadas con variables emocionales y la incertidumbre. Se ha destacado que los principales riesgos psicosociales incluyen la sospecha y el conflicto de roles, los conflictos personales y las responsabilidades individuales. La evolución de los riesgos psicosociales en el sector de la administración pública ha sido objeto de análisis en una serie de estudios publicados en informes nacionales e internacionales.

La prevalencia de riesgos laborales ha abordado el estrés como un riesgo para la salud en el entorno laboral, particularmente mediante la evaluación de la carga de trabajo como un factor de riesgo, así como el desarrollo de mecanismos de afrontamiento y técnicas de capacitación adecuadas (Salamanca et al., 2023).

Marco metodológico

3.1 Tipo de Investigación

El enfoque utilizado en esta disertación fue el de proyecto-producto, ya que se centra en abordar los problemas u obstáculos presentes en una organización a través de fundamentos teóricos de orden técnico-profesional y la intervención directa. Esto se acompaña de la elaboración de un producto concreto, que en este caso es el informe presentado, con el objetivo de generar cambios positivos acorde a las necesidades y requerimientos de la empresa.

En el contexto de esta investigación, se utilizó el Fpsico V 4.0 como instrumento, el cual está plenamente validado y se adapta a las características y realidad específica de la empresa en cuestión. Este reactivo permite identificar de manera precisa y clara los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los colaboradores de la organización.

Es fundamental evaluar los riesgos psicosociales utilizando un instrumento confiable, válido y con consistencia interna, ya que esto facilita la aplicación e interpretación de los resultados. En este sentido, el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo proporciona información técnica que respalda la fiabilidad del F-Psico 3.0, incluyendo el coeficiente de alfa de Cronbach como indicador de fiabilidad y consistencia interna. El instrumento ha obtenido un valor global de 0.895, lo cual indica un nivel psicométrico

excelente. Además, se han realizado estudios de validez de criterio y validez de constructo, que demuestran la validez del instrumento en términos de satisfacción laboral, salud percibida y correlación interna (INSHT, 2012).

Dado que tanto el instrumento utilizado como la población de estudio tienen una fiabilidad establecida, se puede afirmar que esta investigación es viable. Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento permitirán generar conclusiones válidas para los colaboradores.

Es importante destacar que el departamento de Talento Humano, con la autorización de la gerencia, solicitó específicamente la aplicación de este instrumento, con el objetivo de comparar los resultados obtenidos en esta investigación con los recopilados en el periodo 2017, utilizando el mismo instrumento. Esto permitirá realizar un análisis comparativo y evaluar posibles cambios o tendencias a lo largo del tiempo.

3.2 Alcance

El proyecto se enfoca en proporcionar una descripción detallada de los riesgos psicosociales que afectan a la organización Avesca. Su principal objetivo es recopilar datos de los empleados de la empresa para desarrollar una propuesta destinada a prevenir y reducir la influencia de estos factores en la salud, el bienestar y el rendimiento de los trabajadores.

3.3 Diseño

El diseño del estudio se caracteriza como no experimental y de naturaleza transversal, ya que no involucró la manipulación de variables y la recopilación de datos sobre los riesgos psicosociales que enfrentan los empleados de AVESCA se realizó en un solo punto en el tiempo. Para llevar a cabo esta tarea, se utilizó la herramienta Fpsico V4, la cual presenta los resultados en una escala de 4 niveles: adecuado (indicado en verde), mejorable (indicado en amarillo), elevado (indicado en naranja) y muy elevado (indicado en rojo).

3.4 Consideraciones éticas

Es un aspecto positivo el hecho de que el instrumento utilizado en este estudio esté disponible de manera gratuita y no requiera de permisos ni pagos adicionales para su utilización.

Esto simplifica su aplicación y elimina obstáculos para obtener la información necesaria para llevar a cabo la investigación. Además, es fundamental considerar la seguridad de los participantes, y el hecho de que las preguntas en el cuestionario no generen reacciones subjetivas negativas o desencadenen desequilibrios emocionales proporciona una garantía adicional de que los empleados no sufrirán ningún perjuicio como resultado de su participación en el estudio.

La identificación de que no existen situaciones de riesgo que requieran un plan de contención es alentador. Esto indica que la investigación se ha llevado a cabo con precaución y cuidado, evitando posibles daños o consecuencias negativas para los participantes. El hecho de que la mayoría de los empleados hayan mostrado disposición y cooperación, así como el apoyo brindado por los administradores, es un indicativo de que el estudio ha sido bien recibido en la empresa. La participación activa de los empleados y el respaldo de los administradores son factores clave para obtener resultados significativos y confiables.

Además, proporcionar a los colaboradores el correspondiente consentimiento informado es un paso ético y responsable en la investigación. Asegurar que los participantes estén informados sobre los objetivos y el alcance del estudio, así como los posibles riesgos y beneficios, es fundamental para respetar sus derechos y garantizar una participación voluntaria y bien fundamentada.

3.5 Población y muestra

El enfoque de la empresa AVESCA en la evaluación de los colaboradores a través de un instrumento de medición de riesgos psicosociales es un paso importante para comprender y abordar los factores que afectan el bienestar y el ambiente laboral de sus empleados. La muestra de 510 empleados proporciona una representación significativa de la población de la empresa, lo que aumenta la confiabilidad de los resultados obtenidos.

La realización de charlas de sensibilización sobre el tema a aquellos empleados que estuvieron presentes durante la recolección física de los datos es una medida valiosa. Estas charlas pueden ayudar a que los empleados comprendan la importancia del estudio y la relevancia de su participación. También pueden servir para fomentar la confianza y la transparencia en el proceso de investigación.

El uso de una plataforma en línea para cargar los datos recopilados es beneficioso en términos de eficiencia y precisión. Esta herramienta facilita la recopilación, almacenamiento y análisis de los datos, lo que puede agilizar el proceso de generación de resultados y gráficos. Además, el uso de gráficos de colores directamente desde la herramienta proporciona una forma visual y clara de presentar los resultados, lo que puede facilitar la interpretación de los mismos.

3.6 Fuentes de información

El uso de fuentes primarias y secundarias en este proyecto de investigación es una estrategia sólida para obtener una comprensión integral de los riesgos psicosociales en la empresa AVESCA. El uso de fuentes primarias, como la aplicación del FPSICO V.4.0 a los colaboradores de la empresa, proporciona información específica y actualizada directamente de los sujetos involucrados. Esto permite obtener una visión detallada de las percepciones y experiencias de los empleados en relación con los riesgos psicosociales en su entorno laboral. La utilización de este cuestionario estandarizado también facilita la comparación de los resultados con otras investigaciones y la identificación de áreas clave de intervención.

Por otro lado, el uso de fuentes secundarias, como las bases de datos académicas y revistas científicas, enriquece el análisis al proporcionar investigaciones y estudios previos relacionados con los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Estos recursos pueden proporcionar información adicional, teorías, enfoques y prácticas efectivas de intervención que han sido probadas en otros contextos. Esto permite situar los hallazgos del estudio actual en un contexto más amplio y fundamentar las conclusiones en evidencia y conocimientos previos.

La combinación de fuentes primarias y secundarias en el estudio permite un análisis más completo y fundamentado de los riesgos psicosociales en AVESCA. Al aprovechar datos específicos de los colaboradores y complementarlos con investigaciones previas, se fortalece la validez y la relevancia de los resultados obtenidos. Es importante que la empresa continúe utilizando este enfoque multidimensional en futuras investigaciones y esfuerzos para mejorar el ambiente laboral y la salud psicosocial de sus colaboradores. La combinación de perspectivas directas de los empleados y la base de conocimientos existente en la literatura científica puede potenciar los beneficios para los trabajadores y el éxito de las intervenciones implementadas.

3.7 Descripción de trabajo en campo

El primer acercamiento con la organización se realizó en noviembre de 2023 con el objetivo de proponer el proyecto y obtener la correspondiente aprobación. Se llevó a cabo una reunión con la gerencia, la responsable del departamento de procesos y la jefa de Talento Humano, donde se expusieron las razones para llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales. Se resaltaron los beneficios de este proceso y se hizo mención al requisito del Ministerio de Trabajo. Como resultado, se autorizó la ejecución del proyecto, el cual incluía la propuesta de intervención y la presentación de los resultados.

Después de la reunión, se coordinó con el departamento de Talento Humano la aplicación del test FPSICO V.4.0, se envió un correo informativo a los administradores y responsables de los diferentes departamentos sobre las fechas y los responsables encargados de llevar a cabo la evaluación correspondiente.

En primer lugar, se programó un espacio de sensibilización de 45 minutos, donde se explicó el concepto de riesgos psicosociales, sus causas, tipos y efectos. También se resaltó la importancia de la evaluación del test y los beneficios que esto conlleva. Después de esta sesión, se procedió a realizar la recolección de información, la cual tomó aproximadamente 30 minutos en cada taller. El levantamiento de información, es importante destacar que la intervención y el apoyo brindado por la trabajadora social y los jefes de departamento durante el espacio de sensibilización fomentaron el interés de los colaboradores y facilitaron la aplicación del test.

3.8 Procesamiento de la información

El análisis e interpretación de los datos recopilados a través del cuestionario de Riesgos psicosociales FPSICO V.4.0 y otros datos relevantes recabados para este proyecto es un paso crucial en la investigación. Este análisis permitió obtener una comprensión profunda de la problemática identificada y proporcionó información clave para la elaboración del producto final y el diseño de medidas preventivas efectivas.

El enfoque específico de la investigación, centrado en determinar la existencia o ausencia de los riesgos psicosociales identificados, es relevante para abordar de manera precisa

y enfocada la problemática en la empresa AVESCA. Al enfocarse en este aspecto, se facilita la identificación de áreas de intervención y la toma de decisiones informadas para mejorar el ambiente laboral.

La información obtenida a través del análisis fue de gran utilidad para la elaboración del producto final, que probablemente consiste en un informe o propuesta de intervención. Los resultados del estudio proporcionan una base sólida para la toma de decisiones y la planificación de acciones concretas para abordar los riesgos psicosociales en la empresa.

El diseño de medidas preventivas correspondientes es un resultado significativo de la investigación, ya que representa la aplicación práctica de los hallazgos para mejorar la situación psicosocial en AVESCA. Estas medidas preventivas pueden incluir políticas y prácticas organizacionales, programas de bienestar y capacitación para empleados, entre otras intervenciones dirigidas a reducir o eliminar los riesgos identificados.

En la sección final del informe, es probable que se presenten de manera clara y detallada las medidas preventivas propuestas, junto con las justificaciones y los posibles beneficios esperados. También es posible que se describan los pasos para implementar estas medidas y se establezcan plazos para su seguimiento y evaluación.

3.9 Sensibilización del estudio

Informar a los colaboradores sobre el objetivo del cuestionario FPSICO V 4.0 antes de su aplicación es una medida prudente y ética. La transparencia en la investigación y la comunicación clara del propósito de la evaluación son fundamentales para generar confianza y garantizar la participación informada y voluntaria de los empleados.

El hecho de que esta evaluación se realice por segunda vez consecutiva destaca la importancia que la empresa da a la identificación y abordaje de los riesgos psicosociales en su entorno laboral. Al llevar a cabo la evaluación de manera periódica, la empresa demuestra un compromiso continuo con la mejora del bienestar de sus colaboradores y la optimización del ambiente laboral.

Aprovechar los momentos de motivación quincenales que la empresa ofrece a sus empleados para llevar a cabo la sensibilización es una estrategia inteligente. Estos momentos

de motivación son oportunidades valiosas para conectar con los empleados y asegurarse de que estén informados sobre la importancia de su participación en el estudio.

El apoyo del departamento de Recursos Humanos y la colaboración de una trabajadora social en la tarea de sensibilización son recursos fundamentales para garantizar una comunicación efectiva y facilitar el entendimiento por parte de los empleados. El departamento de Recursos Humanos es un aliado importante para la implementación exitosa de iniciativas relacionadas con el bienestar de los colaboradores. La trabajadora social, por otro lado, puede ofrecer un enfoque más centrado en el apoyo emocional y la comprensión de las necesidades individuales de los empleados.

En conjunto, estas acciones demuestran una planificación cuidadosa y un enfoque integral para abordar la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. La sensibilización de los colaboradores y su participación informada son esenciales para obtener datos confiables y valiosos que respalden la elaboración de medidas preventivas y acciones de mejora en el ambiente laboral. La colaboración entre diferentes áreas de la empresa también fortalece el compromiso y la efectividad de la investigación.

3.9.1 Levantamiento manual de la información

Enfrentar desafíos durante la recopilación de información es común en la investigación, y la situación que se presentó al utilizar la versión digital del FPSICO V4.0 es un ejemplo de ello. Es importante reconocer que diferentes personas pueden tener preferencias y comodidades distintas con respecto al uso de tecnología, y esto puede afectar la disposición y la calidad de las respuestas proporcionadas.

La decisión de imprimir los cuestionarios y recopilar la información de forma manual fue una solución práctica y adecuada para abordar este desafío. Al proporcionar el cuestionario en formato impreso, se eliminaron las barreras tecnológicas que afectaban la participación y el entendimiento de los colaboradores, lo que mejoró la calidad y la precisión de los datos recopilados.

Adicionalmente, la comunicación cara a cara con los empleados durante la recopilación manual de datos podría haber generado un mayor nivel de empatía y confianza en el proceso. La interacción directa puede haber facilitado la comprensión de las preguntas y aclarado posibles

dudas, lo que posiblemente llevó a que los empleados se sintieran más a gusto y motivados para participar activamente en la investigación.

La empatía y la confianza en el proceso de recopilación de datos son factores cruciales para obtener respuestas genuinas y precisas de los colaboradores. Una interacción más cercana puede ayudar a los empleados a sentirse valorados y escuchados, lo que a su vez puede motivarlos a responder de manera más honesta y abierta.

Es importante aprender de estos desafíos y adaptar las estrategias de recopilación de datos según las necesidades y preferencias de los participantes. Cada proyecto de investigación puede enfrentar obstáculos únicos, y la flexibilidad y la capacidad de ajustar los métodos son clave para garantizar la validez y la calidad de los resultados obtenidos.

En general, la decisión de imprimir los cuestionarios y realizar la recopilación de datos de forma manual demostró ser beneficiosa al mejorar la participación y la calidad de las respuestas de los colaboradores. La empatía y la interacción interpersonal jugaron un papel importante en el éxito de este enfoque y pueden ser considerados en futuros proyectos para fomentar la colaboración y la confianza entre los investigadores y los participantes.

3.10 Carga al sistema y tabulación de datos

El uso del software proporcionado por el FPSICO V 4.0 para ingresar la información de los cuestionarios es una estrategia eficiente y valiosa. Esta herramienta facilita la interpretación de los resultados y agiliza la generación de informes pertinentes, lo que ahorra tiempo y recursos en el proceso de análisis.

Además, el uso de la herramienta Excel para generar tablas que organizan eficientemente los datos recopilados es una práctica útil. Las tablas permiten una visualización clara y ordenada de los datos, lo que facilita la identificación de patrones y tendencias en los resultados. Al calcular los porcentajes de riesgo a los que están expuestos los colaboradores de la empresa, se obtiene una comprensión más detallada y específica de la situación psicosocial en la organización.

La presentación de la información en formato Excel en el Anexo 4 es una forma efectiva de complementar los datos proporcionados por el software FPSICO V 4.0. Al ofrecer una

visualización adicional de los resultados, se brinda a los lectores una perspectiva más completa y detallada de los hallazgos del estudio.

La visualización de los datos en formato Excel también facilita la realización de análisis e interpretaciones individuales. Esto puede ser útil para identificar patrones específicos en grupos de empleados o departamentos, lo que permite una personalización y enfoque más precisos en las medidas preventivas y estrategias de intervención.

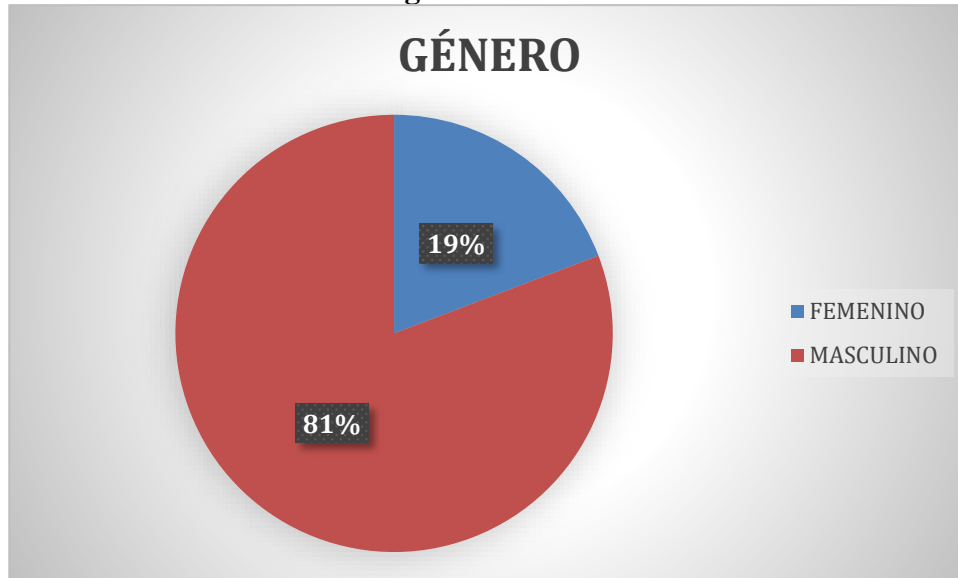
Análisis de resultados

En la empresa AVESCA., se llevó a cabo un análisis y una propuesta de intervención de los riesgos psicosociales identificados en la evaluación realizada durante el período comprendido entre noviembre de 2022 y marzo de 2023 en la empresa.

4.1 Datos demográficos generales

En el presente estudio, se llevó a cabo una investigación que involucró a un total de 510 personas con el objetivo de examinar y analizar diferentes aspectos relacionados con la variable de interés. Estas 510 personas fueron seleccionadas como muestra representativa para el estudio, con el fin de obtener una visión amplia y representativa sobre el fenómeno bajo estudio. La utilización de una muestra de este tamaño permitió obtener datos significativos y confiables que respaldaran las conclusiones y hallazgos de la investigación. A lo largo de este estudio, se recopilaron y analizaron datos relevantes, lo que brindó una sólida base para la exploración y el entendimiento de diversos temas de interés. A continuación, se presentarán los resultados a partir del análisis de esta muestra de 510 personas.

Figura 4. Género

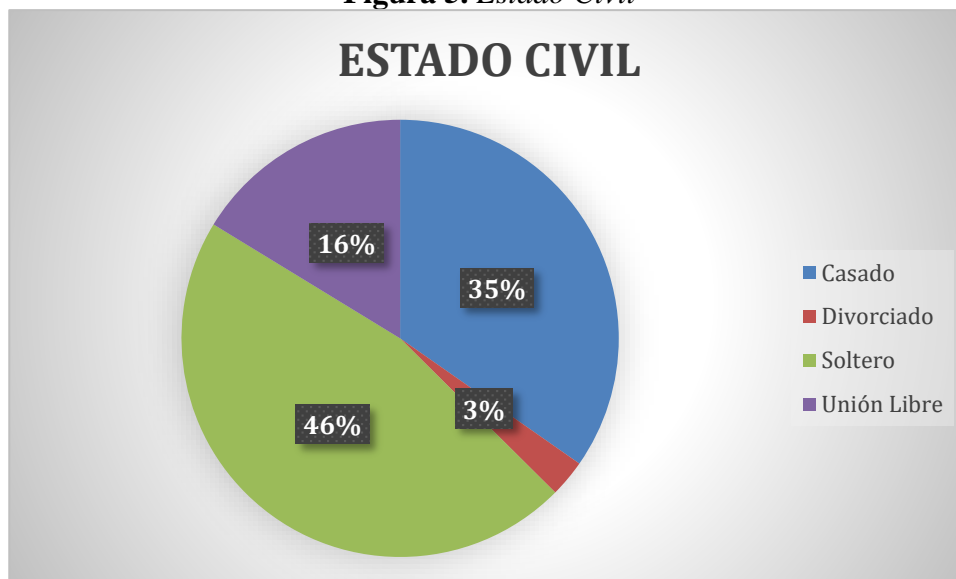


Elaborado por: Las Autoras

Los datos presentados muestran la distribución de la variable "SEXO" en una muestra de 510 personas. La muestra ha sido dividida en dos categorías: "FEMENINO" y "MASCULINO". La etiqueta "FEMENINO" representa un total de 98 personas en la muestra, lo cual indica que de las 510 personas encuestadas, 98 se identifican como mujeres o de género femenino. Por otro lado, la etiqueta "MASCULINO" muestra un total de 412 personas en la muestra, lo que implica que de las 510 personas encuestadas, 412 se identifican como hombres o de género masculino. Finalmente, el "Total general" de 510 corresponde al número total de personas que participaron en la encuesta o estudio, sin distinción de género.

Este análisis de distribución de género es fundamental para comprender la composición de la población estudiada. Los resultados destacan la proporción relativa de hombres y mujeres en la muestra y pueden proporcionar información relevante para investigaciones, estudios demográficos y toma de decisiones en diversas áreas. Es importante tener en cuenta que estos resultados son específicos para la muestra analizada y no deben extrapolarse a la población total sin un análisis más exhaustivo y representativo.

Figura 5. Estado Civil



Elaborado por: Las Autoras

Según los resultados obtenidos, la muestra está compuesta por cuatro categorías principales de estado civil: Casado, Divorciado, Soltero y Unión Libre. Cada una de estas categorías representa un porcentaje diferente de la muestra y se describen a continuación:

Casado: Esta categoría representa aproximadamente el 34.7% de la muestra, lo que equivale a un total de 177 personas casadas de las 510 encuestadas. El hecho de que más de un tercio de la muestra esté casado sugiere que las relaciones matrimoniales siguen siendo una opción popular entre las personas encuestadas.

Divorciado: La categoría "Divorciado" corresponde a aproximadamente el 2.7% de la muestra, con un total de 14 personas divorciadas de las 510 encuestadas. La baja proporción de personas divorciadas puede indicar que, en general, las relaciones matrimoniales están relativamente estables en la población estudiada.

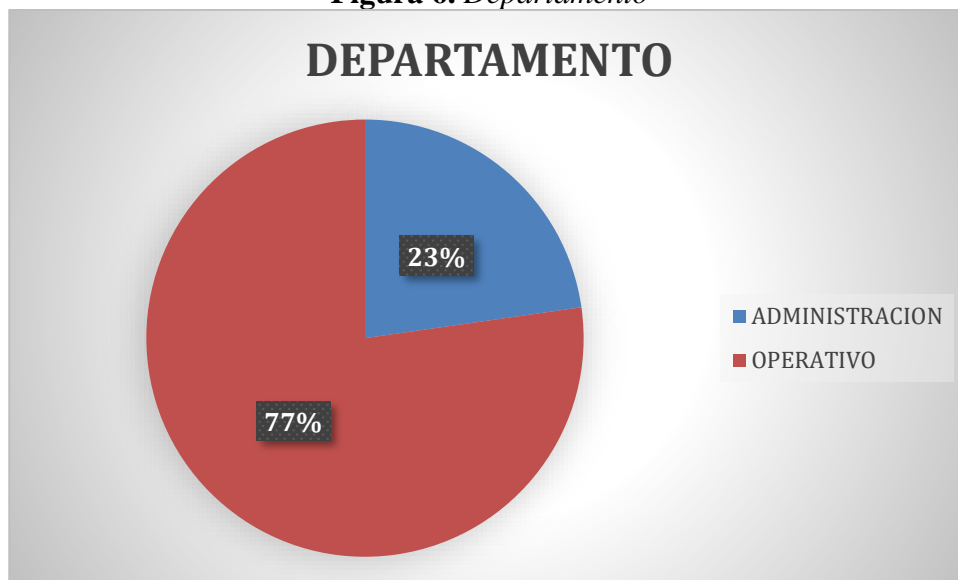
Soltero: La categoría "Soltero" representa aproximadamente el 46.3% de la muestra, con un total de 236 personas solteras de las 510 encuestadas. La gran proporción de personas solteras en la muestra sugiere que el estado civil de soltero es predominante entre los encuestados.

Unión Libre: La categoría "Unión Libre" corresponde a aproximadamente el 16.3% de la muestra, con un total de 83 personas en una unión libre de las 510 encuestadas. Esta categoría muestra que una parte significativa de la muestra opta por mantener relaciones no matrimoniales, prefiriendo una convivencia sin formalizar el matrimonio.

Es importante resaltar que esta muestra representa solo un subconjunto de una población más amplia, por lo que los resultados obtenidos no pueden generalizarse para toda la población sin realizar un análisis más profundo. Además, es posible que los resultados estén influenciados por diversos factores, como la edad, la cultura, la ubicación geográfica y otros aspectos sociodemográficos.

En resumen, el análisis de la distribución del estado civil en la muestra que la mayoría de los encuestados se identifican como solteros, representando el 46.3% del total. Le sigue el grupo de personas casadas con el 34.7%, seguido por aquellos en una unión libre con el 16.3%, y finalmente, aquellos que se encuentran divorciados, con el 2.7%. Estos porcentajes proporcionan una visión más clara de la proporción relativa de cada estado civil en la muestra y son útiles para comprender la composición de la población estudiada en términos de su situación matrimonial. Es importante tener en cuenta que estos resultados son específicos para la muestra analizada y no deben extrapolarse a la población total sin una investigación más amplia y representativa.

Figura 6. Departamento



Elaborado por: Las Autoras

Los datos presentados proporcionan información sobre la distribución de la variable "DEPARTAMENTO" en una muestra de 510 personas. En total, se identificaron dos departamentos en la muestra: "OPERATIVO" y "ADMINISTRACION".

El departamento "OPERATIVO" es el más representativo dentro de la muestra, con un 77.3% de las personas pertenecientes a esta área. Esto equivale a un total de 394 individuos que

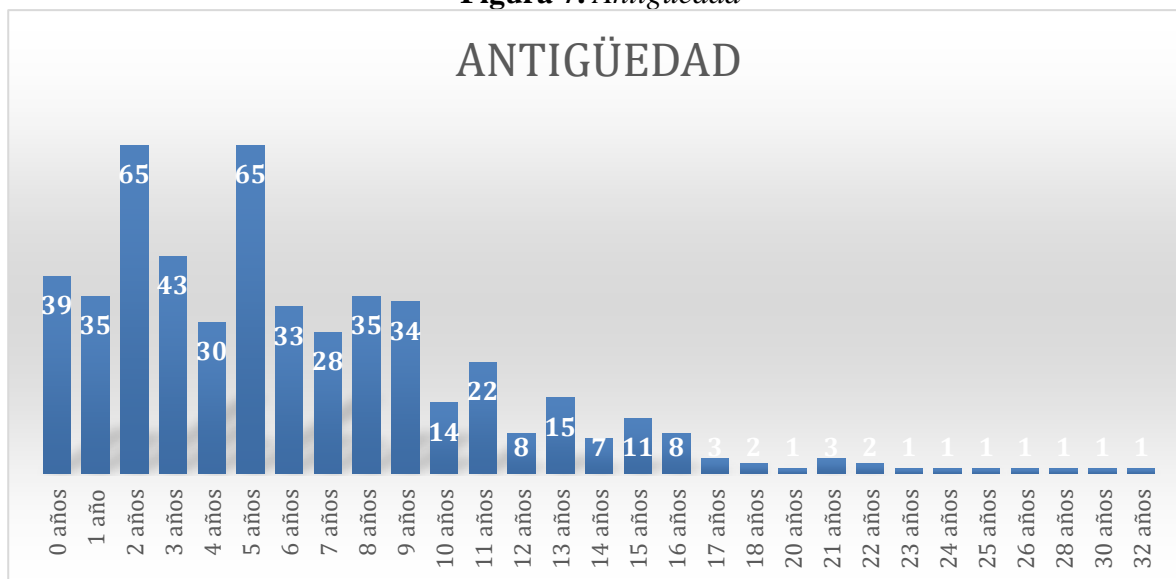
desempeñan funciones en el departamento operativo. La abrumadora mayoría de personas en este departamento sugiere que es una parte fundamental de la organización y que la mayoría de los encuestados están involucrados en actividades operativas.

Por otro lado, el departamento "ADMINISTRACION" representa el 22.7% de la muestra, con un total de 116 personas asignadas a esta área. Aunque es una proporción significativamente menor en comparación con el departamento operativo, sigue siendo relevante en términos de la estructura de la organización estudiada. El departamento de administración desempeña un papel crucial en el funcionamiento y gestión de la organización, lo que se refleja en la presencia de un número considerable de personas en esta área.

Es importante destacar que estos porcentajes brindan una visión clara de la proporción relativa de personas en cada departamento dentro de la muestra. Sin embargo, estos resultados son específicos para la muestra analizada y no deben extrapolarse a la población total sin una investigación más amplia y representativa. Para obtener conclusiones más sólidas y aplicables a la organización en su totalidad, se requeriría un estudio más detallado que incluya una muestra más representativa y un análisis más profundo de la estructura y funciones de cada departamento.

En resumen, los datos sobre la distribución de personas en los departamentos "OPERATIVO" y "ADMINISTRACION" proporcionan una idea general de cómo se compone la muestra en términos de la distribución de recursos humanos en la organización estudiada. Estos resultados pueden ser valiosos para futuros análisis o toma de decisiones internas, pero es fundamental realizar una investigación más amplia para obtener una visión completa y precisa de la organización en su conjunto.

Figura 7. Antigüedad



Elaborado por: Las Autoras

Los datos presentados proporcionan una visión detallada de la distribución de la variable "Antigüedad" en una muestra de 510 personas. Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados tienen entre 0 y 5 años de antigüedad, representando aproximadamente el 45.9% del total de la muestra. Cada categoría de antigüedad, desde 0 hasta 10 años, muestra una proporción significativa de la muestra, con porcentajes que oscilan entre el 2.7% y el 12.7%. Sin embargo, las categorías con mayor antigüedad tienen una representación menor en la muestra, cada una con menos del 3%. Los datos sugieren que la experiencia laboral de los participantes varía considerablemente, lo que puede ser relevante para futuros análisis y decisiones dentro de la organización estudiada.

El análisis de la distribución de la antigüedad en la muestra que hay una variedad de niveles de experiencia entre los encuestados. La mayoría de las personas tienen entre 0 y 5 años de antigüedad, representando aproximadamente el 45.9% del total de la muestra. Por otro lado, los niveles de experiencia más altos, como aquellos con más de 10 años de antigüedad, tienen una representación menor en la muestra.

Estos resultados son útiles para comprender la composición de la muestra en términos de la antigüedad laboral de los participantes y pueden ser relevantes para futuros análisis o toma de decisiones dentro de la organización estudiada. Es importante tener en cuenta que estos resultados son específicos para la muestra analizada y no deben extrapolarse a la población total sin una investigación más amplia y representativa.

4.2 Resultados generales de la población investigada

A continuación, se presentan cuadros que resumen los resultados obtenidos, clasificándolos en dos categorías: oportunidades de mejora y fortalezas. En la categoría de oportunidades de mejora se incluyen aquellos aspectos que presentan niveles de riesgo elevados y muy elevados, mientras que en la categoría de fortalezas se encuentran los datos que indican un nivel adecuado o mejorable.

Tabla 4. Resultados generales de oportunidades y fortalezas encontradas

	Factor Psicosocial	% de la población	Factor Psicosocial	% de la población
Oportunidades de mejora	Participación y Supervisión	61%	Participación y Supervisión	54%
	Tiempo de trabajo	36%	Cantidad de trabajo	41%
	Demandas psicológicas	29%	Demandas psicológicas	34%
Fortalezas	Interés por el trabajador y compensación	92%	Autonomía	96%
	Autonomía	90%	Interés por el trabajador y compensación	87%
	Relaciones y apoyo social	89%	Variedad y contenido del trabajo	87%

Elaborado por: Las Autoras

En ambos grupos de oportunidades de mejora y fortalezas, se han identificado factores que tienen una mayor incidencia en los resultados, lo que proporciona información valiosa para la mejora del ambiente laboral y la gestión de riesgos psicosociales en la organización.

En las oportunidades de mejora, dos aspectos críticos que se destacan son la participación y la supervisión, con un porcentaje del 61% y 54% respectivamente. Estos resultados sugieren que fomentar una mayor participación de los colaboradores en la toma de decisiones y asegurar una supervisión efectiva pueden tener un impacto significativo en el bienestar psicosocial de los trabajadores. Asimismo, los factores de demandas psicológicas también se presentan como áreas a trabajar, con un 29% y 34% en cada grupo. Esto indica que abordar las demandas excesivas o el estrés en el trabajo es crucial para mejorar el ambiente laboral y el bienestar de los empleados.

Por otro lado, en cuanto a las fortalezas, los resultados señalan que los factores de interés por el trabajador y compensación son altamente valorados, con un 95% y 87% respectivamente.

Esto indica que los colaboradores perciben que la organización muestra un genuino interés en su bienestar y se sienten satisfechos con la compensación que reciben. Igualmente, la autonomía es una fortaleza con un alto porcentaje de respuesta positiva, alcanzando un 90% y 96% en cada grupo. Esto sugiere que los empleados tienen un grado significativo de autonomía en su trabajo, lo que puede contribuir a su satisfacción y rendimiento laboral.

Es importante destacar que mantener las acciones que han generado esta percepción positiva por parte de los colaboradores es esencial para seguir promoviendo un ambiente laboral saludable y reducir gradualmente los riesgos psicosociales. La retroalimentación y el reconocimiento de los aspectos bien valorados pueden reforzar la motivación y el compromiso de los empleados.

En conclusión, los resultados de este análisis ofrecen información valiosa para la organización en términos de identificar áreas de mejora y fortalezas relacionadas con el bienestar psicosocial de los trabajadores. Abordar las oportunidades de mejora, como la participación, supervisión y demandas psicológicas, permitirá mejorar el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados. Asimismo, fortalecer los aspectos positivos, como el interés por el trabajador, la compensación y la autonomía, contribuirá a mantener un ambiente laboral positivo y saludable. La gestión efectiva de los riesgos psicosociales es fundamental para el bienestar general de los colaboradores y el éxito de la organización.

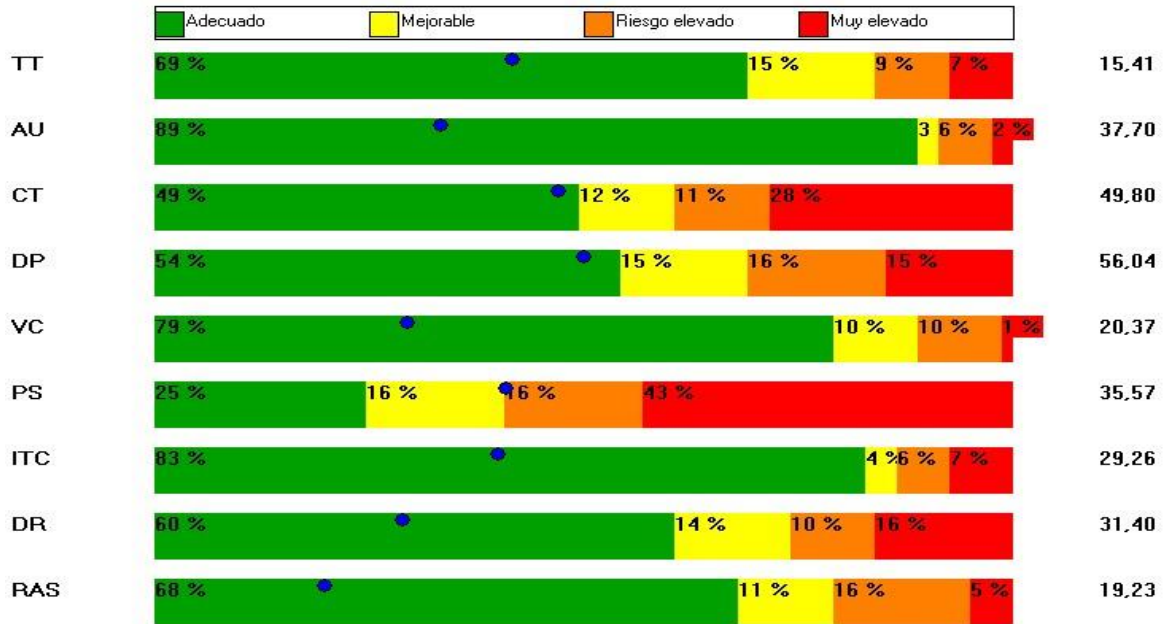
4.2.1 Análisis de los rasgos psicosociales más frecuentes

Tabla 5. Datos del departamento de administración

Factores de Riesgo Psicosocial	Nivel de Riesgo	Porcentaje de Colaboradores
Participación y Supervisión (PS)	Riesgo Elevado y Muy Elevado	58%
Cantidad de Trabajo (CT)	Riesgo Requiere Intervención	29%
Desempeño del Rol (DR)	Riesgo Requiere Intervención	28%
Factores Intermedios y Fortalezas	Nivel Adecuado	57%

Elaborado por: Las Autoras

Tabla 6. Resultados generales Fpsico-V4.0 personal administrativo



Elaborado por: Las Autoras

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, el factor de Participación y Supervisión muestra un riesgo muy elevado del 43%. Este factor se refiere a la percepción y evaluación que los trabajadores tienen sobre la supervisión que reciben y su capacidad para participar en la toma de decisiones. Un riesgo elevado en este factor puede indicar que los colaboradores sienten que no tienen suficiente voz en las decisiones que afectan su trabajo o que la supervisión no es efectiva, lo que puede generar descontento y afectar su bienestar psicosocial.

A continuación, el factor de Cantidad de Trabajo presenta un riesgo muy elevado del 28%. Este factor se relaciona con la carga de trabajo a la que los colaboradores están expuestos, considerando tanto la cantidad de tareas que deben realizar como la dificultad de las mismas. Un riesgo elevado en este aspecto puede indicar que los colaboradores enfrentan una carga excesiva de trabajo, lo que puede llevar a altos niveles de estrés y agotamiento, afectando negativamente su salud mental y su rendimiento laboral.

Otro factor que se destaca es el Desempeño del Rol, con un riesgo muy elevado del 16%. Este factor se refiere a la claridad con la que se transmiten las funciones y responsabilidades a los colaboradores, y cómo estos perciben su capacidad para cumplir con su rol dentro de la organización. Un riesgo elevado en este aspecto puede indicar que los colaboradores no tienen una comprensión clara de sus responsabilidades o que se sienten inseguros en su capacidad para cumplir con su rol, lo que puede afectar su confianza y satisfacción laboral.

Es importante abordar estos factores de riesgo identificados, ya que pueden tener un impacto significativo en el bienestar psicosocial de los colaboradores y en el funcionamiento general del equipo y la organización. Implementar acciones para mejorar la participación, fortalecer la supervisión, manejar adecuadamente la carga de trabajo y garantizar una comunicación clara sobre los roles y responsabilidades, puede contribuir a crear un ambiente laboral más saludable y productivo.

La organización debe tomar en consideración estos resultados y llevar a cabo intervenciones adecuadas para mitigar los riesgos identificados. Esto incluye realizar ajustes en la estructura organizativa, establecer canales efectivos de comunicación y retroalimentación, brindar capacitación y recursos necesarios para el cumplimiento de las tareas, y asegurar un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y los recursos disponibles.

Asimismo, realizar evaluaciones periódicas del bienestar psicosocial de los colaboradores permitirá detectar cambios en las condiciones laborales y tomar medidas preventivas oportunas para mantener un ambiente de trabajo saludable y satisfactorio para todos los miembros del equipo. Al priorizar el bienestar y el compromiso de los colaboradores, la organización estará en una mejor posición para lograr sus objetivos y alcanzar el éxito a largo plazo.

el factor de Demandas Psicológicas también se encuentra presente con un riesgo muy elevado del 15%. Este factor hace referencia al nivel de exigencia cognitiva y emocional al que los colaboradores se ven sometidos debido a las demandas laborales. Un riesgo elevado en este aspecto puede indicar que los colaboradores enfrentan una carga emocional y mental significativa debido a la naturaleza de sus tareas y responsabilidades laborales.

A continuación, se presentan los resultados de los factores psicosociales en cada departamento de la empresa. Este departamento específico muestra la presencia de tres factores de riesgo psicosocial que requieren intervención. Estos factores son Participación y Supervisión (PS), con un total del 58% de riesgo entre muy elevado y elevado; Cantidad de Trabajo (CT), con un 29% de riesgo; y Desempeño del Rol (DR), con un 28% de riesgo. Aunque el factor de Desempeño del Rol tiene un puntaje de adecuado del 57%, no se considera un puntaje ideal y se incluye en la propuesta de mejora.

Es evidente que estos factores de riesgo psicosocial pueden tener un impacto negativo en el bienestar y el desempeño de los colaboradores en este departamento. Para abordar estos problemas y mejorar el ambiente laboral, se recomienda implementar una propuesta de mejora que tenga en cuenta las siguientes acciones:

Participación y Supervisión (PS): Fomentar una mayor participación de los colaboradores en la toma de decisiones relevantes para su trabajo, promover la comunicación efectiva entre la dirección y los empleados, y brindar una supervisión adecuada y de apoyo para garantizar el cumplimiento de sus tareas y objetivos.

Cantidad de Trabajo (CT): Evaluar y redistribuir equitativamente la carga de trabajo entre los colaboradores, asegurándose de que cada uno cuente con los recursos y el tiempo necesarios para llevar a cabo sus responsabilidades sin sentirse abrumado o estresado.

Desempeño del Rol (DR): Proporcionar una definición clara de los roles y responsabilidades de cada colaborador, ofrecer capacitación y apoyo para que puedan cumplir con sus funciones de manera eficiente y con confianza, y brindar retroalimentación constructiva para mejorar el rendimiento.

La implementación de estas medidas puede contribuir a reducir los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar de los colaboradores en este departamento. Es importante que la organización demuestre un compromiso firme con el bienestar y la salud mental de sus empleados, y que se realice un seguimiento regular para evaluar el impacto de las acciones tomadas y realizar ajustes según sea necesario.

En cuanto a los colaboradores del departamento, se observa que 4 de ellos, lo que equivale al 58% de la muestra, presentan un riesgo elevado y muy elevado en Participación y Supervisión. Además, se identificó que el 29% de la muestra, presentan un riesgo que requiere intervención en los factores de Cantidad de Trabajo y Desempeño del Rol. El gráfico también muestra otros factores que se clasifican como intermedios y fortalezas, los cuales indican que se están gestionando adecuadamente al momento de realizar esta prueba.

En relación a los colaboradores del departamento, se ha observado que un porcentaje significativo de ellos presenta riesgos elevados y muy elevados en los factores de Participación y Supervisión. Concretamente, el 58% de la muestra, muestran niveles preocupantes en estos

aspectos. Esto sugiere que existe una falta de participación activa por parte de estos colaboradores en la toma de decisiones y una supervisión insuficiente, lo que puede afectar negativamente su bienestar psicosocial y su desempeño laboral.

Además, se identificó que el 29% de la muestra, presentan un riesgo que requiere intervención en los factores de Cantidad de Trabajo y Desempeño del Rol. Este hallazgo indica que estos colaboradores pueden estar enfrentando una carga excesiva de trabajo o sentir que no están cumpliendo adecuadamente con sus roles y responsabilidades laborales. Esta situación puede tener repercusiones en su salud mental y en la calidad de su trabajo.

Por otro lado, el gráfico también muestra otros factores que se clasifican como intermedios y fortalezas. Estos resultados indican que, hasta el momento de realizar esta prueba, se han gestionado adecuadamente estos aspectos y no representan un riesgo significativo para el bienestar psicosocial de los colaboradores. Sin embargo, es esencial seguir monitoreando y abordando estos factores para mantener un ambiente laboral saludable y productivo.

En general, estos resultados resaltan la importancia de tomar acciones para abordar los riesgos identificados en participación, supervisión, cantidad de trabajo y desempeño del rol. Implementar medidas que fomenten una mayor participación de los colaboradores en la toma de decisiones, brindar una supervisión efectiva, y garantizar una carga de trabajo razonable y claridad en los roles, contribuirá a mejorar el bienestar psicosocial de los empleados y a fortalecer el funcionamiento del departamento en general.

Es fundamental que la organización tome en serio estos resultados y se comprometa a realizar intervenciones adecuadas para mitigar los riesgos identificados. Una cultura de cuidado y apoyo hacia los colaboradores puede llevar a un aumento en la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso con la empresa. Además, realizar pruebas periódicas para evaluar el bienestar psicosocial del personal permitirá detectar cualquier cambio en las condiciones laborales y tomar medidas preventivas oportunas para mantener un entorno de trabajo saludable.

4.3 Análisis de los rasgos psicosociales más frecuentes en personal operativo

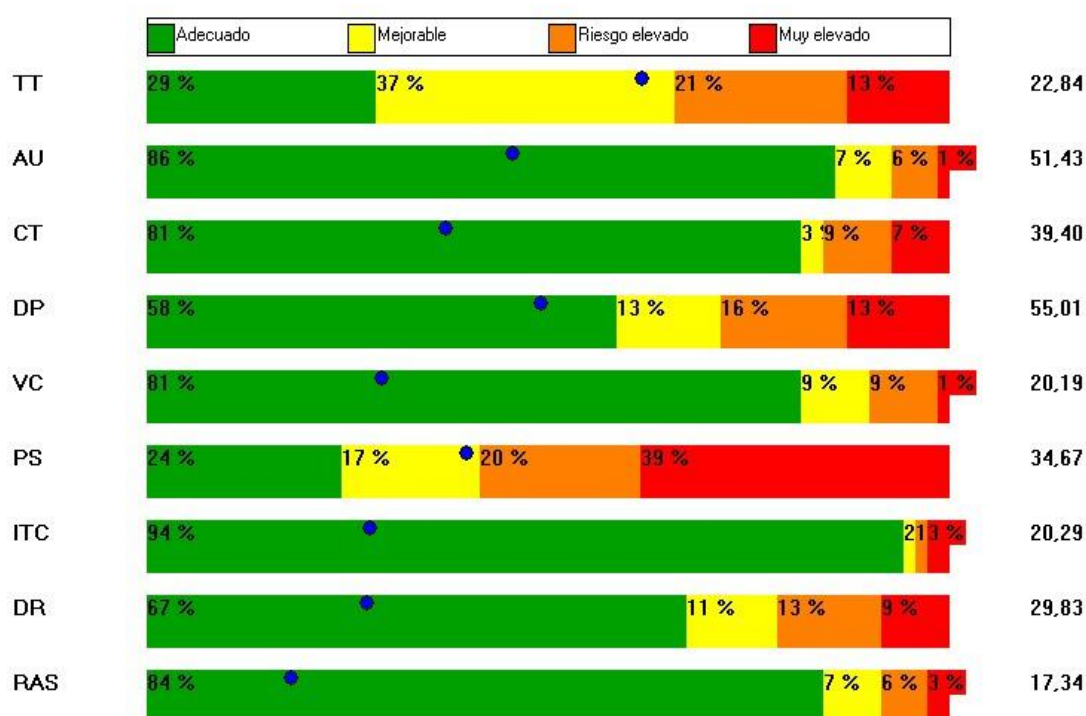
Tabla 7. Datos generales -Fpsico-V4.0 personal operativo

Factores de Riesgo Psicosocial	Nivel de Riesgo	Porcentaje en la Población
---------------------------------------	------------------------	-----------------------------------

Participación y Supervisión (PS)	Riesgo Muy Elevado	39%
Demandas Psicológicas (DP)	Riesgo Muy Elevado	13%
Tiempo de Trabajo (TT)	Riesgo Muy Elevado	13%
Interés por el Trabajo y Compensación (ITC)	Sin Riesgo	>90%
Autonomía (AU)	Sin Riesgo	>90%
Cantidad de Trabajo (CT)	Riesgo Moderado	39%
Desempeño del Rol (DR)	Riesgo Grave	29%

Elaborado por: Las Autoras

Tabla 8. Resultados generales Fpsico-V4.0 personal operativo



Elaborado por: Las Autoras

El análisis de los factores de riesgo psicosocial en la población laboral revela una situación crítica que debe abordarse para mejorar el bienestar y el rendimiento de los colaboradores. El factor de Participación y Supervisión (PS), con un riesgo muy elevado del 39%, es una clara señal de que existen deficiencias en la participación de los empleados en la toma de decisiones y en la calidad de la supervisión que reciben. Esta falta de participación y supervisión insatisfactoria puede afectar negativamente el sentido de pertenencia, la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores, lo que a su vez podría repercutir en la productividad y la eficiencia general del equipo.

Asimismo, los factores de Demandas Psicológicas (DP) y Tiempo de Trabajo (TT) también presentan un riesgo muy elevado del 13%. Estos resultados ponen de manifiesto que los colaboradores enfrentan altos niveles de exigencia emocional y cognitiva en su trabajo diario, y que el tiempo dedicado a las tareas excede lo requerido o establecido. Estas condiciones pueden generar estrés crónico, agotamiento y, en casos extremos, problemas de salud mental. Es fundamental que la organización tome acciones inmediatas para mitigar estos riesgos y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

El análisis también destaca que existen otros factores con resultados positivos, lo que indica que se están gestionando adecuadamente y no representan un riesgo significativo para el bienestar psicosocial de los colaboradores. No obstante, es esencial seguir monitoreando estos aspectos para mantener un ambiente laboral saludable y productivo a lo largo del tiempo. En vista de estos hallazgos, se recomienda que la organización implemente un plan de acción integral para abordar los factores de riesgo identificados y mejorar el bienestar psicosocial de los colaboradores. Algunas estrategias clave pueden incluir:

Fomentar la Participación: Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes que permitan a los empleados participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Realizar reuniones periódicas de retroalimentación para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias.

Mejorar la Supervisión: Brindar capacitación a los líderes para que puedan ejercer una supervisión efectiva y de apoyo. Establecer sistemas de seguimiento y reconocimiento para identificar y premiar el buen desempeño de los colaboradores.

Gestionar las Demandas Psicológicas y el Tiempo de Trabajo: Evaluar y redistribuir equitativamente la carga de trabajo, teniendo en cuenta las habilidades y capacidades de cada empleado. Proporcionar herramientas y recursos para manejar el estrés y promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Promover una Cultura de Bienestar: Implementar programas de bienestar que incluyan actividades de salud mental, actividades físicas y de relajación, así como talleres de manejo del estrés.

El análisis de los factores de riesgo psicosocial en la población laboral destaca la importancia de abordar de manera proactiva los desafíos que afectan el bienestar y el rendimiento de los colaboradores. Al implementar estrategias efectivas para mejorar la participación, la supervisión y gestionar las demandas psicológicas y el tiempo de trabajo, la organización podrá construir un ambiente laboral más saludable, productivo y satisfactorio para todos los miembros del equipo. El bienestar psicosocial debe ser una prioridad para cualquier empresa comprometida con el éxito sostenible y el crecimiento de sus colaboradores.

En base a los hallazgos expuestos, se puede concluir que los factores más destacados en términos positivos son el Interés por el Trabajo y Compensación (ITC) y la Autonomía (AU), con porcentajes superiores al 90%. Esto indica que los colaboradores tienen una percepción muy satisfactoria en relación a estos aspectos, por lo que se recomienda fomentar o continuar con las acciones que han llevado a estos resultados.

Por otro lado, se observa que en general los factores de riesgo que requieren intervención son la Participación y Supervisión (PS), las Demandas Psicológicas (DP), la Cantidad de Trabajo (CT), el Tiempo de Trabajo (TT) y el Desempeño del Rol (DR). Estos factores presentan un índice de riesgo moderado y grave, lo que puede tener consecuencias negativas para el bienestar de los colaboradores si no se abordan adecuadamente.

4.4 Comunicación de datos obtenidos

El bienestar psicosocial de los colaboradores es un aspecto fundamental para el éxito y sostenibilidad de cualquier organización. La identificación de riesgos psicosociales y la implementación de acciones para prevenirlos son pasos clave para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo. En este ensayo, se presentará una estrategia de comunicación interna organizacional adaptada a las necesidades específicas de una empresa, con el objetivo de comunicar eficazmente los hallazgos y las acciones propuestas para prevenir los riesgos psicosociales identificados.

Fase 1: Reunión con los Responsables

Después de recopilar y organizar la información de la evaluación psicosocial, se consideró esencial comunicar los hallazgos a los interesados clave dentro de la empresa.

Inicialmente, se presentaron los resultados a la jefa del Departamento de Talento Humano y a la encargada de Procesos, quienes fueron designadas como responsables para dar seguimiento a la evaluación. Esta reunión, llevada a cabo en las oficinas administrativas en junio de este año, estableció las bases para la siguiente fase de la estrategia de comunicación interna.

Fase 2: Diseño de la Propuesta de Intervención

Durante la reunión con los responsables, se identificaron y propusieron las mejores estrategias y acciones para prevenir los riesgos psicosociales identificados. Esta fase involucró un enfoque colaborativo, donde se discutieron las diversas opciones y se seleccionaron las medidas más adecuadas para abordar cada uno de los factores de riesgo. Se acordó desarrollar una propuesta de intervención integral que incluyera acciones específicas para mejorar la participación y supervisión, gestionar las demandas psicológicas y el tiempo de trabajo, y mejorar el desempeño del rol.

Fase 3: Socialización con los Colaboradores

Una vez establecida la propuesta de intervención, se ha programado una sesión de socialización para los colaboradores participantes, que se llevará a cabo en el último trimestre de 2023. Durante esta sesión, se presentarán los resultados obtenidos en la evaluación psicosocial y se informará a los empleados sobre las acciones que se implementarán para prevenir los factores de riesgo identificados.

Fase 4: Adaptación de la Estrategia de Comunicación Interna

Con el objetivo de comunicar eficazmente esta información a los colaboradores, se propone utilizar una estrategia de comunicación interna organizacional previamente desarrollada y presentada por el autor de este documento en estudios anteriores. Sin embargo, para garantizar su efectividad, esta estrategia se adaptará y modificará según las necesidades y características específicas de la empresa. Se enfocará en utilizar canales de comunicación efectivos, como correos electrónicos, reuniones de equipo y carteleras, para transmitir de manera clara y concisa los hallazgos y las acciones propuestas.

La implementación de una estrategia de comunicación interna organizacional es fundamental para asegurar que los colaboradores estén informados sobre los resultados de la evaluación psicosocial y las acciones que se llevarán a cabo para prevenir los riesgos identificados. Una comunicación clara y transparente fomenta la confianza y el compromiso de los empleados con las medidas implementadas. Al abordar de manera proactiva los factores de riesgo psicosocial y mejorar el bienestar de los colaboradores, la organización fortalecerá su cultura organizacional, aumentará la satisfacción y el compromiso de los empleados, y contribuirá al éxito y crecimiento sostenible de la empresa. La estrategia de comunicación interna organizacional adaptada a las necesidades específicas de la empresa será un pilar clave en este proceso, asegurando una gestión efectiva y proactiva de los aspectos que impactan el bienestar y el desempeño laboral.

Con el objetivo de comunicar eficazmente esta información, se propone utilizar una estrategia de comunicación interna organizacional. Esta estrategia, presentada previamente por el autor de este documento en estudios anteriores, será adaptada y modificada según las necesidades específicas de la empresa:

Tabla 9. Estrategia de comunicación- Plan de endomarketing

Estrategia de comunicación
<p align="center">Comunicación Interna</p> <p>Utilizar los medios de comunicación interna para dar a conocer a los colaboradores las fechas, espacios de sensibilización y actividades correspondientes con los resultados obtenidos después de la evaluación de los riesgos psicosociales.</p> <p>Brindar información de los riesgos psicosociales, como la importancia de prevenir los mismos, esto mediante las carteleras, boletines y correo corporativo.</p> <p>Notificar mediante el Intranet a los administradores y jefes departamentales el cronograma de los espacios de sensibilización respectivos.</p> <p>Enviar un correo electrónico con un tríptico informativo que contenga los principales conceptos y acciones que realizarán para mitigar los riesgos psicosociales.</p> <p align="center">Responsable del Talento Humano Responsable de Marketing Administradores y jefes departamentales</p> <p align="center">Presupuesto \$50</p> <p align="center">Tiempo</p>

Tomado de: Medina (2018).

Propuesta

5.1 Presentación

El bienestar psicosocial de los colaboradores es un aspecto fundamental para el éxito y el crecimiento sostenible de cualquier empresa. Con el objetivo de abordar los factores de riesgo psicosocial identificados en la evaluación, se ha desarrollado una propuesta de intervención en

colaboración con la jefa de Recursos Humanos y la encargada de procesos de la compañía. Estas estrategias han sido diseñadas para establecer acciones viables y concretas, alineadas con la planificación, el presupuesto y las necesidades específicas de la empresa.

Colaboración y Aprobación

La elaboración de las estrategias de intervención fue un esfuerzo conjunto en el que participaron la jefa de Recursos Humanos y la encargada de procesos, con el fin de asegurar que las acciones propuestas fueran adecuadas y factibles de implementar. Esta colaboración permitió establecer medidas que consideran las características únicas de la organización y maximizar su impacto en el bienestar de los colaboradores.

Propuesta de Intervención

La propuesta de intervención se presenta en dos formas: acciones globales y propuestas individuales.

Acciones Globales

Las acciones globales abordan mejoras en los factores de riesgo identificados, teniendo en cuenta su relevancia y el impacto que pueden tener en el bienestar psicosocial de los empleados. Estas acciones incluyen:

- **Programa de Desarrollo de Liderazgo:** Implementar un programa de capacitación en liderazgo que incluya habilidades de comunicación, gestión de equipos y empoderamiento de los colaboradores. Se estima un costo de implementación de \$10,000 y un tiempo requerido de 6 meses.
- **Política de Flexibilidad Laboral:** Establecer una política de flexibilidad laboral que permita a los empleados tener horarios de trabajo más flexibles y opciones de trabajo remoto. Se estima un costo de implementación de \$5,000 y un tiempo requerido de 3 meses.
- **Programa de Bienestar Psicosocial:** Crear un programa integral de bienestar que incluya actividades de promoción de la salud mental, talleres de manejo del estrés y ejercicios de relajación. Se estima un costo de implementación de \$8,000 y un tiempo requerido de 4 meses.

Propuestas Individuales

Para abordar de manera específica los factores de mayor relevancia, se sugiere enfocarse en los siguientes aspectos:

- **Participación y Supervisión (PS):** Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones mediante reuniones de equipo regulares y encuestas de satisfacción para obtener su retroalimentación. Establecer una política de puertas abiertas para que los empleados puedan comunicarse con sus superiores.
- **Carga de Trabajo (CT):** Evaluar y redistribuir equitativamente la carga de trabajo entre los colaboradores, considerando sus habilidades y capacidades. Implementar una herramienta de gestión de tareas para facilitar la planificación y seguimiento de proyectos.
- **Demandas Psicológicas (DP):** Proporcionar capacitación y recursos para el manejo del estrés y el desarrollo de habilidades de afrontamiento. Establecer una línea de apoyo y asesoramiento psicológico para los empleados que lo requieran.
- **Tiempo de Trabajo (TT):** Establecer límites claros en las horas de trabajo y fomentar el uso responsable del tiempo. Implementar políticas de descanso y pausas activas para promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
- **Desempeño del Rol (DR):** Realizar reuniones de retroalimentación y evaluación de desempeño periódicas para asegurar que los empleados comprendan claramente sus funciones y responsabilidades. Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para mejorar las habilidades y competencias de los colaboradores.

La propuesta de intervención diseñada en colaboración con la jefa de Recursos Humanos y la encargada de procesos ofrece acciones concretas y efectivas para mejorar el bienestar psicosocial en el ambiente laboral. Al abordar los factores de riesgo identificados, la organización podrá promover un ambiente de trabajo saludable, donde los colaboradores se sientan valorados, comprometidos y motivados para alcanzar los objetivos de la empresa. Implementando estas estrategias, la compañía estará dando pasos significativos hacia el fortalecimiento de su cultura organizacional y el bienestar integral de sus empleados. Es fundamental recordar que el bienestar psicosocial es una inversión a largo plazo que contribuirá al éxito sostenible y al crecimiento de la empresa en el futuro.

5.2 Plan de intervención general de los Riesgos Psicosociales

Para abordar los factores de riesgo identificados en la evaluación psicosocial, se han diseñado estrategias de gestión integral que abarcan acciones específicas para cada uno de los cinco factores de relevancia: Participación y Supervisión (PS), Carga de Trabajo (CT), Demandas Psicológicas (DP), Tiempo de Trabajo (TT) y Desempeño del Rol (DR). Estas acciones han sido cuidadosamente cruzadas entre sí para maximizar su impacto y establecer tres enfoques de gestión que permitirán el desarrollo del recurso humano y el logro de un mayor crecimiento organizacional.

Enfoque 1: Fomentar una Cultura de Participación y Supervisión

La participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones y una supervisión efectiva son elementos fundamentales para fortalecer la conexión entre los empleados y la gerencia. Algunas de las acciones propuestas para este enfoque son:

- **Implementar Reuniones de Retroalimentación:** Establecer reuniones periódicas donde los colaboradores puedan expresar sus opiniones, sugerencias y preocupaciones con respecto a su trabajo y el ambiente laboral.
- **Promover la Política de Puertas Abiertas:** Fomentar un ambiente de confianza donde los empleados se sientan cómodos para comunicarse con sus superiores sin barreras jerárquicas.

Enfoque 2: Gestionar la Carga de Trabajo y las Demandas Psicológicas

La carga de trabajo equitativa y la gestión adecuada de las demandas psicológicas son fundamentales para prevenir el estrés y el agotamiento de los colaboradores. Algunas de las acciones propuestas para este enfoque son:

- **Redistribuir Tareas:** Evaluar la carga de trabajo de cada colaborador y redistribuirla de manera equitativa para evitar la sobrecarga en algunos empleados.
- **Implementar Programas de Manejo del Estrés:** Ofrecer programas de capacitación y recursos para el manejo efectivo del estrés y las emociones negativas.

Enfoque 3: Potenciar el Desempeño del Rol y el Tiempo de Trabajo Eficiente

Clarificar las funciones y responsabilidades de los colaboradores y promover un tiempo de trabajo eficiente son claves para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral. Algunas de las acciones propuestas para este enfoque son:

- **Establecer Evaluaciones de Desempeño:** Realizar evaluaciones periódicas para asegurar que los empleados comprendan claramente sus roles y responsabilidades, y para identificar oportunidades de mejora.
- **Implementar Políticas de Flexibilidad Laboral:** Establecer políticas que permitan a los empleados tener horarios de trabajo más flexibles para lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

Propuesta de Costos y Tiempos de Aplicación

Para llevar a cabo estas actividades, se ha establecido una propuesta de costos y tiempos de aplicación. Se estima que la implementación de todas las acciones propuestas requerirá una inversión de \$50,00 y un tiempo de aplicación de 12 meses. Sin embargo, es importante destacar que estas cifras son aproximadas y pueden variar dependiendo de las necesidades y características específicas de la empresa.

Las estrategias de gestión integral diseñadas para mejorar el bienestar psicosocial y potenciar el crecimiento organizacional se enfocan en acciones específicas para cada uno de los cinco factores identificados. Fomentar una cultura de participación y supervisión, gestionar la carga de trabajo y las demandas psicológicas, y potenciar el desempeño del rol y el tiempo de trabajo eficiente son fundamentales para construir un ambiente laboral saludable y productivo. La inversión en el desarrollo del recurso humano es una decisión estratégica que contribuirá al éxito sostenible y al crecimiento de la empresa a largo plazo. Al implementar estas estrategias, la organización estará en camino hacia un futuro más próspero, donde los colaboradores se sientan valorados, motivados y comprometidos con el logro de los objetivos de la empresa. El bienestar psicosocial debe ser una prioridad para cualquier organización que aspire a la excelencia y el liderazgo en su industria.

5.2.1 Relación de factores psicosociales

La relación de factores psicosociales se refiere a la forma en que diferentes variables y aspectos del entorno laboral interactúan entre sí para afectar el bienestar psicosocial de los

colaboradores. Estos factores pueden influirse mutuamente, creando una red compleja de interacciones que impactan la salud mental y el desempeño de los empleados.

Para comprender la relación de factores psicosociales, es esencial analizar los resultados de las evaluaciones y estudios que se han llevado a cabo en el entorno laboral. Estos resultados permiten identificar patrones y tendencias que muestran cómo ciertos factores están correlacionados o se potencian unos a otros.

Tabla 10. Relación de factores psicosociales

FACTOR DE RIESGO	ACTIVIDADES	Participación y Supervisión	FACTORES DE RIESGO			Carga de Trabajo
			Demandas Psicológicas	Desempeño del Rol	Tiempo de Trabajo	
PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN	Buzón interno de sugerencias	X	X			
	Concurso de participación	X	X			X
	Taller de liderazgo	X	X	X		
	Espacios de retroalimentación	X	X	X	X	X
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Pausas activas	X	X			X
	Taller de manejo de estrés	X	X		X	X
	Espacios quincenales de motivación	X	X			X
DESEMPEÑO DEL ROL	Cronograma de reuniones Descriptivo de cargos	X		X	X	
	Socialización del descriptivo de cargos	X		X		X
	Programa "Bienvenidos a Avesca"	X	X	X		
TIEMPO DE TRABAJO	Técnicas y métodos de optimización de tiempo	X	X	X	X	X
	Grupos focales	X	X	X	X	X
	Jornadas "flexitime"		X		X	
	Acciones correctivas de funciones y actividades	X		X	X	
CARGA DE TRABAJO	Reunión con alta gerencia			X		X
	Reuniones periódicas (entre jefes y colaboradores)	X	X	X	X	X
	Talleres de relajación, autocontrol o retroalimentación	X	X			X

Elaborado por: Las Autoras

En la actualidad, la salud psicosocial de los colaboradores ha cobrado gran relevancia en el ámbito laboral. La comprensión de los factores de riesgo psicosocial y su abordaje adecuado se ha convertido en una prioridad para las organizaciones que desean mantener un ambiente laboral saludable y productivo. En este sentido, se ha identificado una serie de actividades que tienen el potencial de reducir múltiples factores de riesgo al mismo tiempo. Estas actividades, cuidadosamente seleccionadas, buscan mejorar la calidad de vida de los

empleados, fomentando su bienestar y salud mental. En este ensayo, analizaremos la importancia de estas iniciativas y su impacto en el ambiente laboral.

La tabla presentada anteriormente muestra diversas actividades que abordan factores de riesgo psicosocial. Una de las actividades destacadas es la implementación de programas de capacitación en habilidades de afrontamiento y gestión del estrés. Al proporcionar a los colaboradores herramientas para enfrentar situaciones estresantes, se logra una disminución significativa de riesgos como la ansiedad y el agotamiento emocional. La formación en estas habilidades no solo beneficia a los empleados en su ámbito laboral, sino que también puede tener un impacto positivo en su vida personal.

Otra actividad relevante es la promoción de políticas de conciliación laboral y familiar. El equilibrio entre la vida profesional y personal es esencial para reducir el conflicto de roles y la carga de trabajo excesiva, factores que afectan directamente la salud emocional de los empleados. Al brindar flexibilidad en los horarios y promover una cultura que valore la vida fuera del trabajo, las organizaciones pueden mejorar la satisfacción y la motivación de sus colaboradores. La comunicación efectiva y la cohesión del equipo también juegan un papel crucial en la prevención de riesgos psicosociales. Al fortalecer los lazos entre los empleados y mejorar la interacción en el entorno laboral, se evita el aislamiento social y el mobbing. Un equipo cohesionado se convierte en una red de apoyo que contribuye a la resolución de conflictos y a la creación de un ambiente más saludable.

Asimismo, el establecimiento de espacios de descanso y recreación resulta vital para prevenir la fatiga y la monotonía laboral. Estos momentos de pausa permiten que los empleados recarguen energías, lo que se traduce en una mayor productividad y una mejor calidad en el trabajo realizado. La evaluación periódica de la carga laboral y la redistribución de tareas son prácticas que contribuyen a mantener un equilibrio adecuado en el entorno de trabajo. Al asegurar que las responsabilidades sean distribuidas equitativamente, se previene la sobrecarga y el desequilibrio entre la demanda y los recursos disponibles, lo que disminuye el estrés y la tensión laboral.

El liderazgo también desempeña un papel fundamental en la prevención de riesgos psicosociales. La promoción de estilos de liderazgo participativos y empáticos contribuye a reducir la percepción de autoritarismo y la falta de apoyo por parte de los superiores. Un líder

que fomente un ambiente de confianza y respeto motiva a sus colaboradores y los impulsa a dar lo mejor de sí mismos. La oferta de programas de apoyo psicológico y asesoramiento representa una herramienta clave para atender riesgos como la depresión y la ansiedad relacionadas con el trabajo. Brindar acceso a servicios de apoyo profesional demuestra la preocupación de la organización por el bienestar integral de sus empleados.

La implementación de actividades que abordan múltiples factores de riesgo psicosocial se ha convertido en una estrategia esencial para mejorar el bienestar y la salud mental de los colaboradores. Al proporcionar herramientas de afrontamiento, promover la conciliación laboral y familiar, fomentar la comunicación y la cohesión del equipo, establecer momentos de descanso y recreación, evaluar y redistribuir la carga laboral, y promover un liderazgo participativo y empático, las organizaciones pueden crear un ambiente laboral saludable y productivo.

La atención y prevención de estos factores son fundamentales para el desarrollo sostenible y exitoso de cualquier organización, ya que el capital humano es su recurso más valioso. Al invertir en el bienestar psicosocial de los empleados, las empresas no solo mejoran su clima laboral, sino que también aumentan la satisfacción y el compromiso de sus trabajadores, lo que se traduce en un incremento de la productividad y la calidad del trabajo realizado. En última instancia, una gestión integral de los factores de riesgo psicosocial es una inversión en el éxito a largo plazo de la organización y en el bienestar de quienes la conforman.

5.2.2 Factores psicosociales y enfoques de gestión

El mundo laboral es un entorno complejo donde convergen diversas variables que influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores. Los factores psicosociales, entendidos como aquellos aspectos que se originan en la interacción entre el trabajo, el entorno laboral y las capacidades del individuo, han adquirido una relevancia creciente en el ámbito de la salud ocupacional. La importancia de los factores psicosociales en el ambiente laboral y analizaremos los enfoques de gestión que se pueden implementar para promover un entorno saludable y productivo para los empleados.

Los factores psicosociales pueden tener un impacto significativo en la salud mental y emocional de los trabajadores. Entre ellos se encuentran la carga de trabajo excesiva, la falta de

control sobre las tareas, la falta de apoyo social y emocional, la incertidumbre laboral, los conflictos interpersonales y la escasa conciliación entre la vida laboral y personal, entre otros.

Los factores psicosociales representan una dimensión esencial en el bienestar y la salud mental de los trabajadores. Al implementar enfoques de gestión adecuados, las organizaciones pueden crear un ambiente laboral saludable y productivo que favorezca el desarrollo integral de sus empleados. La prevención de riesgos psicosociales no solo beneficia a los trabajadores, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad, la retención del talento y la imagen de la empresa. En última instancia, invertir en la gestión de factores psicosociales es una apuesta por el éxito sostenible y el crecimiento armónico de las organizaciones y sus recursos más valiosos: las personas que las conforman.

Tabla 11. Factores psicosociales y enfoques de gestión

FACTOR DE RIESGO	ACTIVIDADES	ENFOQUE DE GESTIÓN		
		Solución de Problemas	Desarrollo Organizacional	Crecimiento Personal
PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN	Buzón interno de sugerencias	X	X	
	Concurso de participación	X		
	Taller de liderazgo	X		X
	Espacios de retroalimentación	X	X	X
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Pausas activas	X		X
	Taller de manejo de estrés	X		X
	Actividades dinámicas y lúdicas		X	X
DESEMPEÑO DEL ROL	Cronograma de reuniones- Descriptivo de cargos	X	X	
	Socialización del descriptivo de cargos	X	X	
	Programa "Bienvenidos a Avesca"		X	
TIEMPO DE TRABAJO	Técnicas y métodos de optimización de tiempo	X		X
	Grupos focales	X	X	
	Jornadas "flexitime"	X		X
	Acciones correctivas de funciones y actividades	X	X	
CARGA DE TRABAJO	Reunión con alta gerencia	X	X	
	Reuniones periódicas (jefes y colaboradores)	X	X	X
	Talleres de relajación, autocontrol o retroalimentación	X		X

Elaborado por: Las Autoras

Al abordar estos factores de riesgo, se busca impactar en tres enfoques de gestión: mejorar la resolución de problemas, fomentar el desarrollo organizacional y promover el crecimiento de los colaboradores. Estos enfoques están estrechamente interconectados y juntos contribuyen a crear un entorno laboral más saludable y productivo para todos los miembros de la organización.

El primer enfoque, mejorar la resolución de problemas, implica identificar de manera proactiva los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral y abordarlos eficazmente antes de que se conviertan en problemas significativos. Una evaluación periódica de los riesgos psicosociales permite detectar áreas de mejora y priorizar las intervenciones adecuadas. Al implementar soluciones efectivas, como el diseño de puestos de trabajo más ajustados a las capacidades y necesidades de los empleados, así como la promoción de estilos de liderazgo participativos y empáticos, se pueden prevenir conflictos y mejorar la calidad del ambiente laboral.

El segundo enfoque, fomentar el desarrollo organizacional, busca fortalecer la estructura y la cultura de la empresa para que sean más resilientes y capaces de afrontar los desafíos que puedan surgir. Esto implica promover una comunicación abierta y transparente en todos los niveles jerárquicos, así como brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para que los colaboradores adquieran nuevas habilidades y competencias. Un enfoque de desarrollo organizacional permite adaptarse a los cambios del entorno laboral y fomentar una cultura de aprendizaje y mejora continua.

Por último, el enfoque de promover el crecimiento de los colaboradores se enfoca en el bienestar y el desarrollo personal de cada individuo dentro de la organización. Brindar apoyo emocional y psicológico a los empleados, así como ofrecer opciones de flexibilidad laboral para conciliar su vida personal y profesional, contribuye a que se sientan valorados y motivados en su trabajo. Asimismo, el fomento de una cultura de reconocimiento y feedback constructivo permite que los colaboradores se sientan incentivados a crecer y alcanzar su máximo potencial.

En conjunto, estos enfoques de gestión forman una sinergia poderosa para crear un ambiente laboral positivo y saludable. Al mejorar la resolución de problemas, fomentar el desarrollo organizacional y promover el crecimiento de los colaboradores, las empresas pueden cultivar una cultura de bienestar, satisfacción y compromiso, lo que se traduce en un aumento de la productividad, una mayor retención de talento y una mejora en la calidad del trabajo realizado. La gestión efectiva de los factores psicosociales no solo beneficia a los empleados, sino que también impacta positivamente en la competitividad y el éxito a largo plazo de la organización en el dinámico mundo laboral actual.

5.2.3 Cronograma y costo de implementación

En la siguiente tabla se detallan las actividades propuestas que implican costos, así como el trimestre en el cual se sugiere llevarlas a cabo:

FACTOR DE RIESGO	ACTIVIDADES	COSTO		2023	TIEMPO (2024)			
		SI	NO	De octubre a diciembre	De enero a marzo	De abril a junio	De julio a septiembre	De octubre a diciembre
PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN	Buzón interno de sugerencias		x		x	x	x	x
	Concurso de participación	\$ 300,00				x		
	Taller de liderazgo	\$ 100,00			x		x	
	Espacios de retroalimentación		x		x	x	x	x
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Pausas activas		x		x	x	x	x
	Taller de manejo de estrés	\$ 100,00			x		x	
	Actividades dinámicas y lúdicas		x			x		x
DESEMPEÑO DEL ROL	Cronograma de reuniones- Descriptivo de cargos		x	x		x		x
	Socialización del descriptivo de cargos		x		x		x	
	Programa "Bienvenidos a Avesca"	\$ 250,00				x	x	
TIEMPO DE TRABAJO	Técnicas y métodos de optimización de tiempo		x		x	x	x	x
	Grupos focales		x			x		x
	Jornadas "flexitime"		x		x		x	
	Acciones correctivas de funciones y actividades		x			x		x
CARGA DE TRABAJO	Reunión con alta gerencia		x	x		x		x
	Reuniones periódicas (jesfes y colaboradores)		x	x	x	x	x	x
	Talleres de relajación, autocontrol o retroalimentación	\$ 50,00			x		x	

Elaborado por: Las Autoras

En la tabla proporcionada, se presentan una serie de actividades propuestas para abordar diferentes factores de riesgo psicosocial, junto con los costos estimados y los trimestres sugeridos para su implementación. A continuación, analizaremos las actividades y su impacto potencial en el bienestar y la salud psicosocial de los colaboradores:

PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN:

- a) Buzón interno de sugerencias: Esta actividad se sugiere realizar durante todo el año (SI) para fomentar la participación y la retroalimentación de los empleados. Es una medida efectiva para mejorar la comunicación entre la dirección y los empleados y brindarles una vía para expresar sus ideas, preocupaciones o sugerencias.
- b) Concurso de participación: Con un costo estimado de \$300, se sugiere llevar a cabo en el primer trimestre del año (2024). Esta actividad puede aumentar la motivación y el sentido de pertenencia de los empleados al involucrarlos en un concurso que promueva su participación activa en la empresa.
- c) Taller de liderazgo: Con un costo estimado de \$100, se propone realizar en el primer y segundo trimestre (2024) para desarrollar habilidades de liderazgo en los supervisores y mejorar la supervisión de los colaboradores.
- d) Espacios de retroalimentación: Se sugiere realizar durante todo el año (SI) para crear un ambiente donde los empleados puedan recibir retroalimentación constructiva y apoyo en su desarrollo profesional.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS:

- a) Pausas activas: Se sugiere realizar durante todo el año (SI) para promover el bienestar físico y mental de los empleados, permitiéndoles tomar pausas durante su jornada laboral.
- b) Taller de manejo de estrés: Con un costo estimado de \$100, se propone realizar en el primer y segundo trimestre (2024) para proporcionar a los empleados herramientas para manejar el estrés y mejorar su resiliencia ante las demandas laborales.
- c) Actividades dinámicas y lúdicas: Se sugiere realizar en el segundo y tercer trimestre (2024) para promover un ambiente de trabajo más ameno y reducir el estrés.

DESEMPEÑO DEL ROL:

- a) Cronograma de reuniones - Descriptivo de cargos: Se sugiere realizar durante todo el año (SI) para mejorar la organización y claridad en los roles y responsabilidades de los empleados.
- b) Socialización del descriptivo de cargos: Se sugiere realizar durante todo el año (SI) para asegurar que los empleados comprendan completamente sus funciones y expectativas laborales.

- c) Programa "Bienvenidos a Avesca": Con un costo estimado de \$250, se propone realizar en el segundo trimestre (2024) para facilitar la integración de los nuevos colaboradores y mejorar su adaptación a la empresa.

TIEMPO DE TRABAJO:

- a) Técnicas y métodos de optimización de tiempo: Se sugiere realizar durante todo el año (SI) para mejorar la eficiencia en el uso del tiempo y reducir el estrés asociado a plazos ajustados.
- b) Grupos focales: Se propone realizar en el segundo y tercer trimestre (2024) para recopilar información sobre el manejo del tiempo y la carga laboral de los empleados.
- c) Jornadas "flexitime": Se sugiere realizar en el segundo trimestre (2024) para ofrecer opciones de horarios más flexibles y fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- d) Acciones correctivas de funciones y actividades: Se propone realizar en el segundo y tercer trimestre (2024) para mejorar la distribución y eficiencia de las tareas laborales.

CARGA DE TRABAJO:

- a) Reunión con alta gerencia: Se sugiere realizar durante todo el año (SI) para evaluar y abordar los desafíos relacionados con la carga de trabajo.
- b) Reuniones periódicas (jefes y colaboradores): Se sugiere realizar durante todo el año (SI) para promover la comunicación y el entendimiento entre los jefes y sus colaboradores.
- c) Talleres de relajación, autocontrol o retroalimentación: Con un costo estimado de \$50, se propone realizar en el primer y segundo trimestre (2024) para mejorar las habilidades de afrontamiento y reducir el estrés relacionado con la carga laboral.

La tabla presenta una variedad de actividades que abordan diferentes factores de riesgo psicosocial y busca impactar en tres enfoques de gestión: mejorar la resolución de problemas, fomentar el desarrollo organizacional y promover el crecimiento de los colaboradores. La implementación de estas actividades, junto con una evaluación continua, permitirá crear un ambiente laboral más saludable, productivo y satisfactorio para los empleados. Sin embargo, es importante que la empresa considere su realidad específica y el contexto de sus colaboradores al decidir qué actividades implementar y en qué momento llevarlas a cabo. Asimismo, se debe

garantizar la participación activa de los empleados en el proceso, ya que su involucramiento es esencial para el éxito de estas iniciativas.

5.3 Propuesta individual por factor de Riesgo Psicosocial

A continuación, se presenta la propuesta de intervención para los cinco factores psicosociales identificados como de mayor riesgo. En esta propuesta se detalla el objetivo de cada factor, las fechas sugeridas para llevar a cabo las acciones preventivas, el personal responsable de su implementación, el modelo de verificación para asegurar que las acciones se lleven a cabo correctamente, y los recursos necesarios para su ejecución.

La propuesta de intervención para los cinco factores psicosociales identificados busca mejorar el bienestar y la salud psicosocial de los colaboradores mediante acciones preventivas y estrategias de apoyo. Se ha realizado un análisis exhaustivo de cada factor y se han establecido objetivos claros y medibles para abordarlos de manera efectiva. Las fechas sugeridas para llevar a cabo las acciones permitirán una implementación planificada y gradual a lo largo del año, optimizando así los resultados obtenidos. El personal responsable de la implementación ha sido cuidadosamente seleccionado, involucrando tanto al Departamento de Recursos Humanos como a los diferentes niveles de liderazgo dentro de la organización. Esta colaboración interdepartamental garantizará una visión integral y coordinada de las acciones preventivas y de apoyo, lo que facilitará la efectividad de la intervención.

Para asegurar que las acciones se lleven a cabo correctamente y se alcancen los resultados deseados, se ha establecido un modelo de verificación que incluye encuestas de satisfacción laboral, mediciones del nivel de estrés, evaluación de la percepción de apoyo social, y seguimiento de la participación en programas de recompensas, entre otros indicadores. La evaluación constante permitirá detectar oportunidades de mejora y ajustar las estrategias según las necesidades y percepciones de los colaboradores.

Es importante destacar que la intervención proactiva en estos factores psicosociales no solo tendrá un impacto positivo en la salud y el bienestar de los empleados, sino que también repercutirá en el desempeño general de la empresa. Al mejorar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, se promoverá un clima laboral más favorable, lo que a su vez fortalecerá la productividad y la calidad del trabajo realizado.

Se sugiere también realizar una evaluación en el año 2024 para determinar si las intervenciones realizadas tuvieron un impacto positivo tanto en el bienestar del personal como en los resultados de la empresa AVESCA:

Tabla 12. Plan de intervención- Participación y Supervisión 1

Factor de riesgo Psicosocial: PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN							Nivel de Riesgo: Muy Elevado	
Fecha de arranque de la planificación: 1/10/2023							Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses	
Objetivo general: Implementar estrategias de acción que permitan incrementar el nivel de participación que los colaboradores tienen sobre los procedimientos y actividades dentro de la compañía, y mejorar el grado de supervisión que la organización ejerce sobre los trabajadores.								
Departamentos beneficiarios: Todo el personal; Departamentos - Todo el personal.								
Objetivos	Acciones	Tiempo implementación		Agentes implicados		Recursos	Seguimiento	Observaciones
		Control	Forma	Responsable	Otros	Materiales	Indicadores	
Mejorar la comunicación interna a partir de ideas innovadoras y creativas de los colaboradores para los procesos y actividades de la empresa.	Instalar un buzón interno de sugerencias en cada departamento	1ra reunión de motivación del mes de enero 2023, para indicar procedimiento	En el Taller de motivación, se indicará los beneficios de esta acción, posteriormente, se presentará las mejoras en los departamentos correspondientes, en el siguiente espacio de motivación	Asistente de RRHH y Trabajadora Social	Asistente administrativo	Buzón Esferos Tarjetas Dinámicas complementarias	Número de sugerencias utilizadas / Número de sugerencias presentadas	El asistente de RRHH en conjunto con la Jefa del departamento, revisarán las propuestas del personal. Esto estará acompañado por un informe trimestral dirigido a la gerencia. En los casos de generar un cambio en la o departamento que solicita, se realizará este

								acto en la reunión de motivación correspondiente .
Incrementar la participación de los colaboradores en la organización	Realizar un concurso para promover la participación organizacional interna enfocada a lograr mejores relaciones interpersonales y de supervisión.	2do trimestre del 2024	Correos electrónicos de invitación a los administradores y encargados, y evento de 1 hora por departamento	Jefe de Talento Humano, asistente de RRHH, asistentes administrativos y pasantes de cada departamento.	Facilitadores internos y externos	Correo corporativo, Carteleras y Sala de reuniones	Número de colaboradores participantes en el concurso / Número de colaboradores	El administrador y el jefe de cada departamento serán los encargados de comunicar a sus colaboradores sobre el evento concurso correspondiente .

Tabla 13. Plan de intervención- Participación y Supervisión 2

Factor de riesgo Psicosocial: PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN							Nivel de Riesgo: Muy Elevado	
Fecha de arranque de la planificación: 1/10/2023							Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses	
Objetivo general: Implementar estrategias de acción que permitan incrementar el nivel de participación que los colaboradores tienen sobre los procedimientos y actividades dentro de la compañía, y mejorar el grado de supervisión que la organización ejerce sobre los trabajadores.								
Departamentos beneficiarios: Todo el personal; Departamentos - Todo el personal.								
Objetivos	Acciones	Tiempo implementación		Agentes implicados		Recursos	Seguimiento	Observaciones
		Control	Forma	Responsable	Otros	Materiales	Indicadores	
Desarrollar los métodos de supervisión Organizacional en la empresa	Crear un taller de liderazgo dirigido a administradores, jefes departamentales y colaboradores de la compañía	Seguimiento semestral 2023	2 Talleres durante el año (1° trimestre y 3° trimestre)	Jefe de Talento Humano, asistente de talento humano y trabajadora social.	Facilitadores Externos / jefes departamentales y administradores	Correo corporativo, auditorio, dinámicas, suministros de oficina y material tecnológico.	Número de colaboradores participantes / Número de colaboradores invitados	Los temas de liderazgo, manejo de estrés y relajación o autocontrol se impartirán en un mismo taller que aborde todas las temáticas.

Tabla 14. Plan de intervención- Participación y Supervisión 3

Factor de riesgo Psicosocial: PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN							Nivel de Riesgo: Muy Elevado	
Fecha de arranque de la planificación: 1/10/2023							Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses	
Objetivo general: Implementar estrategias de acción que permitan incrementar el nivel de participación que los colaboradores tienen sobre los procedimientos y actividades dentro de la compañía, y mejorar el grado de supervisión que la organización ejerce sobre los trabajadores.								
Departamentos beneficiarios: Todo el personal; Departamentos - Todo el personal.								
Objetivos	Acciones	Tiempo implementación		Agentes implicados		Recursos	Seguimiento	Observaciones
		Control	Forma	Responsable	Otros	Materiales	Indicadores	
Mejorar la comunicación a través de la retroalimentación que permita una supervisión adecuada de los administradores o jefes departamentales, paralelamente con la participación	Realizar seguimiento periódico a los espacios de retroalimentación a través de la herramienta de intranet de la compañía	Seguimiento Trimestral para ejecutarse desde enero del 2024	Reunión posevaluación para verificar su desarrollo / Incentivar la participación constante de todos los colaboradores a través de espacios de diálogo con talento humano	Jefe de Talento Humano, Asistente del departamento y Trabajador a social	Encargada de procesos y desarrollo organizacional / personal que requiere diálogo	Correo corporativo, intranet y herramienta de evaluación de desempeño.	Porcentaje de avances en los espacios de retroalimentación	Cada espacio de retroalimentación irá acompañada de un informe que será presentado de manera global a la encargada de procesos y desarrollo organizacional, para buscar alternativas de solución.
	Comunicar los objetivos y temas a tratarse en las reuniones de retroalimentación, dando prioridad a						Número de compromisos ejecutados / Número de compromisos propuestos en la	

de los colaboradores en cuanto a las funciones que estos realizan	las oportunidades de desarrollo, después de cada evaluación de desempeño, donde se pueda definir los objetivos y metas a cumplirse en el siguiente período, así como la manera de apoyar en el desarrollo personal.						retroalimentación	
<p>Control: Se realizarán estrategias de seguimiento a las acciones aprobadas, que permitan gestionar los recursos, verificar el cumplimiento de metas individuales y grupales, y generar nuevos planes de acción para las actividades que queden inconclusas. Las sugerencias de los colaboradores en las diferentes acciones serán analizadas dentro de talento humano, para solicitar a la gerencia las mejoras factibles de llevar a cabo y posteriormente, serán comunicadas a todo el personal o departamento en donde se ejecute el pedido.</p>								

Tabla 15. Plan de intervención- Demandas Psicológicas 1

Factor de riesgo Psicosocial: DEMANDAS PSICOLÓGICAS						Nivel de Riesgo: Mejorable		
Fecha de arranque de la planificación: 1/10/2023						Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses		
Objetivo general: Proponer actividades que permitan disminuir el grado de exigencia cognitiva y emocional a la que los colaboradores se ven expuestos, durante la ejecución de sus actividades laborales								
Departamentos beneficiarios: Marketing y Ventas, Compras y Bodega.								
Objetivos	Acciones	Tiempo implementación		Agentes implicados		Recursos	Seguimiento	Observaciones
		Control	Forma	Responsable	Otros	Materiales	Indicadores	
Disminuir las demandas psicológicas de los colaboradores , promoviendo la motivación y participación de los mismos	Generar pausas activas que se realicen durante las jordanas de trabajo	Seguimiento mensual del cronograma de actividades planificadas y ejecutadas por cada departamento (propuesto desde el mes de febrero del 2024)	Se llevará a cabo una reunión mensual con los jefes departamentales para generar el cronograma de las pausas activas, que incluye responsables y horarios para su ejecución. Se propone que cada espacio de	Asistente administrativo o departamento	Facilitador Interno y colaboradores de la empresa	Sala de reuniones, Música, Material reciclado y lúdico	Número de pausas activas ejecutadas / Número de pausas activas planificadas	Si bien el cronograma de pausas activas (tiempos y horarios) será coordinado por los asistentes departamentales , los colaboradores (uno por actividad) serán los responsables de planificar y supervisar la ejecución de

			recreación sea de 20 minutos					estos, promoviendo la participación de estos.
	Realizar talleres y charlas dirigidos a los trabajadores de la empresa sobre el manejo del estrés laboral	Seguimiento semestral 2024	2 Talleres durante el año (1° trimestre y 3° trimestre)	Jefe de Talento Humano y asistente del departamento	Facilitador Interno y colaboradores de la empresa	Correo corporativo, auditorio, dinámicas, suministros de oficina y material tecnológico.	Número de colaboradores participantes / Número de colaboradores invitados	Los temas de liderazgo, manejo de estrés y relajación o autocontrol se impartirán en un mismo taller que aborde todas las temáticas.

Tabla 16. Plan de intervención- Demandas Psicológicas 2

Factor de riesgo Psicosocial: DEMANDAS PSICOLÓGICAS							Nivel de Riesgo: Mejorable	
Fecha de arranque de la planificación: 1/10/2023							Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses	
Objetivo general: Proponer actividades que permitan disminuir el grado de exigencia cognitiva y emocional a la que los colaboradores se ven expuestos, durante la ejecución de sus actividades laborales								
Departamentos beneficiarios: Marketing y Ventas, Compras y Bodega.								
Objetivos	Acciones	Tiempo implementación		Agentes implicados		Recursos	Seguimiento	Observaciones
		Control	Forma	Responsable	Otros	Materiales	Indicadores	
Potenciar la eficiencia de los espacios quincenales de motivación	Implementar actividades, dinámicas y talleres prácticos y lúdicos que disminuyan el grado de exigencia cognitiva y emocional de los colaboradores	Seguimiento mensual para ejecutarse desde el primer espacio de motivación del mes de abril del 2024	2 espacios de motivación por mes en el segundo y cuarto trimestre del 2020	Asistente administrativo o departamental y delegado de la actividad a ejecutarse	Colaboradores de la empresa	Correo corporativo, sala de reuniones, suministros de oficina y material tecnológico	Número de actividades ejecutadas / Número de actividades planificadas	Los asistentes administrativos y departamentales planificarán las temáticas a ejecutarse de acuerdo a las necesidades y pedidos de los colaboradores de cada lugar. Adicionalmente, contarán con el apoyo de un empleado voluntario por actividad, promoviendo la

								participación de todos en cada una de las dinámicas y talleres propuestos.
<p>Control: Se realizarán estrategias de seguimiento a las acciones aprobadas, que permitan gestionar los recursos, verificar el cumplimiento de metas individuales y grupales, y generar nuevos planes de acción para las actividades que queden inconclusas. El cumplimiento de las sugerencias y propuestas de los colaboradores son de gran importancia, por lo que los jefes de cada departamento deben asegurarse de que se respeten y ejecuten a cabalidad. Para lograr la participación de todos, esta actividad se sugiere sea voluntaria, dando oportunidad a que cada uno, se inscriba para las actividades siguientes.</p>								

Tabla 17. Plan de intervención- Desempeño del Rol 1

Factor de riesgo Psicosocial: DESEMPEÑO DEL ROL							Nivel de Riesgo: Mejorable	
Fecha de arranque de la planificación: 1/10/2023							Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses	
Objetivo general: Implementar acciones correctivas que den claridad a las funciones y actividades que los colaboradores deben cumplir en cada puesto de trabajo.								
Departamentos beneficiarios: Departamentos - Administración, Contabilidad, Talento Humano y Sistemas;								
Objetivos	Acciones	Tiempo implementación		Agentes implicados		Recursos	Seguimiento	Observaciones
		Control	Forma	Responsable	Otros	Materiales	Indicadores	
Identificar brechas existentes entre las funciones y responsabilidades propuestas en cada descriptivo de cargo con las actividades reales de cada posición	Crear un cronograma de reuniones periódicas para analizar y evaluar la información de los descriptivos de cargos vigentes en la compañía	Reuniones periódicas para el levantamiento y actualización de los manuales de cargo.	1 reunión semanal de 2 horas, con el departamento correspondiente	Jefe de Talento Humano, Jefe y asistente del departamento o encargada de procesos y desarrollo organizacional	Colaboradores departamentales	Sala de reuniones, descriptivos de cargo, suministros de oficina y material tecnológico	Número de reuniones realizadas / Número de reuniones programadas	Estos espacios de reunión abordaran las temáticas de: manual de cargos y valoración de estos
Dar a conocer a los colaboradores	Generar espacios de	Reuniones semestrales después de	1 reunión de 15 minutos	Departamento de	Jefes departamentales y	Sala de reuniones,	Número de reuniones	El Jefe de RRHH es el

las funciones y tareas de su puesto de trabajo	socialización del descriptivo de cargo impartido a los jefes departamentales que permita alinear el trabajo de los colaboradores con sus funciones y responsabilidades diarias.	cada evaluación de desempeño, para corroborar que las funciones estén claras para cada uno.	post - evaluación	Talento Humano y encargada de procesos y desarrollo organizacional	Colaboradores de la empresa	suministros de oficina y material tecnológico	realizadas / Número de reuniones programadas	encargado de socializar la información actualizada de los descriptivos de cargo a los jefes de cada área, los cuales a su vez serán los responsables de transmitir esta información a sus colaboradores.
--	---	---	-------------------	--	-----------------------------	---	--	--

Tabla 18. Plan de intervención- Desempeño del Rol 2

Factor de riesgo Psicosocial: DESEMPEÑO DEL ROL							Nivel de Riesgo: Mejorable	
Fecha de arranque de la planificación: 1/10/2023							Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses	
Objetivo general: Implementar acciones correctivas que den claridad a las funciones y actividades que los colaboradores deben cumplir en cada puesto de trabajo.								
Departamentos beneficiarios: Departamentos - Administración, Contabilidad, Talento Humano y Sistemas;								
Objetivos	Acciones	Tiempo implementación		Agentes implicados		Recursos	Seguimiento	Observaciones
		Control	Forma	Responsable	Otros	Materiales	Indicadores	
Dar a conocer a los colaboradores las funciones y tareas de su puesto de trabajo	Generar espacios de socialización del descriptivo de cargo para impartir a los colaboradores correspondientes.	Una vez actualizado el descriptivo, se generará 1 reunión	1 reunión de 2 horas, con todos los colaboradores	Administrador /Departamento de Talento Humano y encargada de procesos y desarrollo organizacional	Jefes departamentales y colaboradores	Sala de reuniones, suministros de oficina y material tecnológico	Número de reuniones realizadas / Número de reuniones programadas	Los Jefes se reunirán para generar el descriptivo de cargos, conjuntamente con el Jefe de Recursos Humanos. Posteriormente recibirá la visita de RRHH para su difusión.

<p>Mejorar el proceso de inducción de nuevos colaboradores</p>	<p>Crear el programa "Bienvenidos a AVESCA" el cual, a través de actividades prácticas y dinámicas, permita conocer al personal las funciones y actividades de su puesto de trabajo.</p>	<p>Se pasará por intranet una encuesta a los jefes departamental es y administradores para generar ideas respecto a las actividades del nuevo programa de inducción</p>	<p>Tabulación de los resultados de la encuesta de intranet, para conocer las opiniones y sugerencias de todos los participantes</p>	<p>Responsables del departamento de Talento Humano, marketing y del área de sistemas</p>	<p>Facilitador Interno</p>	<p>Intranet</p>	<p>Número de sugerencias realizadas / Número de sugerencias recibidas</p>	<p>Se desea la participación de todos para que se involucren el momento de realizar inducciones a personal nuevo en cada uno de los departamentos . Se sugiere que las inducciones se lleven a cabo las veces que se requiera dentro del mes en cada lugar, dependiendo de su rotación.</p>
<p>Control: Se realizarán estrategias de seguimiento a las acciones aprobadas, que permitan gestionar los recursos, verificar el cumplimiento de metas individuales y grupales, y generar nuevos planes de acción para las actividades que queden inconclusas.</p>								

Tabla 19. Plan de intervención- Tiempo del trabajo 1

Factor de riesgo Psicosocial: TIEMPO DE TRABAJO							Nivel de Riesgo: Mejorable	
Fecha de arranque de la planificación: 1/01/2024							Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses	
Objetivo general: Programar actividades encaminadas a regular el orden y estructura temporal de las actividades y tareas diarias que realizan los colaboradores de la empresa, con el fin de mejorar todos los factores psicosociales.								
Departamentos beneficiarios: Departamentos - Todo el personal								
Objetivos	Acciones	Tiempo implementación		Agentes implicados		Recursos	Seguimiento	Observaciones
		Control	Forma	Responsable	Otros	Materiales	Indicadores	
Mejorar la administración del tiempo de trabajo de los colaboradores	Fomentar técnicas y métodos de optimización del tiempo de trabajo.	Generar una herramienta intranet que permita publicar en los computadores de los colaboradores, videos, recordatorios, audios, en general información que	Mensajes virtuales que se activen una vez que se encienda el computador, con una periodicidad de dos horas un mensaje recordatorio de la importancia de autocontrolar el tiempo.	Departamento de sistemas, marketing y responsable de RRHH	Todos los colaboradores que trabajan con computador	Herramienta de intranet, correo corporativo, dinámicas, material tecnológico.	Número de acciones ejecutadas / Número de herramientas creadas	Los administradores y jefes departamentales serán los encargados de recordar al personal sobre la importancia de controlar su tiempo.

		recuerde la importancia de auto controlarse en el tiempo de trabajo y la distribución de actividades.						
Equilibrar el orden y tiempo de trabajo ejecutado por los colaboradores	Crear espacios de grupos focales con los administradores y jefes departamentales para analizar y determinar el tiempo y plazos requeridos para la ejecución de las actividades de cada puesto de trabajo.	Seguimiento trimestral	Correos electrónicos de invitación a los administradores, jefes departamentales y grupos focales. Reunión de 2 horas por departamento.	Jefe de RRHH, responsables administrativos y departamentales, y encargada de desarrollo organizacional	Facilitador Interno	Sala de reuniones, suministros de oficina y material tecnológico	Número de decisiones ejecutadas / Número de decisiones propuestas por reunión	La cantidad máxima de participantes por cada espacio de cada grupo focal será de 12 personas.

Tabla 20. Plan de intervención- Tiempo del trabajo 2

Factor de riesgo Psicosocial: TIEMPO DE TRABAJO							Nivel de Riesgo: Mejorable	
Fecha de arranque de la planificación: 1/01/2024							Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses	
Objetivo general: Programar actividades encaminadas a regular el orden y estructura temporal de las actividades y tareas diarias que realizan los colaboradores de la empresa, con el fin de mejorar todos los factores psicosociales.								
Departamentos beneficiarios: Departamentos - Todo el personal								
Objetivos	Acciones	Tiempo implementación		Agentes implicados		Recursos	Seguimiento	Observaciones
		Control	Forma	Responsable	Otros	Materiales	Indicadores	
Mejorar la distribución del tiempo de trabajo de los colaboradores en la ejecución de sus actividades diarias	Establecer jornadas de "Flexitime" para equilibrar el tiempo de trabajo y el tiempo personal de los trabajadores	Se realizará una reunión con el personal de la alta gerencia para la aprobación de las jornadas "FlexTime", comprometiendo a realizar un seguimiento y control de las mismas desde el mes de enero 2024.	Seguimiento de cada jefe departamental documentado / Revisión mensual del biométrico (última semana de cada mes)	Jefe de RRHH y Jefe de cada departamento	Los colaboradores de los departamentos administrativos que manejen FlexTime	Laptop, sistema biométrico y cuadro de control y seguimiento.	Porcentaje de cumplimiento de objetivos de los departamentos que aplican jornadas "FlexTime"	Se requiere del apoyo por parte de los administradores y jefes departamentales para igual las horas del biométrico de cada colaborador, reportando así las jornadas "FlexTime" aplicadas.

Implementar acciones correctivas que den claridad a las funciones y actividades que los colaboradores deben cumplir en cada puesto de trabajo.	Generar un cronograma que permita dar seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las actividades propuestas en Desempeño de Rol	Seguimiento del plan de actividades propuestas para mitigar el factor de riesgo de demandas psicológicas	Jefe de RRHH y Jefe de cada departamento	Colaboradores de la empresa	Cronograma para el seguimiento correspondiente	Porcentaje de cumplimiento de las actividades ejecutadas	Las actividades propuestas en Desempeño de Rol (DR) apoyarán a que esta gestión se lleve a cabo
<p>Control: Se desarrollará herramientas de acompañamiento virtual, que permitan la ejecución de las estrategias propuestas, así como de seguimiento a las acciones aprobadas, que permitan gestionar estos recursos, verificar el cumplimiento de metas individuales y grupales, y generar nuevos planes de acción para las actividades que queden inconclusas.</p>							

Tabla 21. Plan de intervención- Carga de trabajo 1

Factor de riesgo Psicosocial: CARGA DE TRABAJO							Nivel de Riesgo: Mejorable	
Fecha de arranque de la planificación: 1/11/2023							Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses	
Objetivo general: Generar estrategias y buenas prácticas laborales que faciliten una mejor gestión de la carga laboral de los trabajadores de la empresa.								
Departamentos beneficiarios: Departamentos - Todo el personal								
Objetivos	Acciones	Tiempo implementación		Agentes implicados		Recursos	Seguimiento	Observaciones
		Control	Forma	Responsable	Otros	Materiales	Indicadores	
Distribuir el número de colaboradores y departamento de acuerdo con la demanda laboral existente.	Realizar una reunión con el personal de alta gerencia que permita analizar y valorar las necesidades de contratación y determinar su importancia para la empresa	Último trimestre 2023, para analizar el cumplimiento de la matriz de metas y objetivos.	1 reunión de 3 horas	Departamento de Talento Humano y miembros de la alta gerencia	N/A	Correo corporativo, sala de reuniones, y material tecnológico	Porcentaje de cumplimiento de la matriz de metas y objetivos	Estos espacios de reunión abordaran las temáticas de: manual de cargos y valoración de estos
Reducir la presión de	Realizar reuniones	Reunión semanal	4 reuniones	Administradores y	Jefe de RRHH y	Sala de reuniones,	Número de actividades	El Jefe de RRHH dará

tiempo en el desarrollo de actividades y tareas de los colaboradores para evitar que tengan sensación de urgencia y malestar al momento de cumplir con los tiempos en sus actividades	periódicas entre los jefes y sus colaboradores , para crear un cronograma donde se determinen las principales actividades y tiempos de ejecución de estas.	prevista los lunes. Seguimiento programado desde el mes de noviembre 2023	mensuales de 15 minutos cada una	Jefes Departamentales	colaboradores y departamentos	laptop y cronograma de actividades	realizadas / Número de actividades propuestas	soporte a los jefes de cada departamento en la ejecución de todo el proceso.
---	--	---	----------------------------------	-----------------------	-------------------------------	------------------------------------	---	--

Tabla 22. Plan de intervención- Carga de trabajo 2

Factor de riesgo Psicosocial: CARGA DE TRABAJO						Nivel de Riesgo: Mejorable		
Fecha de arranque de la planificación: 1/11/2023						Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses		
Objetivo general: Generar estrategias y buenas prácticas laborales que faciliten una mejor gestión de la carga laboral de los trabajadores de la empresa.								
Departamentos beneficiarios: Departamentos - Todo el personal								
Objetivos	Acciones	Tiempo implementación		Agentes implicados		Recursos	Seguimiento	Observaciones
		Control	Forma	Responsable	Otros	Materiales	Indicadores	
Disminuir el nivel de estrés de los colaboradores producido por la carga de trabajo	Crear talleres de relajación, autocontrol o retroalimentación para mitigar el estrés laboral causado por la carga de trabajo.	Seguimiento semestral 2020	2 Talleres durante el año (1° trimestre y 3° trimestre)	Asistente de Talento Humano y trabajadora social	Asistente administrativo o departamental y colaboradores participantes	Correo corporativo, auditorio, dinámicas, suministros de oficina y material tecnológico	Número de colaboradores participantes / Número de colaboradores invitados	Los temas de liderazgo, manejo de estrés y relajación o autocontrol se impartirán en un mismo taller que aborde todas las temáticas.
Control: Se realizarán estrategias de seguimiento a las acciones aprobadas, que permitan gestionar los recursos, verificar el cumplimiento de metas individuales y grupales, y generar nuevos planes de acción para las actividades que queden inconclusas. Esta actividad se realizará posterior a la de Desempeño de Rol, puesto que ésta disminuirá ostensiblemente esta problemática.								

Conclusiones

El estudio realizado se ha enfocado en identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral de la empresa AVESCA. Estos factores pueden tener un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores y, en última instancia, en el funcionamiento de la empresa. El uso del FPSICO V4.0 (posiblemente un cuestionario o instrumento de evaluación de factores psicosociales en el trabajo) ha permitido obtener información detallada sobre diferentes áreas dentro de la organización de AVESCA, y se han encontrado resultados altos, medios y bajos en los diversos factores evaluados. La variedad de situaciones identificadas sugiere que la empresa enfrenta una serie de desafíos y oportunidades en términos de salud psicosocial y bienestar de sus empleados.

Además, se ha notado que existen dos factores que se repiten en la empresa, lo que indica áreas específicas de mejora que deben ser abordadas. Esos factores repetidos pueden ser puntos críticos que, si se atienden adecuadamente, podrían tener un impacto positivo significativo en la estructura y el funcionamiento general de AVESCA. Con base en estos hallazgos, la propuesta de intervención presentada en el documento tiene como objetivo abordar los factores de riesgo psicosocial identificados y mejorar el bienestar general de los trabajadores. Al implementar medidas específicas dirigidas a esos factores críticos, se busca garantizar una mejora sistemática en el entorno laboral y, a su vez, mejorar el rendimiento y la eficiencia de la empresa.

Es importante tener en cuenta que el éxito de la propuesta de intervención dependerá de su diseño y ejecución adecuados, así como de la participación activa de la dirección y el personal de la empresa en el proceso de cambio y mejora. Además, se recomienda un seguimiento y evaluación continuos para medir el impacto de las intervenciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario para lograr resultados positivos a largo plazo.

La empresa AVESCA enfrenta desafíos en términos de riesgo psicosocial en el entorno laboral, y los dos factores críticos identificados son Participación y Supervisión (PS) y Demandas Psicológicas (DP). Estos factores han sido identificados como áreas que requieren intervención prioritaria, ya que presentan niveles más altos de riesgo en comparación con otros factores evaluados.

El factor de Participación y Supervisión (PS) ha sido clasificado como el de mayor riesgo psicosocial en la compañía, lo que implica que la forma en que se lleva a cabo la supervisión y la falta de participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones puede estar afectando negativamente el bienestar de los trabajadores. Al abordar este factor, la empresa puede mejorar la comunicación, promover la participación y empoderar a los empleados para que se sientan más involucrados en el proceso de trabajo.

Las Demandas Psicológicas (DP) también presentan un nivel significativo de riesgo, lo que sugiere que los empleados pueden estar experimentando altos niveles de estrés o presión emocional en sus roles laborales. Es importante gestionar adecuadamente estas demandas, ofrecer apoyo emocional y proporcionar recursos para hacer frente a situaciones de alta exigencia.

Por otro lado, es alentador observar que los factores de Autonomía (AU), Interés por el Trabajo (ITC) y Relaciones y Apoyo Social (RAS) se han identificado como fortalezas en la empresa. Estos factores positivos indican que la organización ya está brindando oportunidades para el desarrollo personal y profesional, actividades sociales y un entorno de apoyo entre compañeros de trabajo. Potenciar estas fortalezas puede ayudar a consolidar una cultura laboral positiva y fortalecer el bienestar psicológico de los colaboradores.

Trabajar de manera conjunta en los factores de Participación y Supervisión (PS) y Demandas Psicológicas (DP) puede contribuir significativamente a mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores en AVESCA. Al centrarse en estas áreas críticas y aprovechar las fortalezas identificadas, la empresa puede avanzar hacia un ambiente laboral más saludable y productivo para sus empleados. Sin embargo, es importante recordar que la implementación de intervenciones efectivas requerirá un enfoque bien planificado y el compromiso continuo de la dirección y el personal en la empresa.

Las estrategias de intervención propuestas parecen estar bien diseñadas y adaptadas a las necesidades y riesgos específicos de cada departamento dentro de AVESCA. Al alinear las intervenciones con el presupuesto y los factores de riesgo identificados, es más probable que sean efectivas y logren los resultados deseados.

La sensibilización de los resultados a diferentes actores clave de la empresa, como la dirección, el departamento de Talento Humano, el personal de seguridad y salud ocupacional, y la trabajadora social, es una práctica importante. Al hacerlo, se genera conciencia sobre los riesgos psicosociales y su impacto en el ambiente laboral y la salud mental de los colaboradores. Esto ayuda a que estas partes interesadas estén más comprometidas con las intervenciones y colaboren activamente en su implementación.

La implementación de actividades específicas para abordar cada factor de riesgo psicosocial es esencial para asegurar un enfoque integral y completo. Al abordar los factores que inciden negativamente en la productividad y el bienestar de los empleados, se espera que se produzcan mejoras significativas en el desempeño laboral y en la reducción de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, destacar la utilización estratégica de los recursos económicos, materiales y humanos indica una preocupación por maximizar el impacto de las intervenciones de manera eficiente y efectiva. Esta gestión adecuada de los recursos es fundamental para el éxito a largo plazo de las iniciativas implementadas.

La gestión del recurso humano se aborda con un enfoque integral en la prevención de riesgos psicosociales. En lugar de centrarse únicamente en acciones administrativas y técnicas, se comprende la importancia de considerar aspectos relacionados con la supervisión y seguimiento de las actividades laborales de los colaboradores. Esto garantiza que el ambiente laboral sea equilibrado y se tomen en cuenta las medidas ergonómicas necesarias para mantener la salud y bienestar de los empleados. El hecho de que el producto presentado no requiere de una intervención económica adicional significativa es positivo, ya que implica que las acciones propuestas son factibles y se ajustan al presupuesto disponible. Además, el plan de implementación para el período 2023-2024 demuestra una planificación adecuada y permite una evaluación efectiva de los resultados alcanzados.

El enfoque en acciones sistemáticas y lógicas también es importante, ya que permite un seguimiento adecuado del progreso y facilita la identificación de áreas donde se puedan requerir ajustes o acciones correctivas. Esto asegura que el manejo estratégico de los recursos económicos, materiales y humanos esté optimizado para lograr los objetivos propuestos en la intervención.

En general, la propuesta parece ser sólida y bien planificada, lo que puede resultar en mejoras significativas en el ambiente laboral y en la prevención de riesgos psicosociales en AVESCA. Sin embargo, es esencial que se mantenga un enfoque de mejora continua, con una evaluación constante de los resultados y la disposición para adaptar las acciones según sea necesario para lograr los mejores resultados posibles. La participación activa y el compromiso de todos los involucrados, desde la dirección hasta el personal de la empresa, serán fundamentales para el éxito de la intervención.

Recomendaciones

Es crucial mantener la información actualizada sobre los riesgos psicosociales, ya que estos pueden cambiar con el tiempo debido a diversos factores, como cambios en la estructura organizativa, nuevas políticas o situaciones externas. Al estar al tanto de estos cambios, la empresa podrá tomar medidas oportunas y efectivas para abordar los riesgos psicosociales de manera proactiva y evitar que afecten negativamente el bienestar de los trabajadores y la productividad empresarial.

La implementación de las estrategias propuestas en el documento es fundamental para mitigar los factores de riesgo psicosocial y fortalecer los aspectos positivos en el ambiente laboral. Al abordar los factores críticos y potenciar las fortalezas identificadas, la empresa puede crear un entorno de trabajo más saludable y productivo, lo que a su vez contribuirá a mejorar la productividad empresarial en general.

Es alentador saber que se proyectan mejoras específicas en la atenuación y reducción de los riesgos psicosociales en el próximo año. La evaluación periódica y el seguimiento de los resultados permitirán medir el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario para lograr los objetivos establecidos. El compromiso continuo con la mejora del bienestar de los colaboradores y el ambiente laboral será clave para alcanzar los niveles de productividad deseados.

El cumplimiento de las estrategias y los plazos establecidos en la propuesta de intervención es fundamental para lograr los objetivos planteados. La base teórica y el análisis detallado de las falencias en los factores psicosociales proporcionan una guía sólida para abordar los problemas y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Al hacerlo, la empresa podrá optimizar el uso de sus recursos económicos, materiales y humanos y alcanzar mayores niveles de productividad.

Promover los beneficios no monetarios que la empresa ofrece a través de diferentes canales de comunicación interna es una excelente estrategia. Los espacios de motivación quincenales, el correo electrónico corporativo, la cartelera, la intranet y el buzón de sugerencias brindan diversas oportunidades para destacar y comunicar los programas y beneficios existentes. Esta comunicación efectiva puede aumentar la

participación y el interés de los colaboradores en aprovechar los recursos disponibles y generar un mayor compromiso con la empresa.

El uso de la intranet y el buzón de sugerencias puede agilizar la comunicación interna y fomentar un mayor nivel de coordinación entre las diferentes actividades laborales. La eficiente comunicación y colaboración entre los empleados pueden contribuir al ahorro de recursos, evitando duplicación de esfuerzos y mejorando la eficiencia en general.

La implementación de un "FlexTime" para apoyar la conciliación personal de los colaboradores en cuanto al Tiempo de Trabajo (TT) es una estrategia positiva y puede tener un impacto significativo en varios factores presentados en la propuesta. Al permitir a los empleados tener mayor flexibilidad en sus horarios de trabajo, se puede mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que a su vez puede contribuir a reducir los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar de los colaboradores.

Es esencial que los jefes de cada área se involucren activamente en la implementación del "FlexTime" y se responsabilicen de su correcto funcionamiento. Además, es importante asegurarse de que la flexibilidad no comprometa la calidad de los resultados y que los empleados mantengan una comunicación abierta con sus superiores para asegurar una gestión efectiva del tiempo y las responsabilidades laborales.

La comunicación de los resultados obtenidos a los colaboradores es una práctica valiosa. Al estar conscientes de los factores de riesgo a los que están expuestos y la importancia de las estrategias de intervención, los empleados pueden comprender mejor la relevancia de las medidas implementadas para proteger su bienestar y mejorar el ambiente laboral.

El monitoreo y seguimiento sistemático por parte del departamento de Recursos Humanos y la gerencia empresarial son fundamentales para evaluar el progreso de las intervenciones y realizar ajustes según sea necesario. La disponibilidad de información verídica y actualizada es esencial para tomar decisiones informadas y proponer nuevas acciones correctivas o mejoras durante el proceso de intervención.

Se recomienda la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa para el año 2024 sea realizada por el departamento de Talento Humano. Dado que esta área generalmente está más familiarizada con los aspectos relacionados con el bienestar y el desarrollo de los colaboradores, son más adecuados para llevar a cabo dicha evaluación de manera precisa y efectiva.

La realización periódica de las evaluaciones es importante para mantener actualizada la información sobre los riesgos psicosociales que enfrentan los colaboradores. La dinámica laboral y las circunstancias pueden cambiar con el tiempo, por lo que es esencial estar al tanto de estos cambios y tomar medidas oportunas para abordar los riesgos identificados.

La presentación global de los resultados es una estrategia efectiva para recomendar acciones conjuntas que no generen costos elevados. Al tener una visión general de los riesgos psicosociales identificados en diferentes áreas de la empresa, es más fácil encontrar soluciones comunes que beneficien a todos los empleados y mejoren el ambiente laboral en su conjunto.

La documentación y archivo de todas las actividades relacionadas con la reducción de los riesgos psicosociales es esencial como evidencia. Esta documentación puede ser útil en caso de inspecciones realizadas por entidades de control externas. Además, proporciona una base sólida para el desarrollo de acciones correctivas y permite evaluar el progreso a lo largo del tiempo.

En general, estas acciones propuestas demuestran un enfoque proactivo y bien planificado para abordar los riesgos psicosociales en la empresa. Al tomar medidas de manera sistemática y documentar las intervenciones, la empresa estará mejor preparada para garantizar un ambiente laboral saludable y mejorar la productividad en el futuro. El compromiso y apoyo continuo de la dirección y el personal de la empresa serán esenciales para lograr los resultados deseados.

Bibliografía

- Barzallo, D. (2019). Análisis de la Innovación Tecnológica Avícola Ecuatoriano en el Contexto De Industria 4.0. *Investigación Tecnológica IST Central Técnico*, 1(2), Article 2.
- Carranco, S., Pando, M., & Aranda, C. (2020). *Riesgos psicosociales en docentes universitarios*. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).esp.marzo.2020.316-331](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331)
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 155-159. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
- Delgado, V., Rey, M., & Arquillos, A. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1), 24-33.
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Diaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>
- Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K., & Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: Un estudio en la ciudad de Guayaquil. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 4(7), Article 7. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss7.2020pp21-39p>
- Feria, K. (2018). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano*. <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/5334>

- Gil, P., López, J., Llorca, J., & Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). *Liberabit*, 22(1), 7-19.
- Gómez, V., Camacho, S., Castrillón, D., & Perilla, L. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(2), Article 2. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.2.10>
- González, E. (2020). Factores de riesgo psicosociales en los Trastornos de la Conducta Alimentaria: Una revisión y algunas consideraciones para la prevención y la intervención. *Revista: Revista de Psicoterapia, Periodo: 3, Volumen: 31, Número: 115, Página inicial: 33, Página final: 47.* <https://doi.org/10.33898/rdp.v31i115.354>
- Jaramillo, M., Zurita, C., Andrade, J., & Álvarez, J. (2019). Gestión de costos ABC/ABM en la industria avícola del Ecuador. Caso de aplicación: Franksur Industrial Avícola Cía. Ltda. *Visionario Digital*, 3(2.1.), Article 2.1. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.1..556>
- Lombana, J., Molina, A., Muñoz, A., & Muñoz, A. (2016). La industria de la comunicación gráfica en Barranquilla, Colombia: Análisis sectorial desde el enfoque de las cinco fuerzas competitivas. *CLIO América*, 10(19), 73-89.
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), Article 2. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Mezones, J., Köhler, S., & Acevedo, A. (2022). Valoración de la filosofía de economía circular en una producción avícola de Ecuador. *Ingeniería Industrial*, 43(2), 90-98.
- Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35, 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>

- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Muñoz, J., & Crespo, M. (2022). Fijación de precios en empresa avícola utilizando el método de márgenes de ganancia. *Conrado*, 18(86), 118-124.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. <http://repositorio.unne.edu.ar/xmlui/handle/123456789/9158>
- Neusa, G., Alvear, R., Saraguro, R., & Freire, S. (2019). MANIPULACIÓN DE CARGAS POR TRABAJADORES DE GRANJAS AVÍCOLAS EN ECUADOR: ANÁLISIS DISERGONÓMICO. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 23(95), Article 95.
- Orozco, M., Zuluaga, Y., & Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 5.
- Párraga, L., Párraga, V., Cevallos, L., & Gómez, D. (2021). Riesgos psicosociales y la educación pública en la Pandemia. Caso Ecuador. *Centro Sur*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.37955/cs.v5i1.102>
- PRONACA – AVESCA – Pronaca. (2023). <https://www.pronaca.com/pronaca-avesca/>
- Pujol, L., & Lazzaro, M. (2021). Diez años de investigación sobre riesgos psicosociales, salud y desempeño en América Latina: Una revisión sistemática integradora y agenda de investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 187-202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Ramos, S., & Ceballos, P. (2018). Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: Una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 7(1), 3-16. <https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537>
- Rivera, F., Ceballos, P., & Vilchez, V. (2017). Calidad de Vida Relacionada con Salud y Riesgos Psicosociales: Conceptos relevantes para abordar desde la Enfermería. *Index de Enfermería*, 26(1-2), 58-61.

- Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., & Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*, 13, 39-45.
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-338. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tirado, L., & Abril, J. (2020). Calidad y Productividad: Un Análisis al Método «5S» en la Rentabilidad para Empresas del Sector Avícola de la Provincia de Tungurahua. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 8(2), 15-31.
- Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49-1, 1-17. <https://doi.org/10.35426/IAv49n125.03>
- Vega, N., Ceballos, H., & Pardo, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.25214/27114406.995>
- Vélez, I., Largacha, J., & Suárez, A. (2022). Caracterización de la oferta avícola en el sitio del guasmo del cantón olmedo-provincia de Manabí. *REFCalE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa. ISSN 1390-9010*, 10(3), Article 3.
- Villarroel, C., Busco, C., Neira, B., Ensignia, A., & Durán, P. (2018). Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. *Ciencia & trabajo*, 20(62), 76-79. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000200076>
- Zaquipulla, C. (2022). *Evaluación del manejo integral y parámetros productivos de pollos de engorde en la granja avícola San Bernardo, parroquia San Joaquín, cantón El Triunfo, provincia del Guayas*. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/17125>

