



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA
IMPOFREICO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**

Línea de Investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgos Laboral

Autora:

Alejandra Elizabeth Ramos Carrera

Directora:

Dayamy Lima Rojas, MsC.

Ambato – Ecuador

Mayo 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA
IMPOFREICO**

Línea de Investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgos Laboral

Autora:

Alejandra Elizabeth Ramos Carrera

Dayamy Lima Rojas, Mg.

CALIFICADOR

f/. 

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.

CALIFICADOR

f/. 

Aitor Larzabal Fernández, Mg.

CALIFICADOR

f/. 

Varna Hernández Junco, PhD.

DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGIA

f/. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL DE PUCESA

f/. 

 Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
**SECRETARIA GENERAL
PROCURADURIA**

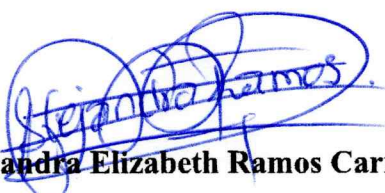
Ambato – Ecuador
Mayo 2022

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: ALEJANDRA ELIZABETH RAMOS CARRERA, con CC.1600518250, autora del trabajo de graduación intitulado: "PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA IMPOFREICO", previo a la obtención del título profesional de PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL, en la escuela de psicología.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en forma digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respeta los derechos del autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respeta las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, mayo 2022


Alejandra Elizabeth Ramos Carrera
CC. 1600518250

DEDICATORIA

Dedico de manera especial este trabajo a mi madre y mis hermanos, sin ellos nada hubiese sido posible para mí, ellos han sido quienes me han animado a continuar y culminar mi carrera.

Le dedico con mucho amor este logro a mi hijo Francisco.

AGRADECIMIENTO

Dios conoce el anhelo que he tenido de concluir con mi sueño de graduarme y hoy le agradezco por que abrió muchas puertas para que después de algunos años logre este objetivo.

Le agradezco a mi familia por su amor y su apoyo en el cumplimiento de esta meta, a mi hijo Francisco quien es quien me anima a ser cada día mejor, es el motor para lograr todo lo propuesto.

Por último, y no menos importante quiero agradecer a la PUCESA y mis profesores de la carrera por su constante enseñanza y guía durante mi formación.

El SEÑOR mismo marcha
al frente de ti y está contigo;
nunca te deja ni te abandona.
No temas ni te desanimes».

DEUTERONOMIO 31:8

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo validar un plan de prevención de riesgos psicosociales para la empresa Impofreico. La investigación, se realizó con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo de corte transversal. Recolecta información pertinente con el instrumento CoPsoQ- Ista 21 versión media que evalúa cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones y la doble presencia. La población constituida por 25 trabajadores. Como resultados principales, se obtuvo que la dimensión doble presencia es donde mayor cantidad de trabajadores perciben riesgo bajo, los riesgos psicosociales y las causas existentes en el personal de la empresa Impofreico están distribuidos de la siguiente manera el 52% mantienen un riesgo bajo, el 30% un riesgo medio y el 17% un riesgo alto. En general los puntajes fueron más altos en los niveles de riesgo medio y bajo en todas las dimensiones. Es decir que, es un resultado favorable que toma en cuenta las oportunidades de mejora. A partir de los resultados fue elaborado un plan de prevención de riesgos psicosociales por cada dimensión con objetivo, lugar, problema a resolver, acciones, responsables, tiempo, recursos e indicadores de evaluación. Se realiza la validación del mismo por criterios de especialistas y beneficiarios, quienes revisaron los criterios de pertinencia, relevancia y lenguaje de la propuesta.

Palabras claves: Riesgos psicosociales; Prevención; Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional.

ABSTRACT

The objective of this study was to validate a psychosocial risk prevention plan for the company Impofreico. The research was carried out with a quantitative approach, non-experimental design and cross-sectional descriptive scope. The relevant information was collected with the CoPsoQ-Istas 21 medium version instrument that evaluates five dimensions: psychological demands, active work and skills development, social support in the company and leadership quality, compensation and finally double presence. We worked with the entire population made up of 25 workers. As main results, it was obtained that the double presence dimension is where the largest number of workers perceive low risk, psychosocial risks and the existing causes in the staff of the Impofreico company are distributed as follows: 52% maintain a low risk, 30 % a medium risk and 17% a high risk. In general, scores were higher at the medium and low risk levels in all dimensions, which is a favorable result, but opportunities for improvement were taken into account. Based on the results, a psychosocial risk prevention plan was developed for each dimension with an objective, place, problem to be solved, actions, persons in charge, time, resources and evaluation indicators. The validation of the same was carried out by the criteria of specialists and beneficiaries, who reviewed the criteria of relevance, relevance and language of the proposal.

Keywords: Psychological risks, occupational risks, prevention plan, Burnout, Occupational Health and Safety Management Systems.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA

HOJA DE APROBACION

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDADiii

DEDICATORIAiv

AGRADECIMIENTO v

RESUMENvi

ABSTRACTvii

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOSviii

ÍNDICE DE TABLAS x

ÍNDICE DE IMÁGENESxi

ÍNDICE DE ANEXOS.....xi

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE..... 8

1.1. Historia y origen de la Seguridad y Salud Ocupacional..... 8

1.1.1.Seguridad y salud ocupacional..... 9

1.1.2.Elementos de Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST)..... 10

1.2. Riesgos Laborales 12

1.2.1.Carga laboral..... 14

1.2.2. *Burnout* o síndrome de trabajador quemado..... 15

1.3. Riesgos Psicosociales 16

1.3.1.Características de los riesgos psicosociales 20

1.3.2.Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales 21

1.4. Métodos para evaluar los riesgos psicosociales..... 23

1.5 Particularidades de los Planes de Prevención de Riesgos Psicosociales..... 25

1.6. Marco legal 27

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO 30

2.1. Tipo de investigación, población, instrumento y procesamiento de los datos 30

2.1.1.Enfoque.....	30
2.1.2.Diseño.....	31
2.1.3.Alcance de la investigación	32
2.1.4. Población	32
2.1.5.Instrumento y procesamiento de los datos.....	33
2.1.6.Simbología para el análisis	35
2.1.7.Confiabilidad CoPsoQ ISTAS 21	36
2.1.8.Validez del Instrumento	37
2.2. Caracterización de la empresa IMPROFEICO	38
2.3. Procedimiento metodológico de la investigación	39
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.1. Evaluación de riesgos psicosociales	40
3.2. Resultados por dimensiones	43
3.3 Análisis por datos sociodemográficos.....	47
3.4 Propuesta: Plan de prevención de riesgos psicosociales en la empresa IMPROFEICO	51
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFIA	62
ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de riesgos laborales.	12
Tabla 2. Descriptivo de la población	33
Tabla 3. Dimensiones psicosociales	34
Tabla 4. Simbología para el análisis	35
Tabla5. Resultado de Alfa de Cronbach del ISTAS 21.....	39
Tabla 6. Resultado de Alfa de Cronbach del ISTAS 21 Por dimensiones.....	39
Tabla 7. Resultados de dimensiones de riesgos Psicosociales por trabajadores.	42
Tabla 8. Plan de intervención de las exigencias psicológicas	53
Tabla 9. Plan de intervención del trabajo activo y desarrollo de habilidades	54
Tabla 10. Plan de intervención del apoyo social y calidad del liderazgo.	55
Tabla 11. Plan de intervención de compensaciones.....	56
Tabla 12. Plan de intervención de doble presencia.....	57

ÍNDICE DE IMÁGENES

Figura 1. Organigrama de Impofreico S.A.....	39
Figura 2. Dimensiones de riesgos Psicosociales	40
Figura 3. Exigencias psicológicas.....	43
Figura 4. Trabajo activo y desarrollo de habilidades	44
Figura 5. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	45
Figura 6. Compensaciones	45
Figura 7. Doble presencia.....	46
Figura 8. Análisis de los datos del género masculino	47
Figura 9. Análisis de los datos del género femenino	48
Figura 10. Análisis de los datos del personal operativo	49
Figura 11. Análisis de los datos del personal administrativo	50

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario ISTAS21 Versión Breve	724
Anexo 2. Validación del instrumento.....	78
Anexo 3. Validación de la Propuesta por especialistas 1.....	84
Anexo 4. Validación de la Propuesta por especialistas 2.....	86
Anexo 5. Validación de la propuesta por beneficiario.....	88

INTRODUCCIÓN

En el estudio investigativo de Balseca (2019), nombra “Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador - Quito (GOE)”, se investigaron los factores de riesgo social y psicológico del Ministerio de Protección Social de Colombia mediante el uso de una serie de herramientas de evaluación a 120 personas de la institución, se obtuvieron los siguientes resultados: en cuanto a los factores de riesgo psicosocial de los gerentes y asistentes, el nivel de riesgo es muy alto; en cuanto a los factores de riesgos psicosociales no profesionales, se ha determinado que para los asistentes y gerentes el nivel de riesgo es medio, el nivel de riesgo es moderado para el personal auxiliar.

Por tanto, es cierto que la relación entre los factores de riesgo ocupacional y no ocupacional es muy alta, y el grado de riesgo no tiene nada que ver con el nivel de estrés en la muestra analizada. De acuerdo con el diseño del plan de prevención de riesgos psicosociales, el GOE brinda una variedad de programas de mejoramiento, el propósito es minimizar el nivel de riesgo de los factores psicosociales determinados, hasta que alivien estos riesgos, y prevenir futuros descubrimientos (Balseca, 2019).

Mientras que el autor Limaico (2019), menciona en su estudio nombrado “Plan de prevención de riesgos psicosociales para una Empresa Florícola de Cotopaxi”. En la empresa de flores del Cotopaxi, se evaluaron riesgos psicosociales, con el objetivo de diseñar un plan de prevención. Para la obtención de información realizar un estudio transversal y descriptivo no experimental, utiliza como herramienta el cuestionario del Ministerio de Trabajo del Ecuador. Además, un estudio bibliográfico, con el propósito de ampliar y consolidar conocimientos sobre el tema. Los participantes incluyeron 100 trabajadores en el área de operaciones.

En otro estudio realizado por Espín, Chisaguano y Criollo (2020), se titula “Factores de riesgo psicosocial en Educación Superior Tecnológica”, los factores de riesgo psicosocial son las condiciones laborales y organizativas que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos (llamado estrés). Esta investigación ayuda a determinar las condiciones y factores psicosociales que inciden en el bienestar, la salud y la satisfacción del personal docente, administrativo y de servicios en la educación superior técnica, formula así un plan de prevención para minimizar el impacto en el estado mental e interpersonal entre problemas físicos y psicológicos.

Ese estudio, se adoptó un método cualitativo, incluye revisión escrita de normativas y políticas. Para el diagnóstico, se utilizó un cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial aplicado por el Ministerio de Trabajo en el sector educativo de dos instituciones de nivel técnico; los resultados obtenidos, se determina cómo riesgos medios y altos El nivel socio-psicológico de los docentes indica cuales son las razones por convertirse víctimas del estrés y el acoso laboral, lo que hace que su desempeño sea insuficiente en relación con los requisitos institucionales; esto permite desarrollar un plan de prevención de riesgos psicosociales Las estrategias y actividades tienen como objetivo mejorar las condiciones laborales que afectan a los docentes de la educación técnica superior.

El estudio de Chuquín (2017), nombrado como “Plan de prevención de riesgos psicosociales en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) para el periodo mayo-agosto 2017”, fue conveniente para la empresa porque generó un diagnóstico de los riesgos psicosociales que afectan actualmente a los gerentes organizacionales. El consejo de diagnóstico tiene como objetivo comprender los riesgos sociopsicológicos evidentes entre los gerentes de la empresa, y proponer sugerencias de intervención para los riesgos que se encuentren.

Este proyecto de Chuquín (2017) buscó la trascendencia social de los empleados que trabajan en la empresa y propuso un plan de intervención que aportó una nueva forma de trabajo que beneficia su salud física, social y mental del trabajador. De esta forma, se reduce la incomodidad

de los empleados, se elimina al máximo los efectos negativos. Los beneficiarios directos de la implementación del proyecto fueron el personal administrativo de FLACSO, pues el proyecto mejoró el trabajo, afecta así el clima laboral del desempeño de las tareas realizadas, y al mismo tiempo benefició a la empresa.

Finalmente, el estudio de la investigación Ramírez (2019), que trata del “Diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales, dirigido a las y los funcionarios de la vicerrectoría de administración del instituto tecnológico de Costa Rica”, surgió porque el Instituto de Tecnología de Costa Rica carece de investigación sobre este tema, el enfoque metodológico incluye la investigación exploratoria. Luego, en este caso, trabajaron hacia un enfoque cuantitativo con el apoyo del comité institucional de salud ocupacional. Las técnicas que incluyeron fue la encuesta a 295 funcionarios del viceministro en conclusión muestra la necesidad de prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo. En ausencia de reglamentos o procedimientos de la agencia, la agencia no tenía una estrategia para atenderlos de manera oportuna.

Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo derivan de deficiencias en el diseño organizacional y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, estos dan como resultados problemas psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, agotamiento. Es por ello, que siempre ha mantenido un interés constante en el bienestar de los empleados, pues los valores que manejan como empresa son parte básica de la cultura organizacional, promueven a los colaboradores y mejora de la calidad de vida.

El grave impacto de los riesgos de seguridad ocupacional, uno de ellos son los accidentes, mientras que el impacto crónico de los riesgos es la manipulación de salud ocupacional como las enfermedades profesionales. La salud ocupacional hace referencia a la salud de los trabajadores en el entorno laboral. Sin embargo, el concepto de salud es más amplio no solo incluye la salud ocupacional en el entorno laboral. El estado de los trabajadores incluye las enfermedades relacionadas con el trabajo y las derivadas de vivir fuera del lugar de trabajo (Leyton y Huerta, 2015).

De acuerdo con el autor Vidal (2019):

El campo de la salud ocupacional ha avanzado algo, pero la identificación, prevención e intervención desencadena estrés laboral, factores de riesgo psicosocial para enfermedades mentales y físicas es un área que no ha desarrollado más. Por otro lado, la psicología social en el trabajo afecta la conducta, calidad de vida de las personas, familia, entorno, este es un indicador del aumento de la incapacidad laboral causada por estos factores (p.41).

En la teoría clásica, el estrés laboral define como un desequilibrio entre los trabajadores y su entorno laboral, o una respuesta. Es decir, una tensión o demandas fuertes sobre los individuos, agota sus recursos para afrontarlo. La Unión Europea ha adoptado un conjunto de normas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

La misión de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo es proporcionar a Europa un entorno laboral más seguro, saludable y productivo, promover una cultura de prevención de riesgos, mejorar las condiciones laborales e intervenir en los factores sociales y psicológicos europeos (Morianio *et al.*, 2019 p.253).

Independientemente del departamento de la empresa, es importante contar con indicadores relacionados con la seguridad y la salud como fuente de información para la correcta toma de decisiones. Dado que la seguridad depende de factores técnicos, humanos y organizativos al mismo tiempo, es necesario proporcionar indicadores para todos estos factores

Los riesgos laborales afectan tanto a la salud de los individuos como a la productividad y eficiencia de las organizaciones. Este cuadro de síntomas es similar a un cuadro de riesgos psicosociales que se define como un conjunto de patología, que expresan en síntomas y/o síndromes, de etiología complejas que están directamente relacionados con los aspectos macroorganizativos (cultura, valores, estilos de liderazgo, etc.), departamentales (relaciones interpersonales, competencias profesionales, etc.), los cuales tienen la capacidad de afectar tanto a la salud laboral del empleado-víctima como al desarrollo del trabajo y a la eficiencia de la

empresa, si es la afectación en el empleado mayor a nivel psíquico y/o social y en menor medida a nivel físico.

Los riesgos psicosociales son un indicador de la calidad de vida laboral de los trabajadores de Impofreico, estos riesgos aparentemente son provocados por las largas jornadas de trabajo, las exigencias propias del cargo, y mucho de los trabajadores de la empresa llevan muchos años en el trabajo en el mismo cargo, esto ha causado hacer el trabajo de manera monótona y automatizada que al acumularse todas estas características crean varios de estos riesgos psicosociales en el ámbito investigativo.

En la actualidad, la prevención del riesgo psicosocial ha desarrollado como parte de una política de cumplimiento legal de acuerdo con el Registro oficial del Ministerio de Trabajo (2017), en el mismo menciona, que requieren que las empresas lleven a cabo una matriz de estudio de riesgos psicosociales al cierre del año laboral, para cumplir con las normativas legales, sino cumple es multada a la empresa u organización.

Muchas empresas consideran que analizar el riesgo psicosocial es una pérdida de tiempo, pero luego de una investigación suficiente y planes de acción razonables, los colaboradores y propietarios de la organización benefician de él, porque han encontrado que existe una correlación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral (Doderó, 2020). Por lo tanto, para obtener un mejor rendimiento y producción. Los empleados, se sienten cómodos, la fatiga, se reduce y el rendimiento de los trabajadores aumenta, para que funcione es necesario el estudio a profundidad para de esta manera evitar errores en el proceso de plan de mejora.

La organización Impofreico, no cuenta en la actualidad con un plan de riesgos psicosociales, por ello surge la necesidad de diagnóstica, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales que nunca han sido analizados. Por ende, se busca identificar en los trabajadores y proponer un plan de acción acorde a las carencias que tiene la empresa.

Tener en cuenta la situación problemática de la empresa Impofreico, se ha planteado el siguiente problema de investigación: ¿Cómo enfrentar los riesgos psicosociales en la empresa Impofreico? Para responder a esta pregunta, la idea a defender que es necesario diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales.

Los objetivos planteados son los siguientes:

Objetivo general:

Validar un plan de prevención de riesgos psicosociales para la empresa Impofreico.

Objetivos específicos:

1. Fundamentar las diferentes teorías y metodologías sobre los riesgos psicosociales.
2. Diagnosticar los riesgos psicosociales existentes en la empresa Impofreico.
3. Determinar las causas de los riesgos psicosociales en el personal de la empresa Impofreico.
4. Diseñar un plan de prevención de Riesgos Psicosociales para la empresa Impofreico.
5. Evaluar el plan de prevención de riesgos psicosociales en la empresa Impofreico por especialistas y beneficiarios.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo y corte transversal. Se recolecta información pertinente con el instrumento CoPsoQ- Ista 21 versión media que evalúa cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones y la doble presencia. La población es constituida por 25 trabajadores.

El mundo laboral y su constante evolución han conducido a una serie de cambios drásticos y significativos que han ampliado la incidencia de riesgos que afectan la salud de los trabajadores. Muchos de estos riesgos nacen en las empresas y sus puestos de trabajo; afecta el funcionamiento psicosocial de los trabajadores. Este es un tema que ha adquirido relevancia e importancia tanto para los empleados como para los empleadores, quienes tienen la

responsabilidad de minimizar al máximo la incidencia de los riesgos psicosociales en sus trabajadores.

Los candidatos, como futuros miembros de la empresa, buscan un ambiente de trabajo donde sientan que laboral y emocionalmente desarrollan un crecimiento en la experiencia con un buen clima de trabajo. Los departamentos de talento humano, así como la psicología organizacional, han expuesto de varias maneras la valoración de riesgos psicosociales, que evalúan elementos intangibles y es necesario tener un registro de cada cargo, sus exigencias y funciones; y a partir de ello junto con una evaluación a los trabajadores, armar un plan que permita contrarrestar ciertos riesgos con niveles altos.

Frente al aumento de los riesgos psicosociales es importante poner atención a su evaluación y prevención. Es un gran reto implementar una cultura de prevención, que de hecho de que cierto riesgo tenga un nivel bajo no significa que no exista. Con el fin de ser un mejor lugar de trabajo la empresa Impofreico ha decidido hacer un plan de prevención de riesgos psicosociales que le permita tener un mejor control de los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores y cómo darles una mejor calidad de vida laboral posterior a su evaluación y detención de riesgos.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE

En este capítulo, se abordan los principales referentes teóricos sobre los riesgos psicosociales, tanto nacionales como internacionales. Además, se tomaron en cuenta aspectos teóricos sobre los planes de prevención de riesgos psicosociales. Este constituye aspecto imprescindible para la investigación, de cara a tomar en cuenta cómo otros autores han desarrollado sus trabajos en esta temática.

1.1. Historia y origen de la Seguridad y Salud Ocupacional

La historia de la seguridad y salud ocupacional, se remonta a la época precolombina pues en estas épocas ya existen rastros de como los trabajadores buscaban mantenerse alejados del peligro mientras trabajaban. La seguridad y la salud en los trabajadores ha tomado gran importancia, que ha visto la necesidad de establecer condiciones adecuadas para los trabajadores.

El hombre prehistórico aprendió a defenderse del medio donde subsistía como reacción natural a su deseo de supervivencia. Por ejemplo, en la antigua cultura egipcia trataban en considerar a los trabajadores como fabricante, guerreros y ensambladores de armamentos, para ellos existía un reglamento especial de trabajo que buscaba mantenerlos fuera de los peligros naturales de sus actividades (Díaz y Rentería, 2017).

En estas mismas épocas los esclavos eran parte importante del mundo productivo pues eran ellos quienes ejercían las actividades más arduas, con lo que concluye que el trabajo comenzó con el hombre primitivo, mucho antes de que apareciera el esclavismo, sobre todo labores que conlleven la fuerza física, y no intelectual.

Por su parte en Egipto, una civilización que estaba pendiente de la seguridad de los ciudadanos que ejercían algún tipo de labor o trabajo, se utilizaban arneses, sandalias y andamios como implementos de

seguridad; esto equipos de protección eran utilizados generalmente por los esclavos que construían las pirámides. Ramsés II, quien fue uno de los faraones más célebres de Egipto, consideraba que si sus esclavos estaban mejor tratados harían mejor y más estéticas sus estatuas (Arias, 2012, p. 55).

Con respecto a la medicina ocupacional en el mismo Egipto, se desarrolla una relación entre las malas posturas en el trabajo con la fatiga o las malformaciones físicas, asimismo, describen daños oculares y parasitarios causados por el uso del barro al escribir en papiros. El padre de la medicina, Hipócrates, médico de la antigua Grecia, redactó un tratado sobre enfermedades de los mineros, a quienes recomendaba tomar baños higiénicos para evitar la saturación de plomo. Hipócrates indicó que las enfermedades de los trabajadores relacionan directamente con el ámbito laboral, social y familiar. Hipócrates, en su tratado ‘Aires, aguas y lugares’ estableció una metodología para visitar los centros de trabajo e identificar las causas de las enfermedades. Fue, en resumen, un pionero en salubridad, medicina ocupacional y fisioterapia (Mina, 2014).

1.1.1. Seguridad y salud ocupacional

Se entiende por seguridad y salud en el trabajo a “condiciones y factores que afectan a la salud y la seguridad de los empleados o de otros trabajadores (incluye a los trabajadores temporales y personal contratado), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo” (Antonie, 2019). De manera, que incluye bajo dicha denominación a todo lo que perturbe el normal desarrollo de las actividades productivas dentro de una organización, abarca a colaboradores de la empresa y otras personas, que encuentren dentro de las instalaciones de la misma (trabajadores de terceros, visitas, etc.).

Un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) está enfocado en desarrollar una cultura de seguridad y salud ocupacional que, cuente primero con las leyes y reglamentos a nivel nacional, así como con estatutos y normativas a nivel internacional, con la finalidad de disponer de cimientos legales y jurídicos que sirvan como base para la correcta aplicación e implementación de dichos sistemas.

En dicho sentido, se entiende como cultura preventiva nacional a “...una en la cual el derecho a una seguridad y salud en el ambiente de trabajo, es respetada a todos los niveles, donde gobiernos, empleadores y trabajadores activamente participan en la promoción de la seguridad y salud en el ambiente laboral, a través de un sistema que define derechos, responsabilidades y sanciones, y donde el principio de prevención ocupa la más alta prioridad” (Vallejo, 2020) , de tal forma que el ideal de la seguridad y salud en el trabajo es lograr implantar en los empleadores y trabajadores una cultura de prevención de riesgos, respetada en todos los niveles.

1.1.2. Elementos de Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST)

Luego de establecer previamente el rol de la seguridad ocupacional, es fundamental enfatizar que los empleadores muestren liderazgo y compromiso firme con las actividades de seguridad y salud ocupacional en la organización, y adoptar la normativa necesaria para establecer SGSST, incluye los siguientes contenidos: la definición de la política de seguridad de la empresa, organización de seguridad, identificación y evaluación de riesgos y determinación de la causa del accidente, plan de prevención y control y ajuste de seguridad, cada elemento tiene una exportación importante

Egas (2018) menciona, que respecto a la definición de la política de seguridad de una empresa, los gerentes deben conocer los componentes de seguridad de los que son responsables. Muchos líderes, aunque hayan recibido formación universitaria, no cuentan con una cultura jurídica en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, este es uno de los principales problemas a resolver en este tema, y es uno de los principales desafíos que enfrentan los empleados de la empresa.

La alta dirección definirá una política de seguridad y salud en el trabajo de la organización, que establezca claramente el objetivo general de este tema y el compromiso de mejorar su desempeño. Según Butrón (2018):

- La naturaleza y alcance de los riesgos de seguridad y salud ocupacional adecuados para la organización.
- Contiene un compromiso de mejora continua.
- Incluir el compromiso de cumplir con la normativa vigente de seguridad y salud en el trabajo y otros requisitos reconocidos por la organización.
- Registro, implementación y mantenimiento.
- Comunicarse con todos los trabajadores para darles a conocer cada una de sus obligaciones y responsabilidades personales en materia de seguridad y salud ocupacional.
- Disponible para los interesados.
- Auditorías periódicas para asegurar que sigue si es relevante y apropiado para la organización.

La estructura organizacional adoptada tiene como objetivo permitir la máxima agilidad para responder a las metas establecidas y considerar los siguientes factores: nivel de riesgo actual (existencia de procesos de alto riesgo, posiciones de riesgo), número de empleados, especialmente aquellos en riesgo, características organizacionales (la naturaleza abierta o cerrada de la entidad y los turnos de trabajo), el número y distribución de las unidades organizativas y el riesgo de integración de la seguridad en los contenidos y responsabilidades.

Es importante que la organización establezca y mantenga procedimientos para definir la responsabilidad y autoridad para manejar e investigar accidentes e incidentes durante o debido al trabajo; tomar medidas para mitigar las consecuencias de estos accidentes y incidentes; iniciar y completar medidas preventivas y correctivas; y confirmar la efectividad de las medidas preventivas y correctivas adoptadas. Estos procedimientos requieren que todas las acciones preventivas y correctivas recomendadas en revisar mediante un proceso de evaluación de riesgos antes de su implementación.

1.2. Riesgos Laborales

Al analizar los riesgos laborales, se parte desde su definición. Varios autores acotan que los riesgos laborales son la probabilidad de que un trabajador en su puesto de trabajo sufra un determinado daño, sea este un accidente, enfermedad o lesión. Los riesgos laborales tienen varias clasificaciones; para esta investigación (Villacrés, Baño y García, 2016).

Tabla 1.

Clasificación de riesgos laborales.

Factores de Riesgos Mecánicos	Los agentes mecánicos, se enmarcan en el denominado «ambiente mecánico del trabajo» es decir, los lugares o espacios de trabajo, las máquinas, demás objetos presentes durante el trabajo que producen: caídas, aplastamientos, cortes, atropellamientos o proyecciones de partículas en los ojos. También, tiene contusiones en la cabeza, contusiones en tronco y extremidades, microtraumatismos, heridas, hematomas, lesiones que cuadran como accidentes de trabajo.
Factores de Riesgos Físicos	Representan un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar, entre los más importantes citan: el ruido, vibración, temperatura, humedad, ventilación, presión, iluminación, radiaciones no ionizantes (infrarrojas, ultravioleta, baja frecuencia); radiaciones ionizantes, (rayos X, alfa, beta, gama).
Factores de riesgo químicos	Los químicos son sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas, que presentan en diversos estados físicos en el ambiente de trabajo, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas. Los materiales, se encuentran en la naturaleza en estados sólido, líquido, vapores, gases y plasma atómico.
Riesgos de origen biológico	Es aquel riesgo derivado de la manipulación o exposición a organismos que actúan como agentes patógenos. El riesgo de infección existe en todos los ambientes, tanto para agricultores, ganaderos o pescadores, como para los empleados del campo de la salud, como aquellos que trabajan en los hospitales. Para estos últimos el riesgo es mayor por su permanente contacto con los fluidos corporales de los pacientes.

Factores de riesgo ergonómico	Los factores de riesgo ergonómico dependen de las cargas de trabajo que a su vez depende de otros factores como: cantidad, peso excesivo, características personales, mayor o menor esfuerzo físico o intelectual, duración de la jornada, ritmos de trabajo, comodidad del puesto de trabajo.
Factores de riesgo eléctrico	Si el cuerpo humano entra en contacto con la electricidad. Los efectos dependen de la cantidad de corriente, que trate y de la resistencia que ofrezca cada individuo y su entorno. Hace referencia a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones locativas que conducen o generan energía dinámica o estática, que al entrar en contacto con las personas provoca quemaduras, SOC o fibrilación ventricular, según sean la intensidad y el tiempo de contacto.
Factores de riesgo locativo	Condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que bajo circunstancias no adecuadas ocasiona accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa. Incluye el estado y mantenimiento de pisos, paredes, tejados, estructuras, ocasiona atrapamientos, caídas, golpes, que a su vez provocar lesiones personales.
Factores de riesgo psicosociales	Son aquellas condiciones, que encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como el desarrollo del trabajo.

Fuente: Villacrés, Baño y García (2016).

Dentro del país hay varias leyes para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, en el ámbito legal han establecido normas y leyes que permitan defender aquellas personas que prestan sus servicios en diferentes áreas laborales, esto a través de controles a las empresas ya sean públicas o privadas. Además, de establecer normas para las actividades que cada uno de los individuos realiza. Estas normas con el tiempo han sido reformadas para procurar la salud integral de las personas.

Según la Constitución de la República de Ecuador (2008), los ciudadanos ecuatorianos gozan de derechos regidos bajo las leyes vigentes, es así establece los fundamentos con el fin de hacer respetar los derechos humanos, de este modo constituye los siguientes artículos en torno al derecho del trabajador. Todos los ecuatorianos tienen el derecho al trabajo bajo las leyes y normativas que cuiden de la integridad, social, laboral y personal de las personas, como lo menciona el art.33:

El trabajo es un derecho social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantice las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado (Constitución del Ecuador, 2008, p. 24).

De la misma manera dentro del marco legal, se establece el derecho a la salud de los trabajadores, en el caso el Estado ecuatoriano designa al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como entidad encargada, así art. 370 menciona: “El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, es responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados” (Constitución del Ecuador, 2008, p. 113).

1.2.1. Carga laboral

Se trata de una serie de exigencias psicológicas y fisiológicas que soportan los trabajadores durante toda la jornada laboral. Tradicionalmente, este "esfuerzo" casi solo reconoce que mediante la actividad física o muscular. Pero como todos saben hoy, cada día son más las actividades pesadas encomendadas a las máquinas, los nuevos factores de riesgo parecen estar relacionados con la complejidad de la tarea, la aceleración de la velocidad de trabajo y la necesidad de adaptarse a diferentes tareas (Ferro, 2020).

La Carga física: Al hablar de trabajo muscular, se refiere a la carga corporal que define como una serie de exigencias físicas, que soporta la persona a lo largo de la jornada laboral. Entre ellas se menciona:

- a) Esfuerzo físico: Son aquellos, que realizan en desarrollar una actividad muscular y estos son estáticos o dinámicos.

Estático: este es un esfuerzo continuo para mantener los músculos contraídos durante un cierto período de tiempo, como estar de pie o de pie en una postura específica (como en el caso de un pintor). Utiliza una pistola de pintura que permanezca en una posición determinada durante un tiempo. En este tipo de actividad, el consumo de energía es grande y la frecuencia respiratoria aumenta.

Dinámico: Si los músculos involucrados en una actividad experimentan tensión y relajación periódicas como el esfuerzo, que produce al caminar o transportar un automóvil. Este esfuerzo, se mide por la energía gastada (pérdida de peso, energía del ejercicio, etc.) (Bedoya, Osorio y Tovar, 2018).

b) Postura de trabajo: Son diversas y diferentes en el trabajo de un día. Por ejemplo, se está de pie unas horas en el trabajo mientras otros están sentados o, a veces, se está en una postura forzada. En todos estos casos, estas posturas causa molestias o tensión en piernas, espalda, hombros y otros músculos. La postura incorrecta, se vuelve con probabilidades que produzcan trabajo duro y sea desagradable, incluso cansancio y fatiga. A la larga, esta situación empeora (Butrón, 2018).

1.2.2. *Burnout* o síndrome de trabajador quemado

Para Menéndez, Calle, Delgado, Espinel y Cedeño (2018):

El síndrome del trabajador quemado, se caracteriza por un bajo rendimiento personal en el trabajo la tendencia a la autoevaluación negativa, especialmente la capacidad para realizar el trabajo y establecer relaciones profesionales con las personas a las que sirven; emocionalmente exhausto, incapaz de invertir más energía; altamente despersonalizado y cínico, desarrolla actitudes y carácter negativo hacia la persona que acepta el trabajo (p. 46).

La despersonalización y la ausencia del trabajo son estrategias para hacer frente a las agotadoras necesidades del trabajo. El cinismo es una estrategia disfuncional porque reduce la energía del

individuo para hacer un buen trabajo y desarrollar soluciones creativas a los problemas laborales. Al realizar las investigaciones en evaluar los síndromes de diferentes grupos profesionales, que presentan alto estrés de cara al trabajo.

El síndrome de estrés relacionado con el trabajo (*burnout*) es el deterioro o agotamiento causado por una demanda excesiva de recursos físicos y mentales. Entre los empleados con capacidades de respuestas abrumadas y agotadas, tienen un impacto profundo en su entorno familiar y social; en algunos casos, se llega a situaciones de alto riesgo. En esta pregunta, se han identificado tres aspectos del síndrome: agotamiento o agotamiento emocional (CE), despersonalización durante el tratamiento (DP) y nivel de satisfacción personal (RP) (Bouza, Gil, & Palomo, 2020).

El agotamiento emocional (CE) es una de las claves del síndrome de estrés relacionado con el trabajo lo que significa, que consume intensidad emocional o capital que, agotan la capacidad de dar a los demás. Si la fuente de estrés es crónica, los síntomas de malestar resultantes duran mucho tiempo. Por otro lado, es cíclico, continuo y afecta a las personas, familias, grupos o comunidades en las que opera. Por tanto, el síndrome de estrés relacionado con el trabajo es comparable a las indicaciones más o menos crónicas descritas en el DSMV es abreviado en español Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Psiquiatría.

Alcanzar el objetivo que cada uno de nosotros espera alcanzar, que sea satisfactorio en aportar bienestar en el trabajo y actividades personales, que depende de cómo ajustar o adaptar a las condiciones laborales y de la forma en que las estrategias de afrontamiento permitan alcanzar dichos objetivos (Portilla, Crispín, Aguirre, Seclén, Ruiz y Alarcón, 2019).

1.3. Riesgos Psicosociales

Tanto trabajadores como empleadores tienen la responsabilidad de cumplir con sus obligaciones, de la misma manera tienen derechos, que sean cumplidos; esto permite que haya una relación laboral estable y el crecimiento económico de las empresas.

Algo importante que sucedió en el siglo XIX fue la creación de sindicatos que son movimientos de trabajadores que defienden sus derechos ante los empleadores con esto ellos lograron, que crearan leyes que velaran por su bienestar dentro del área correspondiente de trabajo. Este tipo de movimiento hizo que los empleadores tomaran conciencia sobre la salud de los trabajadores y el coste de tener un empleado con la salud deteriorada a causa de su trabajo (p.32).

Velasco (2017), indica en su estudio que los riesgos psicosociales tratan de los individuos en una organización. Además, se encarga de estudiar el impacto de los grupos pequeños y grandes y de toda la organización en las personas. Los factores de riesgos psicosociales son aquellos que afectan la salud de los trabajadores es originado en la organización del trabajo. Producen síntomas físicos, emocionales, cognitivos y conductuales, que son precursores de enfermedades y accidentes laborales.

Los antecedentes de los riesgos psicosociales son tres procesos históricos que han permitido que cambie la vida laboral y profesional de un trabajador. Al analizar algunos escritos de D'Souza (2010), se encuentra lo siguiente:

Una de las problemáticas de la salud ocupacional en los trabajadores es cuando la empresa no está pendiente del ambiente de trabajo con la inconformidad del puesto y condiciones que les han sido asignados, generándose enfermedades y accidentes que terminan por causar bajas productivas, administrativas y en el desempeño, que les cuesta rentabilidad a las empresas. Es por esta razón que es sumamente importante velar por el bienestar laboral y la salud de los trabajadores.

Existen varios riesgos psicosociales como son: la violencia, el estrés laboral, el *mobbing* o acoso laboral y el *burnout*.

Violencia en el trabajo. - la violencia, se ha convertido en una gran preocupación en la última década, esto ha creado malestar a los trabajadores y atentados contra la dignidad de estos; se puede manifestar de manera física, psicológica, verbal y sexual.

Poquet (2018), por su parte, define el acoso psicológico como “un comportamiento reiterado y anormal, dirigido contra un empleado o un grupo de empleados, que genera un riesgo para la salud y la seguridad” (p.42).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003), ha definido a la violencia laboral como: “Toda acción, incidente o comportamiento de lo razonable a una persona que esta agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma” (p.6). La agresión, se recibe de cualquier persona que rodee el ambiente laboral, ya sea de compañeros, jefes o de sus clientes.

El estrés laboral, se entiende como la respuesta orgánica del cuerpo a un estímulo que el trabajador percibe como amenazador; esta respuesta está influida por las condiciones individuales y psicológicas. Por lo tanto, muy poca o demasiada tensión (estrés) resulta en una disminución de la productividad (Mayorga y Camacho, 2017).

El *mobbing* o acoso laboral, se da por parte de los propios compañeros de una empresa o por el jefe, de tal manera que llega un punto en el que el colaborador se siente hostigado de ver el trato inusual que le da entre hombres y mujeres. Este acoso sucede de forma repetitiva para que la persona sienta un maltrato psicológico y este es más fuerte que la violencia laboral (Filippi, Sicardi y Ferrari, 2016).

Según Giachero (2017):

La distinción de género entre hombres y mujeres provoca situaciones de violencia y tensión, que afectan principalmente a las mujeres que están acosadas por los mismos compañeros y sienten hostigamiento en su puesto laboral. Estas agresiones producen malestares físicos y psicológicos, así como deterioro de su entorno económico y familiar (p. 69).

El acoso laboral es frecuente en las mujeres, sienten que existe una fuerza del poder de los hombres y que ellos logran manipular trabajadoras, por lo que sufren de enfermedades en este caso, se refleja en la parte psicológica.

El burnout es un riesgo momentáneo en que una persona siente que no puede seguir en su puesto de trabajo, ya sea por exceso de este, por problemas en la empresa o por el estrés acumulado, y la persona siente un agotamiento extremadamente serio. Villamizar y Tarazona (2019), afirman que: “el burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo” (p.7).

El Burnout es un estrés crónico debido a las emociones propias en el ambiente laboral del empleado por las diversas causas. También, trae consigo graves consecuencias tanto para la persona. Por ejemplo, una enfermedad o para la empresa, que sería la renuncia del trabajador al sentir que ya no rinde en el trabajo.

1.3.1. Características de los riesgos psicosociales

Las características de los factores de riesgo psicosocial son:

- Se extienden en el tiempo y el espacio: Los riesgos laborales, se definen en torno a acciones específicas en escenarios específicos. Sin embargo, los riesgos psicosociales, se expanden en cubrir una gama amplia por la cultura organizacional o el liderazgo de la empresa no se finge.
- Difícil de medir o cuantificar: Ruido, iluminación, tiene sus propios parámetros de medida para uso de los técnicos de prevención de riesgos laborales. Pero ¿cómo medir la cohesión social de los empleados y la comunicación dentro de la empresa? Hay sistemas, que adaptan a los riesgos psicosociales, pero no logran tal precisión.
- Están interrelacionados con otros riesgos: En ocasiones se separa las dimensiones física y espiritual de los seres humanos. Un ejemplo de esto es la correlación entre el alto riesgo de accidentes cardiovasculares si estás bajo estrés.
- Casi no hay protección legal: Por ejemplo, la exposición a vibraciones mecánicas en el lugar de trabajo está estandarizada y estipulada en la legislación de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, se trata de riesgos psicosociales, los límites llegan a difuminar, por lo que la empresa no sabe qué pase.
- Otros factores influyen: La Organización Internacional del Trabajo agregó un matiz importante: los riesgos psicosociales están regulados por las percepciones de los trabajadores y sus experiencias personales.
- Dificultad para formular estrategias de intervención: Para el resto de los factores de riesgo, la intervención suele ser clara y casi siempre existe una solución técnica para cada situación. Sin embargo, el ambiente hostil dentro de la empresa afecta la productividad de los empleados y su propia salud, si está directamente

relacionado con la visión general y las operaciones de la empresa, ¿cómo solucionarlo? (Burgos y Orozco, 2020).

1.3.2. Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales, se originan por muchas razones. Para determinar estos motivos, se consideran aspectos como las condiciones laborales, los tipos de contrato, las relaciones sociales en el entorno laboral, la productividad, etc. Realizar muchas tareas afecta la satisfacción laboral y la salud, las cuales son causadas por asignaciones laborales inadecuadas y provocar enfermedades mentales, como la autodependencia (una sensación de tensión que sienten los trabajadores). Debido a la contratación de trabajadores, una actividad es tan intensa se realiza muchas funciones o asumir altas responsabilidades. La actividad les impide tomarse un día libre durante mucho tiempo (Freire y Corrales, 2018).

- **Conflicto de rol**

En esto juega un papel importante todos los componentes de la organización, y el papel depende del puesto que ocupe el trabajador en la empresa. Es decir, de la categoría o grupo profesional al que pertenece el trabajador y de los derechos y obligaciones que le confiere el puesto.

Los roles, se consideran como patrones de comportamiento esperados, por lo tanto, si existe una diferencia entre las expectativas de los empleados y la realidad requerida por la organización, o falta de claridad sobre el trabajo a realizar o las metas buscadas en el proceso productivo (Ordelin y García, 2021 p. 41).

De esta forma, este tipo de conflicto de rol en el trabajo es provocado por diferentes motivos como recibir órdenes contradictorias de diferentes personas, producir sujetos inciertos de obediencia, realiza acciones que afecta a otros, compañeros o crear presión entre colegas y realizar tareas no relacionadas con el puesto.

- **Monotonía del puesto de trabajo:**

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene y Trabajo (2017), realizar tareas monótonas durante mucho tiempo provoca que los trabajadores, se sientan aburridos y fatigados. La repetición continua de la misma tarea conlleva una disminución de la eficiencia y eficiencia del trabajador. Además, de un mayor riesgo de accidentes.

Si los trabajadores siempre realizan la misma tarea, confían en ella y pierden la atención, lo que supone un grave riesgo para su salud. La solución cambia tareas o toman pequeños descansos para que los trabajadores descansen y reanuden el trabajo con todas las cualidades necesarias.

Consecuencias de los riesgos psicosociales

Las consecuencias o efectos del trabajo emocional no siempre tienen porque ser negativos en lograr y reconocer el objetivo, conduce a una mayor satisfacción laboral y autoestima del trabajador. Berrocal y Alonso (2019), mencionan que:

También, es posible ganar el control emocional de los desarrolladores, facilitándoles la resolución de problemas. La ambigüedad y la incertidumbre de una persona sobre su trabajo el control emocional positivo, son más resistentes a una posible presión y puede resolver de manera más efectiva la vergüenza, que ocurre en el lugar de trabajo (p.27).

Sin embargo, el trabajo emocional también, se tiene un impacto negativo en las personas. Por ejemplo, el agotamiento emocional menciona es entre las personas que tienen problemas con su entorno personal o laboral, especialmente aquellas vuelven amigables, porque si los trabajadores están en una mala situación, tienden a mostrar una actitud cínica y artificial, y es más probable que empiece a descontrolarse ante cualquier situación anormal que ocurra.

Otro resultado negativo de este tipo de trabajo es la alienación con las personas, que "finge" ser alguien que no lo es en la realidad o en un determinado momento, es difícil distinguir si actúan como ellos mismos o sus condiciones laborales en determinados momentos. También, hay problemas con la imposibilidad de dejar el trabajo, lo que provoca depresión y preocupación constante, así como fatiga mental severa (Muñoz, Orellano y Hernández, 2018).

1.4. Métodos para evaluar los riesgos psicosociales

En una empresa existen condiciones de trabajo y su organización, que perjudica la salud de los trabajadores, lo que denomina riesgo psicosocial. La exposición a estos riesgos psicosociales son la causa de problemas de salud como ansiedad, estrés, depresión, úlceras de estómago, dolor de espalda y contracturas.

El objetivo principal de la evaluación de riesgos psicosociales es identificar, evaluar y evaluar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, de manera de eliminar o mitigar dichos riesgos y formular las medidas preventivas adecuadas, ya sea factible con la organización del trabajo, la obra social o aspectos relacionados. Y personas que son adecuadas para actuar al respecto.

Ningún método, procedimiento, técnica o instrumento, se considera el mejor. En muchos casos, el uso combinado de varios métodos son la mejor opción para llenar los vacíos en uno u otro método. Existen muchos métodos de evaluación, que seleccione el más adecuado según las características y tipos de empresa. Como cualquier evaluación de riesgo, los factores son un proceso complejo que involucra una serie de acciones o etapas continuas interrelacionadas:

- Identifica los factores de riesgo.
- Elija los métodos y técnicas de investigación a aplicar.
- Planificar y realizar trabajos de campo.
- Analiza los resultados y elabora un informe.
- Elaboración e implementación del plan de intervención

- Medidas tomadas de seguimiento y control (Silva y Tapia, 2018)

Métodos de evaluación de riesgos psicosociales más utilizados:

Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales más utilizados son:

- Método CoPsoQ ISTAS 21. Versión 2: Evaluación de factores de riesgo psicosocial y métodos de intervención preventiva. Tratando de una adaptación del método CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague) desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca a la realidad española. Hay tres versiones del método: corta, adecuada para empresas con menos de 25 trabajadores, intermedia para 25 trabajadores y versión larga, para investigación (Pujol y Arraigada, 2020).

La herramienta conceptualiza las cuatro dimensiones psicosociales principales (necesidades psicológicas en el trabajo, control o influencia, apoyo social en la empresa y calidad y compensación del liderazgo), hay un total de 20 dimensiones, que añaden una dimensión de existencia dual. Estas 21 dimensiones psicosociales intentan cubrir la mayoría de los riesgos psicosociales que existen en el mundo laboral. Es un método público y de uso gratuito.

- Método FPSICO 3.1:
 - ✓ Elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.
 - ✓ El ámbito de uso de este método es en principio cualquier empresa, independientemente de su tamaño o actividades, utiliza encuestas por cuestionario, aplicables a los trabajadores, por departamento, categoría profesional, etc.
 - ✓ Tiene como objetivo sugerir cambios en la organización y gestión de la empresa, que ayudan a mejorar el clima psicosocial. También, encontrar desventajas en el lugar de trabajo y obtener información basada en las percepciones de los trabajadores sobre sus condiciones psicosociales laborales.

- ✓ El cuestionario consta de 75 preguntas que responden a la distribución de siete factores: carga mental, autonomía de tiempo, contenido del trabajo y supervisión y participación.
 - ✓ Definición de roles, interés por los trabajadores, relaciones personales (Pujol y Arraigada, 2020).
-
- Otros métodos e instrumentos de evaluación
 1. Método de mapeo interno: Según el sector de actividad a evaluar, el método tiene diferentes versiones: sector industrial PSICOMAP, EDUMAP, educación, SANIMAP, salud, OFIMAP, trabajo administrativo o de oficina, y TELEMAT, telemarketers.
 2. Cuestionario RED. Grupo Wont: Universidad Jaime I
 3. Método MARC-UV de Psicología Social y Evaluación de Riesgos del Comportamiento: Universidad de Valencia.
 4. Laboratorio de prevención: Análisis, evaluación, manejo e intervención de factores psicosociales. Universidad de Valencia.
 5. Manual de evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales para pequeñas y medianas empresas: INSHT e Instituto Valenciano de Biomecánica.
 6. Equipo de Evaluación de Riesgos Psicosociales para Pymes: MC-Mutual y la Universidad de Barcelona (MC-UB) (Pujol y Arraigada, 2020).

1.5 Particularidades de los Planes de Prevención de Riesgos Psicosociales

El Plan de prevención “Es una herramienta establecida en diversas actividades realizadas en la empresa sobre todos los niveles jerárquicos, con la finalidad de establecer acciones para evitar la recurrencia de índices negativos en cualquier nivel organizacional” (Litardo *et al.*, 2020, p.9). Así mismo, se define como una propuesta para la planificación de acciones preventivas, con la finalidad de establecer actividades o acciones para minimizar o mitigar los riesgos psicosociales que afectan en las organizaciones.

- **Proceso de elaboración del Plan de prevención**

El Plan de prevención inicia al obtener los resultados de la evaluación y determinar las situaciones de riesgo, se planifican actividades preventivas conforme a un orden de prioridades toman en cuenta la magnitud y el número de trabajadores expuestos a los diferentes riesgos psicosociales. El plan de prevención cuenta con los siguientes insumos:

- a) Objetivos de las acciones preventivas
- b) Medios humanos y materiales necesarios.
- c) Asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos. Plazo de ejecución de las medidas previstas
- d) Seguimiento y control periódico de las actividades preventivas planificadas (Sainz, 2017 p.48)

- **Beneficios del plan de prevención de riesgos psicosociales**

En innumerables ocasiones, los profesionales que previenen los riesgos laborales y los recursos humanos, se enfrentan a grandes retos. Parte de la razón por la que muchos gerentes parecen reacios a realizar investigaciones psicosociales, aunque está bien probado que tales mejoras son reales, que llevan a cabo en innumerables áreas de la empresa con los beneficios de implementar estas prácticas no son obvios. A continuación, se enumeran algunos de los beneficios de estas evaluaciones psicosociales:

- a) Razones humanas: Es necesario promover buenos hábitos de salud laboral, evitar daños a la salud o causar sufrimiento a los empleados de la empresa, y asegurar que la actividad en sí no cause perjuicios a terceros.
- b) Razones económicas: Reducción de accidente en la empresa conduce a mayor productividad, no solo se considera a las grandes pérdidas provocadas por los accidentes. También, a que los trabajadores se desempeñan mejor en un entorno seguro y de confianza.

- c) Motivos legales: El incumplimiento de la normativa deriva en sanciones en las autoridades competentes correspondientes en función de sus responsabilidades.
- d) Razones de calidad: Si estos sistemas de gestión preventiva, se integran con otros sistemas de gestión establecidos por la calidad o el medio ambiente, constituyen un módulo que garantiza el principio de calidad global en la imagen de la empresa (Gómez, Hernández y Méndez, 2014).

1.6. Marco legal

La Constitución de Ecuador (2008) plantea lo siguiente:

Art. 331 “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo” (p.155).

El Ministerio de Relaciones Laborales (2013), plantea:

Art. 1 Literal b) Gestión Técnica: - Identificación de Factores de Riesgo - Evaluación de los Factores de Riesgo - Control de Factores de Riesgo - Seguimiento de Medidas de Control (p.37)

Por otra parte, la Resolución 957 correspondiente al Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004) plantea:

Art. 1.- A los fines de las expresiones, se indicará los significados para cada una de ellas señalan:

d) Medidas de prevención: Las acciones se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación por parte de los empleadores;

e) Riesgo laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión;

f) Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

g) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales (p.2)

Y en el artículo 11 aparece de este mismo Instrumento Andino aparece lo siguiente:

Art. 11.- En todo lugar de trabajo, se tomarán medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas se basarán, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones: k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, tener en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo (p.7).

En el Código de Trabajo (2005) en el Título I del Código del Trabajo y Reglamentos, que contiene al Capítulo III de los Efectos del Contrato de Trabajo, se menciona el Artículo 38:

Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, está en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (p.17).

Por lo tanto, el empleador tiene la obligación de cubrir todos los gastos que hayan sido producto de un accidente laboral. El Código de Trabajo del Ministerio del Trabajo (2017), en la sección IV “De los riesgos del trabajo” establece artículos que contextualizan distintas definiciones en torno al área de seguridad y salud ocupacional.

Art. 347.- Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para efectos de la responsabilidad del empleador, se considera riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. Art. 348.- Accidente de trabajo. - Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por

consecuencia de trabajo que ejecuta por cuenta ajena. Art.349.- Enfermedades profesionales. - Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que produce incapacidad (p. 58).

La prevención de riesgos laborales está contemplada en el Código de Trabajo, la salud del empleado es indispensable para el cumplimiento de las actividades encomendadas, por tal razón los empleadores están en la obligación de prevenir cualquier tipo de riesgo que afecte en la integridad del trabajador, de acuerdo con ello el art. 410 menciona lo siguiente:

Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligros para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la determinación del contrato de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2017, p. 57).

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es la institución encargada de velar por la seguridad y salud laboral de sus afiliados, a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT) cuya misión es: “Garantizar a los afiliados y empleadores, seguridad y salud laboral mediante acciones y programas de prevención; y, brindar protección oportuna a los afiliados y a sus familias en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017, p. 21).

Las normas establecidas en este Reglamento son de cumplimiento obligatorio para los funcionarios y servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para todas las organizaciones y empleadores públicos y privados, para los afiliados cotizantes al Seguro General de Riesgos del Trabajo y los prestadores de servicios de prevención y de reparación, que incluye la rehabilitación física o mental y la reinserción laboral del trabajador (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017).

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

En el presente capítulo, se muestra la metodología utilizada para esta investigación. El tipo de investigación en cuanto a enfoque, diseño y alcance. Al describir la población y muestra, así como el tipo de recolección de la información y cómo se hizo el procesamiento de los datos. También, se caracteriza la empresa y se detalla la propuesta de investigación. Sobre la base de este diseño, se alcanzaron los objetivos propuestos.

2.1. Tipo de investigación, población, instrumento y procesamiento de los datos

2.1.1. Enfoque

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, es parte de una forma estructurada de recopilar y analizar datos; para lo cual, se utilizó una herramienta estadística (test CoPsoQ ISTAS 21.), la misma que permitió conocer y determinar de manera numérica las necesidades de la empresa.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2004), el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). La recolección de datos es importante obtener la información necesaria para comprobar los riesgos psicosociales existentes en la empresa.

Por tanto, esta investigación permite medir las percepciones de los empleados sobre diferentes aspectos de los riesgos psicosociales a través de encuestas mediante cuestionarios. Una vez obtenidos los datos, se realiza mediante análisis numérico y estadístico para agrupar las respuestas de los colaboradores para obtener información valiosa sobre la percepción de riesgo psicosocial de IMPOFREICO.

2.1.2. Diseño

De acuerdo con el autor Maxwell (2020):

El diseño de la investigación, se utiliza para formular el plan de trabajo a seguir en la investigación. Aquí, la fase conceptual de la investigación (como el planteamiento del problema), se encuentra con la fase operativa (como los métodos y medios de investigación). Para realizar esta tarea, los investigadores pueden elegir entre dos tipos diferentes de diseños de investigación que tienen características específicas que los distinguen entre sí (p.59).

En esta investigación, se utilizó un diseño no experimental debido a que su variable no fue manipulada y los hechos fueron observados de forma natural para luego proceder a su análisis y tomar las respectivas medidas preventivas (Pareja y Baena, 2018). Precisamente, se realizó fue estudiar los riesgos psicosociales sobre todo el personal, sin manipular la variable. Además, cabe señalar que su corte es transversal porque estudia a la variable en un determinado punto del tiempo.

El corte de la investigación fue transversal, se recolectaron los datos en un único momento. Un estudio transversal, se define como un estudio observacional que analiza datos variables recopilados de una muestra de población o un subconjunto predefinido durante un período de tiempo. Los datos recolectados en el estudio transversal provienen de personas que son similares en todas las variables, excepto en la variable en estudio (Manterola, Quiroz y Salazar, 2019).

2.1.3. Alcance de la investigación

El alcance de esta investigación fue descriptivo porque permitió conocer en qué estado, se encuentra la institución de acuerdo con la variable que estudia. Este alcance “consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es detallar cómo son y, se manifiestan” (Hernández, 2004, p.91). En este caso, se describieron los riesgos psicosociales y detallado el estado actual de la institución permite conocer los fenómenos, que afecta la salud del trabajador.

La investigación científica, se define como “Registrar, analizar y explicar la naturaleza y composición o proceso actual de los fenómenos” (Díaz, 2018, p.12). La investigación descriptiva, se define en el proceso de investigación es un tipo de investigación encaminada a describir algunas características básicas de fenómenos similares. Utilizar estándares sistemáticos que permitan establecer la estructura o comportamiento del fenómeno en estudio, que proporcionan así información sistemática y comparable con otras fuentes (Guevara et al, 2020).

2.1.4. Población

La Población, se define como un grupo de personas u objetos para los que desea conocer algunos conocimientos en la investigación. “El universo o población está compuesto por personas, animales, historias clínicas, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes de tránsito, etc.” (López, 2004, p.51). Para esta investigación definió como población a todos los miembros de la empresa. Por ello, se trabajó con 25 trabajadores de la empresa, se hizo énfasis en que todos estuvieran activos en la empresa. Los mismos easistán organizados como, se indica en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Descriptivo de la población

Departamento	Hombres	Mujeres	Cantidad de trabajadores
Administrativo	4	6	10
Producción	9	6	15
Total	13	12	25

Fuente: Elaboración propia

2.1.5. Instrumento y procesamiento de los datos

La prueba o cuestionario utilizado para la evaluación de riesgos psicosociales es CoPsoQ- Ista 21 versión media para más de 25 trabajadores (Ver Anexo 1). El test permitió conocer mediante datos numéricos el estado real de riesgos psicosocial encontrados en los trabajadores de la organización IMPOFREICO. De acuerdo con Lerma (2016) “la recolección de datos requiere seleccionar uno o varias herramientas que permitan cumplir los objetivos propuestos del investigador” (p. 36). Es la razón la importancia de escoger un método porque ayudara a dar énfasis y credibilidad a la investigación.

ISTAS (Trabajo Sindical, Instituto de Medio Ambiente y Salud) es una fundación sindical técnica iniciada por CCOO (Confederación de Comités Sindicales) para promover actividades que mejoren las condiciones laborales, protejan el medio ambiente y protejan el medio ambiente. Promover la salud de los trabajadores. En el año 2000, se creó el Centro de Referencia en Organización del Trabajo y la Salud de Barcelona para promover e influir en las intervenciones técnicas y sindicales con el fin de desarrollar organizaciones laborales más saludables (Moncada, Llorensa y Navarrod, 2005).

En 2003, se aplica en España la herramienta de evaluación y prevención de riesgos psicosociales CoPsoQ. Ista 21 (versión breve), está dividido en 5 grupos de riesgos psicosociales los cuales son: exigencias psicológicas; trabajo activo y desarrollo de habilidades; control sobre el trabajo;

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo; compensaciones y doble presencia. A continuación, en la siguiente tabla muestra las dimensiones:

Tabla 3.

Dimensiones psicosociales

Grandes grupos	Dimensiones Psicosociales
Exigencias Psicológicas	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Fuente: Manual CoPsoQ ISTAS 21

En la tabla 3, se observa una síntesis de los grandes grupos de riesgos psicosociales con sus dimensiones que son veinte las cuales, han sido tomadas en cuenta para este instrumento, y cada una de ellas es medible independientemente.

Para obtener datos del test, se utilizó el mismo programa informático del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales CoPsoQ ISTAS 21; primero para obtener el cuestionario, se necesita crea un “nuevo fichero” permite crear un archivo con el nombre de la empresa o institución en la cual va a ser aplicado el instrumento, ahí reposan todos los datos de la empresa los cuales son modificados por la persona encargada de aplicarlos siempre, así sea necesario, posteriormente el instrumento, se adapta al medio al que es aplicado, luego de ya obtener el

instrumento este es aplicarlo al personal. Una vez que encuentre completados las pruebas, se procedió a ingresar los datos directamente al programa de ISTAS21 y este arrojó los respectivos resultados.

ISTAS 21 permite conocer por cada una de las dimensiones los resultados desde la dimensión, que encuentre un porcentaje más alto hasta el más bajo es así como conocer los riesgos psicosociales existen en la empresa.

2.1.6. Simbología para el análisis

Para la interpretación de este cuestionario, se utilizó una semaforización de colores de acuerdo con los resultados desde; el rojo que indica un alto riesgo de salud en el trabajador, el amarillo que es desfavorable y el verde indica, que es favorable para la salud de los trabajadores. A continuación, se observa un cuadro con sus respectivos colores e interpretación:

Tabla 4.

Simbología para el análisis

Color	Interpretación
	Riesgo Alto
	Riesgos medio
	Riesgos bajo

Fuente: Manual CoPsoQ ISTAS 21

Los colores para este cuestionario son vitales debido a que esto ayudó conocer el grado de riesgo que corre el trabajador desde el más desfavorable hasta el más favorable.

2.1.7. Confiabilidad CoPsoQ ISTAS 21

Según Sánchez (2017):

El análisis de confiabilidad mediante consistencia interna del ISTAS21 versión breve mostró un alfa global de valor 0.758 (IC al 95%: 0.719-0.794) considerado adecuado (Mendoza y Moyano, 2019, p. 18).

El Alfa de Cronbach obtenido con los datos de la presente investigación, se presenta en la siguiente tabla. En lo que respecta a las variables de investigación, la siguiente tabla muestra y la prueba de fiabilidad medido a través del Alfa de Cronbach. El valor de este coeficiente es de 0.786, este valor es medianamente cercano a 1 lo que quiere decir que hay una adecuada fiabilidad de las escalas de las variables aplicadas en la encuesta.

Tabla 5

Resultado de Alfa de Cronbach del ISTAS 21

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	20

Nota: Elaboración propia

Tabla 6

Resultados del Alfa de Cronbach de ISTAS 21 por dimensiones

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Exigencias Psicológicas	,776
Conflicto trabajo-familia	,776
Control sobre el trabajo	,757
Apoyo social y calidad de liderazgo	,779
Compensaciones del trabajo	,782

Nota: Elaboración propia

Para conocer la fiabilidad del instrumento de investigación, se procedió a calcular el Alfa de Cronbach, obtienes como resultado un valor de 0,786, lo que quiere decir que el nivel de fiabilidad de este instrumento es adecuado. De igual manera el resultado por cada una de las dimensiones es aceptable, de todas están en el rango entre .75 y .78.

2.1.8. Validez del Instrumento

La validez del instrumento CoPsoQ ISTAS 21 versión media, se la realizó a través de criterio de especialistas, que consta de un cuestionario de cumplimiento técnico general y pertinencia.

Además, una hoja de información para lo cual, se escogió a dos psicólogas organizacionales, con maestrías en Gestión del Talento Humano y que desempeñan como especialistas de Talento Humano y Especialista de Capacitación e Inducción respectivamente (Ver Anexo 3).

2.2. Caracterización de la empresa IMPROFEICO

La empresa Improfreico inició sus actividades en 1985. Empezó con ventas al por menor en Ambato, para después cubrir el 100% del territorio nacional, en ventas al por mayor de mangueras hidráulicas, industriales plásticas, válvulas y componentes de frenos, acoples hidráulicos, neoplos de bronce, cañería de acero, convirtiéndonos en la empresa líder en distribución de mangueras para el Ecuador para lograr ser representantes de marcas reconocidas a nivel mundial como de alfagomma, Milton, Kerman, Gates, Alfflex, Inteva, Synfflex, Wratherhead, NTP.

Nombre de la empresa: Impofreico S.A Mangueras Hidráulicas e Industriales

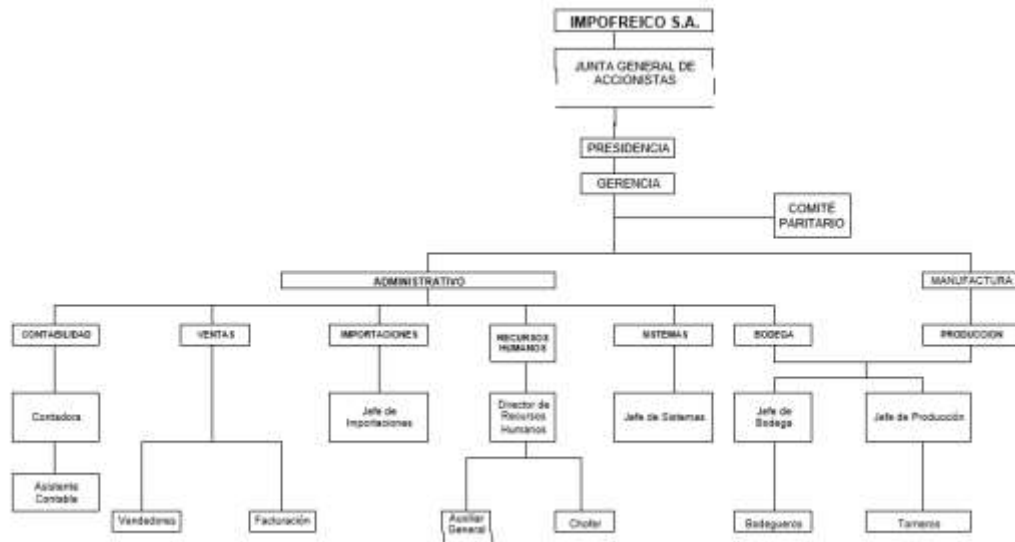
Actividad: Su principal actividad es la importación y venta al por mayor y menor de productos como mangueras de alta, baja y mediana presión, cañería, válvulas y bomba de freno de aire, acoples y neoplos.

Dirección: Parque Industrial Ambato, etapa 1, calle 3 y av. D esquina, Ambato – Ecuador.

Misión: Es una empresa ya conformada, la experiencia nos ha enseñado como tratar a los clientes y saber sus exigencias siempre, que ellos muestra mayor motivación para satisfacerles en el más mínimo detalle, que mejoran día a día la atención, servicio y lo más importante mantenerles siempre con stock y entrega a 24 horas.

Visión: Permanecer como líderes en el mercado ecuatoriano; y expandir la distribución de los productos en Sur América.

Figura 1. Organigrama de Impofreico S.A



Fuente: IMPROFEICO S.A. (2017)

2.3. Procedimiento metodológico de la investigación

A continuación, se describe los cumplimientos de este proyecto de investigación, de acuerdo el esquema determinado:

- Fundamentación teórica de las variables.
- Identificación de la población.
- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- Depuración de la información y tabulación de datos.
- Análisis estadístico.
- Elaboración del programa de riesgos psicosociales.
- Conclusiones y recomendaciones.
- Elaboración de informe final.

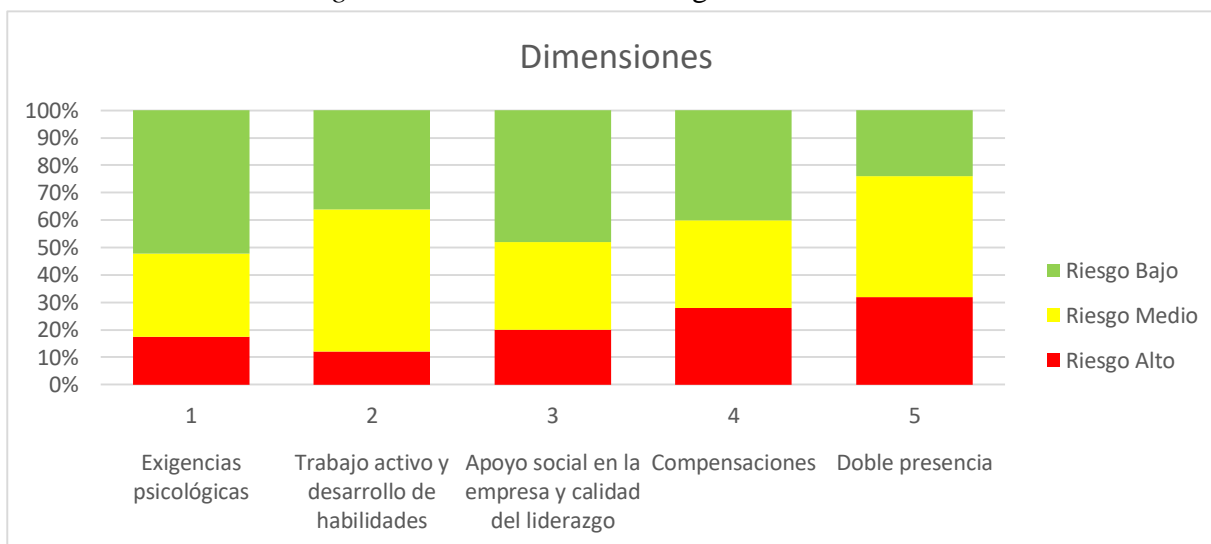
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo, se detalla el análisis de los resultados obtenidos, así como la propuesta y validación del plan de prevención de riesgos psicosociales para la empresa IMPROFEICO.

3.1. Evaluación de riesgos psicosociales

Después del análisis y a la evaluación de las 5 dimensiones, se ha obtenido los siguientes resultados que describen en la figura 5:

Figura 2. Dimensiones de riesgos Psicosociales



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Los resultados dimensiones de exigencias psicológicas es riesgo alto corresponde a un valor de 56, seguido de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades con un riesgo medio de 52 de puntaje, a diferencia del apoyo en la empresa y calidad del liderazgo el riesgo es bajo de 48 de puntaje y la compensación es de riesgo bajo con 40 de puntaje. Finalmente, la quinta dimensión de doble presencia el riesgo es medio con 44 de puntaje. Lo que significaría

que la organización tiene dos dimensiones de riesgo medio que son el trabajo activo y la compensación, la cuales necesitan ser mejoradas.

Se observa que el nivel de riesgos es alto en “doble presencia” y “compensaciones” a los trabajadores. En el caso de trabajo doméstico y familiar, muchas de las mujeres sienten estrés de la responsabilidad del trabajo doméstico y familiar, y la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres. En las dimensiones existe escasas compensaciones en caso por la falta al respeto, la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra la voluntad, se da un trato injusto, no reconoce el trabajo, o el salario es muy bajo, etc.

Tabla 7.

Resultados de dimensiones de riesgos Psicosociales por trabajadores.

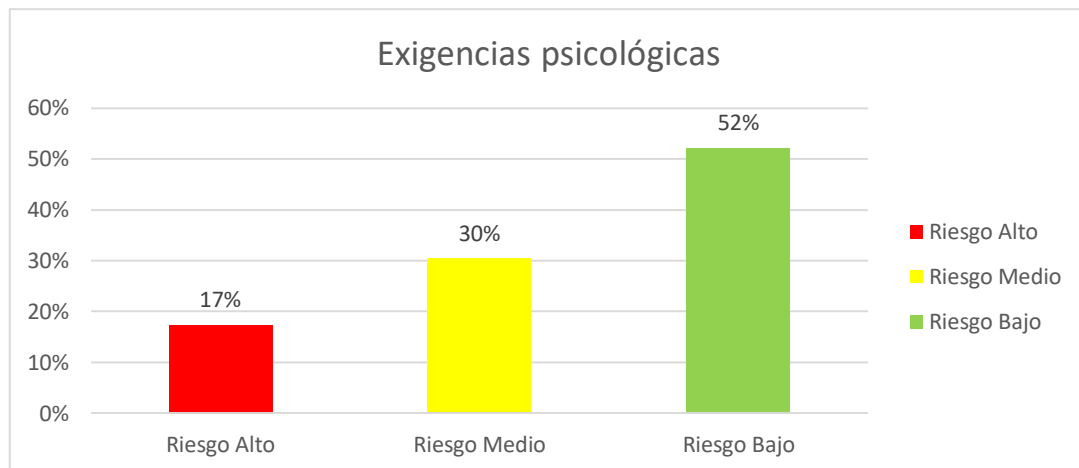
DIMENSIONES										
Id	Exigencias psicológicas	Nivel de riesgo	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Nivel de riesgo	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Nivel de riesgo	Compensaciones	Nivel de riesgo	Doble presencia	Nivel de riesgo
1	7	B	7	M	2	B	0	B	4	A
2	6	B	7	M	3	B	3	M	2	M
3	10	M	0	B	0	B	3	M	0	B
4	10	M	6	M	6	M	5	M	3	M
5	5	B	6	M	3	B	2	B	3	M
6	12	A	8	M	8	A	9	A	6	A
7	12	A	3	B	10	A	8	A	6	A
8	8	B	5	B	4	M	4	M	6	A
9	8	B	6	M	4	M	1	B	2	M
10	10	M	5	B	5	M	7	A	3	M
11	6	B	6	M	3	B	2	B	4	A
12	14	A	5	B	2	B	6	A	3	M
13	14	A	7	M	11	A	8	A	2	M
14	9	M	6	M	7	A	6	A	2	M
15	6	B	9	A	5	M	0	B	1	B
16	6	B	7	M	3	B	2	B	0	B
17	0	B	5	B	4	M	2	B	0	B
18	7	B	5	B	3	B	2	B	2	M
19	10	M	3	B	5	M	5	M	4	A
20	8	B	7	M	1	B	3	M	1	B
21	11	M	8	M	7	A	5	M	6	A
22	2	B	11	A	3	B	0	B	3	M
23	9	M	9	A	1	B	2	B	0	B
24	8	B	5	B	2	B	4	M	2	M
25	0	B	6	M	4	M	7	A	7	A

Análisis e interpretación:

En la Tabla 5, se aprecia que 11 personas nunca obtuvieron A en ninguna dimensión, que representan el 44% de los trabajadores. Esto es favorable pues significa que no les impactan de manera elevada los riesgos psicosociales de la empresa. El resto de los trabajadores con el 56% tuvieron puntuaciones medias y bajas en las dimensiones. No hubo ninguno que puntuara bajo en todas las dimensiones.

3.2. Resultados por dimensiones

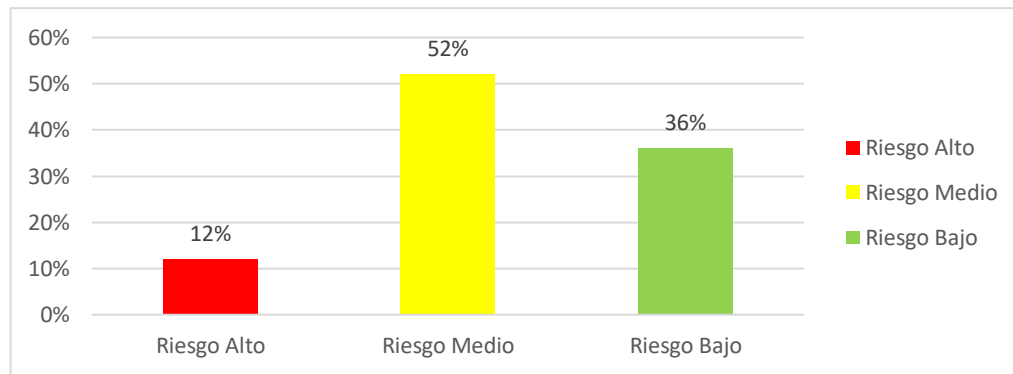
Figura 3. Exigencias psicológicas



Elaboración propia

Análisis: En la dimensión de la “Exigencia psicológica”, los resultados del nivel de riesgos bajo son de un 52%, riesgo medio corresponde al 30%, para finalizar el 17% es del riesgo alto en los encuestados. El riesgo medio tiene un porcentaje considerable, que a lo largo es importante mejorar. Para este análisis, se realizaron 5 preguntas donde califican los riesgos psicológicos que afectan al trabajo que realizan los colaboradores: falta de tranquilidad para hacer el trabajo y tenerlo al día; toma de decisiones difíciles; desgaste emocional; represión de expresión de emociones y atención constante.

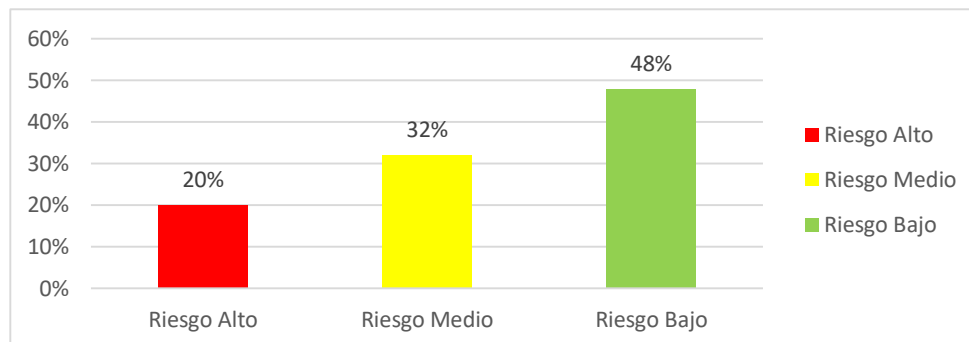
Figura 4. Trabajo activo y desarrollo de habilidades



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la dimensión de “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, los resultados del nivel de riesgos medio son de un 52%, riesgo bajo corresponde al 36%, para finalizar el 12% es de riesgo alto en los trabajadores. Al entender que el valor del riesgo medio es mayor de 50%, lo que requiere atención para que los colaboradores mejoren su rendimiento en el trabajo, el desarrollo y desenvolvimiento de habilidades sea mejores en cada uno de los miembros. Para esto el trabajador tendra autonomía en el trabajo; tener la posibilidad de aprender cosas nuevas y percepción de valor de su trabajo y de la organización a la cual pertenece.

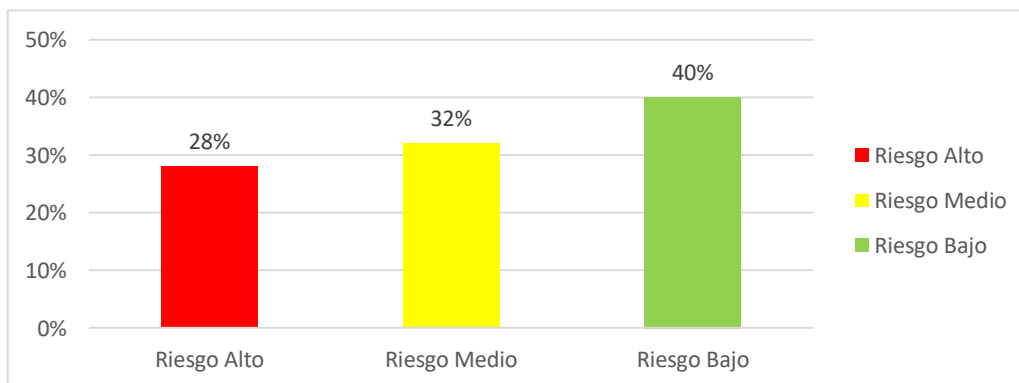
Figura 5. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la tercera dimensión del “Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”, los resultados del nivel de riesgos alto son del 20%, riesgo medio corresponde al 32%, y para finalizar el 48% es de riesgo bajo en los trabajadores. El valor alto fue el “nivel de riesgo bajo” esto significa que el compromiso social que tienen los trabajadores hacia la empresa es muy favorable. Hay un predominio en las respuestas sobre el conocimiento de sus responsabilidades, satisfacción con la forma, que realiza el trabajo, colaboración del jefe, entre compañeros y buena resolución de conflictos.

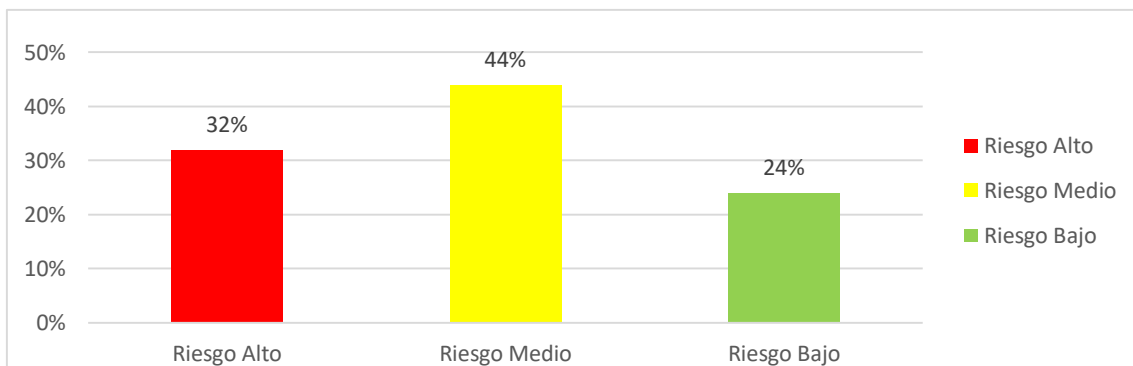
Figura 6. Compensaciones



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la cuarta dimensión “Compensaciones”, los resultados del nivel de riesgos alto son del 28%, riesgo medio corresponde al 32%, y para finalizar el 40% es de riesgo bajo en los trabajadores. Los resultados de los tres niveles fueron bastante equitativos, esto significa que un porcentaje de los trabajadores siente que no le dan reconocimiento que merecen, tienen temor de ser despedidos o que no le renueven el contrato, están preocupados porque les cambien las tareas en contra de voluntad y no reconocidos. Sin embargo, hay otra parte que tiene la percepción contraria.

Figura 7. Doble presencia

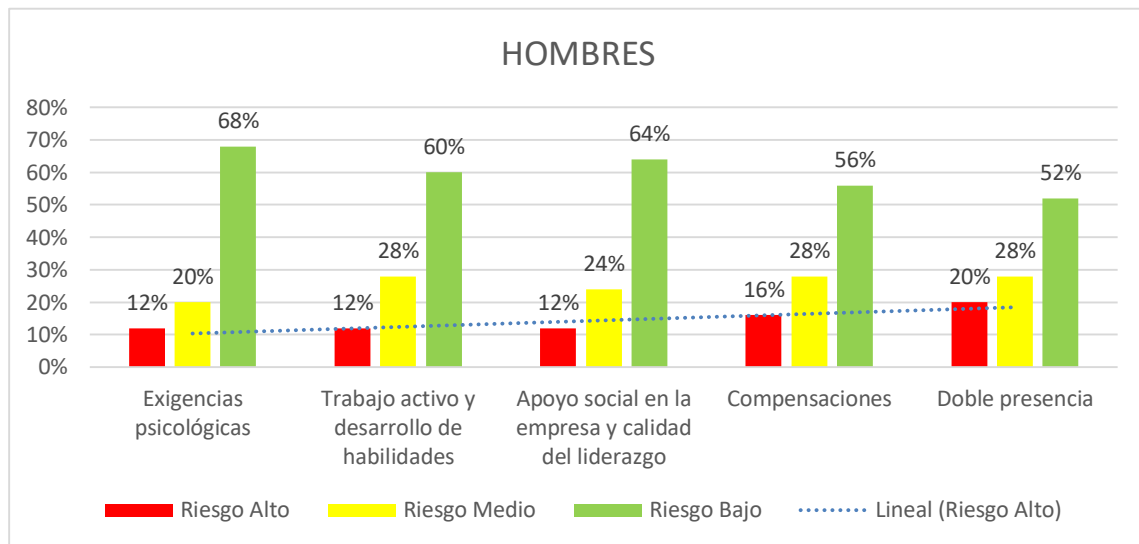


Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la quinta dimensión “Doble presencia”, los resultados del nivel de riesgos alto son del 32%, riesgo medio corresponde al 44%, y para finalizar el 24% es de riesgo bajo en los trabajadores. La interpretación de este resultado es que a los empleados en nivel medio y alto están afectados por los problemas familiares en el trabajo, al ausentarse del hogar quedan tareas sin hacer que les preocupan, y esto hace que piensen en las exigencias domésticas y familiares en el trabajo.

3.3 Análisis por datos sociodemográficos

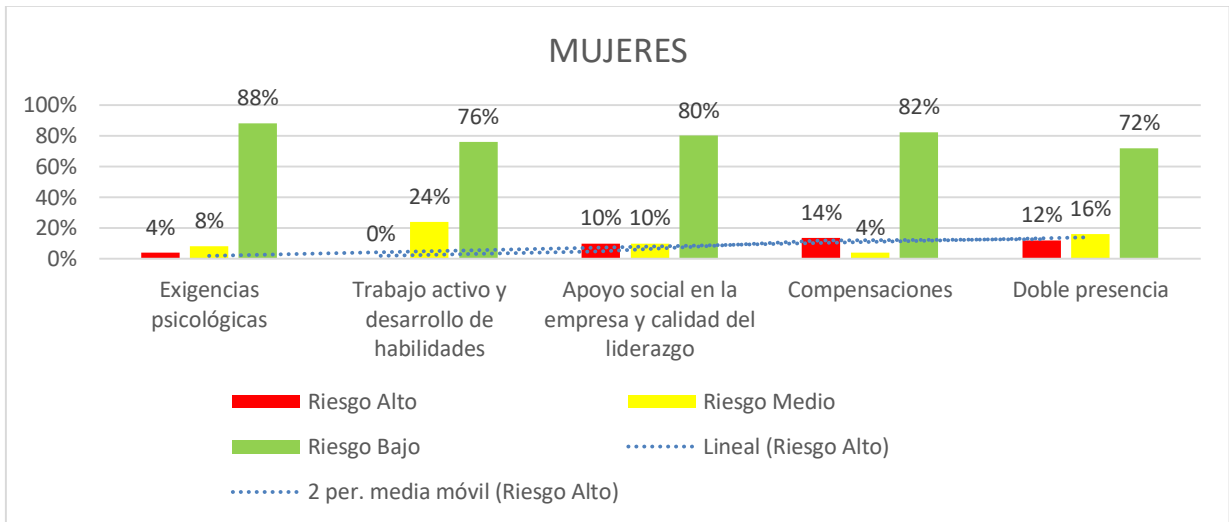
Figura 8. Análisis de los datos del género masculino



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: En los hombres los riesgos más altos son en primer lugar, la doble presencia y en segundo lugar, las compensaciones. Esto significa que los hombres, están en el trabajo, piensan en las tareas pendientes en el hogar o la familia; Además, les afecta la incertidumbre de ser despedidos o que no les renueve el contrato, al no darles reconocimiento y que les cambien las tareas en contra de su voluntad. Por otra parte, el riesgo más bajo es el de las exigencias psicológicas. Esto indica que en los hombres predomina la satisfacción por hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día; la toma de decisiones; no sienten tanto desgaste emocional, no les afecta la expresión de emociones y la atención constante en el trabajo. El segundo riesgo más bajo es el de apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo. Esto significa que los hombres saben cuáles son sus responsabilidades en el trabajo, están de acuerdo con la forma en que les indican como cumplir las tareas, reciben apoyo de su jefe y de sus compañeros y resolver bien los conflictos.

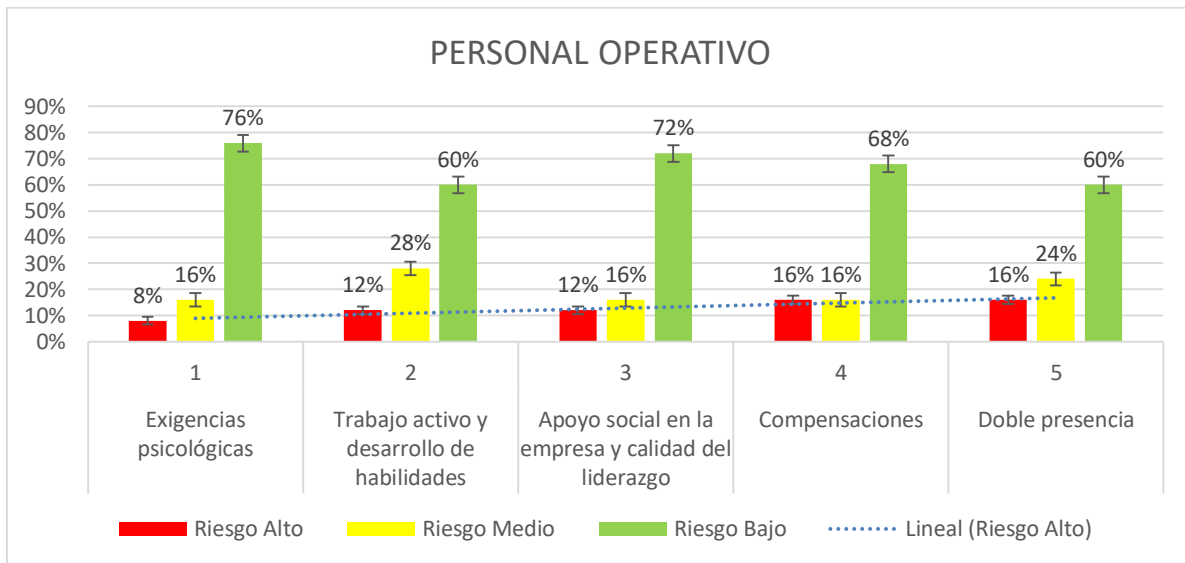
Figura 9. Análisis de los datos del género femenino



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: En el caso de las mujeres, al igual que en los hombres, los riesgos que más afectan son las compensaciones y la doble presencia. Esto significa que las mujeres, están en el trabajo, piensan en las tareas pendientes en el hogar o la familia; Además, les afecta la incertidumbre de ser despedidas o que no les renueve el contrato, no tener reconocimiento y que les cambien las tareas en contra de su voluntad. Por otra parte, llama la atención que manifiestan un 0% de riesgo alto en Trabajo activo y desarrollo de habilidades. Esto muestra que las mujeres se sienten autónomas con respecto al contenido y las condiciones de trabajo, también que sienten mucha posibilidad de desarrollo y crecimiento profesional. Uno de los riesgos más bajos es exigencias psicológicas. Esto indica que en las mujeres predomina la satisfacción por hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día; la toma de decisiones; no sienten tanto desgaste emocional, no les afecta la expresión de emociones y la atención constante en el trabajo. Otro de los riesgos a considerar en el caso de las mujeres es Compensaciones, con el 14% está entre los riesgos más altos, para la mayoría este es un riesgo bajo; por lo cual, no tienen incertidumbre de ser despedidas o que no les renueve el contrato, se sienten reconocidas y no les preocupa que les cambien las tareas en contra de su voluntad.

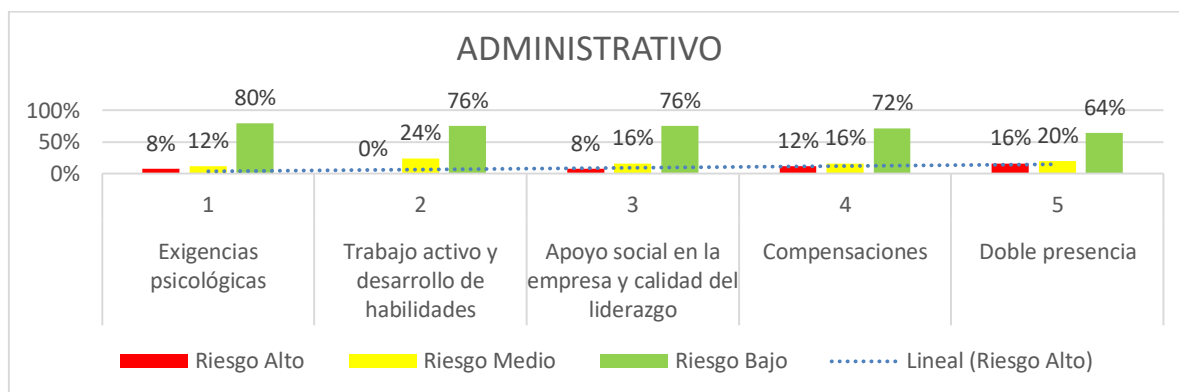
Figura 10. Análisis de los datos del personal operativo



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: En el personal del área operativa, los riesgos más altos son “Compensaciones” y “Doble presencia”; mientras que los riesgos más bajos son “Exigencias psicológicas” “Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”.

Figura 11. Análisis de los datos del personal administrativo



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: En el personal administrativo los riesgos que predominan. En primer lugar “Doble presencia” y en segundo lugar, “Compensaciones”. Sin embargo, los riesgos más bajos son “Exigencias psicológicas”, “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” y “apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”.

3.3.1 Análisis general de los resultados por datos sociodemográficos

Tanto hombres como mujeres perciben como riesgos más altos las dimensiones de “Compensaciones” y “Doble presencia”. Por otra parte, ambos géneros tienen en común que perciben bajo el riesgo de “Exigencias psicológicas”;

Por departamentos, los resultados en administrativos y operativos son similares en cuanto a riesgos altos, en ambos consideran como riesgos más alto la “Doble presencia” y “Compensaciones”. En cuanto a los riesgos más bajos tienen en común las “Exigencias psicológicas” y el “Apoyo social de la empresa y calidad del liderazgo”; pero los administrativos tienen también riesgo bajo en la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”.

3.4 Propuesta: Plan de prevención de riesgos psicosociales en la empresa IMPROFEICO

Con los resultados obtenidos, se pudo consolidar el propósito de la investigación, la etapa más importante y representativa, que es generar un plan de prevención de los factores detectados, que ayudan así a la organización a minimizar y controlar los tipos de riesgos analizados, toman en cuenta el apoyo de los líderes y socios de la organización es necesario para lograr los resultados esperados del proyecto propuesto.

Objetivo:

Mejorar las condiciones laborales diarias de los trabajadores dentro y fuera del lugar de trabajo, para que el plan desarrolle bien y logre resultados factibles.

Objetivos específicos:

- Realizar actividades para disminuir el nivel de exigencias psicológicas en los trabajadores que están expuestos, durante el cumplimiento funciones diarias.
- Implementar un calendario de capacitación trimestral.
- Fortalecer el trabajo en equipo, mejoran las comunicaciones organizacionales entre los colaboradores de la organización.
- Disminuir la inseguridad de los colaboradores frente a la posibilidad de perder el empleo.
- Equilibrar las necesidades de la vida familiar y laboral a través de actividades de participación familiar.

Justificación:

Es necesario conocer las dificultades o limitaciones encontradas en el proceso de desarrollo, por lo que existen acciones planificadas e inconvenientes durante la implementación, todos los colaboradores se introducirán a la implementación y análisis del plan que está ejecutada mediante la socialización. Ejecutar continuamente el proceso de seguimiento para controlar los

objetivos del proyecto y asegurar que las recomendaciones, se implementen en respuesta a las necesidades identificadas.

Para el diseño del plan, se tomaron en cuenta 5 dimensiones donde se encuentra cierta incidencia a mejorar, que a continuación detallan:

- Exigencias psicológicas
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades
- Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo
- Compensaciones
- Doble presencia

Estos factores indican la necesidad de prevención, entre los cuales es necesario proponer oportunidades de mejora y control.

Alcance:

El plan de prevención incluye medidas de prevención de riesgos psicosociales para todos los trabajadores, con la participación de los socios de Impofreico para informar sobre las actividades a realizar durante el año. A través de las opiniones, son parte del desarrollo y ejecución de cada actividad.

Tabla 8
Dimensión de exigencias psicológicas

Objetivo:	Realizar actividades para disminuir el nivel de exigencias psicológicas en los trabajadores que están expuestos, durante el cumplimiento funciones diarias.				
Lugar:	Instalaciones de la empresa				
Problema	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos	Indicadores
Elevados niveles de atención durante la jornada laboral.	Establecer pausas activas de 3 minutos cada dos horas durante la jornada laboral.	Director de Talento Humano	A partir de septiembre de 2021	Sistema automatizado por la intranet	Disminución de la fatiga laboral
	Crear un área lúdica para el uso de los trabajadores durante el receso y el horario de almuerzo.	Director de Talento Humano	Enero 2022	Juegos de mesa Juegos mentales Televisor Mobiliario	
	Establecer un horario de 15 minutos de receso en la jornada matutina y 15 en la jornada vespertina.	Director de Talento Humano	A partir de septiembre de 2021	Actualización del Reglamento Interno de Trabajo	

Fuente: Ramos (2021)

Tabla 9
Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades

Objetivo:	Implementar un calendario de capacitación trimestral.				
Lugar:	Instalaciones de la empresa				
Problema	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos	Indicadores
Deficiencias en el desarrollo de nuevas habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Implementar un plan de capacitación en temas técnicos, de trabajo equipo y comunicación. 	Director de Talento Humano	Enero de 2022	<ul style="list-style-type: none"> Proyector Material para capacitar 	Mejoría en el resultado de la evaluación del desempeño
	<ul style="list-style-type: none"> Implementar un Plan de Sucesión 	Director de Talento Humano	Enero de 2022	Perfil de cargos	Evaluación de nuevas habilidades para el cargo para el cual, el trabajador está preparado
	<ul style="list-style-type: none"> Implementar un plan de carreras 	Director de Talento Humano	Enero de 2022	Presupuesto económico	Mejoría en el resultado de la evaluación del desempeño

Fuente: Ramos (2021)

Tabla 10.
Dimensión de apoyo social y calidad del liderazgo.

Objetivo:	Fortalecer el trabajo en equipo, mejora la comunicación entre los colaboradores de la organización.				
Lugar:	Instalaciones de la empresa				
Problema	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos	Indicadores
Limitadas relaciones interpersonales Jefes – Trabajadores y Trabajadores - Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Conmemorar fechas célebres: cumpleaños, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Trabajador, Día del Contador, Día de la secretaria, Halloween, Navidad, entre otras. 	Director de Talento Humano	Según aplique	Decoración con la temática de la fecha	Número de celebraciones
	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de un programa de inducción para los nuevos empleados 	Director de Talento Humano	Mensual	• Manual	Integración de los nuevos trabajadores al colectivo y disminución de los conflictos por cuestiones de procedimientos.
Problemas de comunicación e integración entre los colaboradores de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en el reglamento normas de comportamiento para garantizar el respeto, cordialidad y el trato justo entre trabajadores. 	Director de Talento Humano	Septiembre de 2021	• Reglamento actualizado	
	<ul style="list-style-type: none"> • Colocar un buzón de sugerencia donde, se le pide al personal que escriba de manera anónima sobre problemas o sugerencias de actividades a desarrollar. 	Director de Talento Humano	Una vez al mes	Buzón para recolectar los comentarios de los colaboradores	Mejorar calidad de la comunicación
	<ul style="list-style-type: none"> • Promover actividades de integración con la familia como eventos deportivos o festividades. 	Trabajador social	Mensual	Plan de actividades integrales	Mejoría en la integración y las relaciones interpersonales

Fuente: Ramos (2021).

Tabla 11.

Dimensión de compensaciones

Objetivo:	Disminuir la inseguridad de los colaboradores frente a la posibilidad de perder el empleo				
Lugar:	Instalaciones de la empresa				
Problema	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos	Indicadores
Constante temor con respecto a la pérdida del empleo	<ul style="list-style-type: none"> Socializar los derechos de los trabajadores y la ley que los respalda. 	Director de Talento Humano	Anual	<ul style="list-style-type: none"> Correo electrónico Documentos Personal que socialice la información 	Reducir el índice de incertidumbre sobre la pérdida de empleo o variación de sueldo.
	<ul style="list-style-type: none"> Revisar los contratos provisionales según el desempeño del trabajador para pasarlos a la condición de indefinidos. 	Director de Talento Humano	Trimestral	<ul style="list-style-type: none"> Contratos de trabajo 	Disminuir la inseguridad de los trabajadores. Índice de contratos cambiados.
	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reconocimientos verbales, escritos o monetarios de manera sistemática. 	Jefes de departamento y director de Talento Humano	Trimestral	<ul style="list-style-type: none"> Análisis financiero y presupuestario 	Aumento del nivel de motivación y compromiso en los trabajadores.

Tabla 12
Dimensión de doble presencia

Objetivo:	Equilibrar las necesidades de la vida familiar y laboral a través de actividades de participación familiar				
Lugar:	Instalaciones de la empresa				
Problema	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos	Indicadores
Desequilibrio en el manejo de las tareas laborales y familiares	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de un departamento de trabajo social 	Director de Talento Humano	Enero de 2022	<ul style="list-style-type: none"> Persona capacitada en temas relacionados a la familia 	Disminuir el índice de permisos por asuntos familiares
	<ul style="list-style-type: none"> Realizar visitas domiciliarias para determinar la situación personal y familiar de cada trabajador. 	Trabajador social	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> Personal para visitas domiciliarias 	
	<ul style="list-style-type: none"> Reglamentar los permisos personales en horario de trabajo. 	Director de Talento Humano	Septiembre de 2021	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento actualizado 	Mejoría en la productividad

Fuente: Ramos (2021)

3.5 Validación del plan de prevención de riesgos psicosociales

El plan de prevención de riesgos psicosociales fue validado por criterios de especialistas y de beneficiarios, en los aspectos siguientes:

- Presentación
- Formato
- Aplicabilidad
- Utilidad
- Facilidad de entendimiento
- Concordancia entre actividades y necesidades

Cada uno de estos aspectos fue analizado en cuanto a pertinencia, relevancia y lenguaje.

Como especialistas, se consideraron a profesionales que cumplieran los criterios siguientes:

- Ser graduado en el área de la psicología, psicología organizacional, psicología industrial o seguridad y salud ocupacional.
- Tener título de cuarto nivel relacionado con la psicología organizacional, psicología industrial o seguridad y salud ocupacional.
- Tener mínimo 3 años de experiencia profesional en psicología organizacional, psicología industrial o seguridad y salud ocupacional.

Los dos especialistas que realizaron la validación del plan cumplieron con estos criterios y consideraron que el plan cumplía con los criterios evaluados y por tanto, no realizaron ninguna observación al mismo (Ver Anexos 3 y 4).

En cuanto al beneficiario, la validación fue realizada por la Directora de Talento Humano de IMPROFEICO, la cual consideró pertinente y aplicable la propuesta a partir de las fechas propuestas en el plan (Ver Anexo 5).XCX' Awsd1H1

CONCLUSIONES

- La fundamentación de las diferentes teorías para el desarrollo del presente trabajo donde incluyen la forma de tópicos como los riesgos psicosociales, la relación que existe el estrés en la personalidad, carga laboral, burnout o síndrome del trabajador quemado, y para finalizar las diferentes particularidades que existen en los planes de prevención psicosocial.
- El diagnóstico de los riesgos psicosociales existentes en la empresa Impofreico, fueron encontrados mediante la prueba utilizada para la evaluación de riesgos psicosociales es CoPsoQ- Ista 21 versión media para más de 25 trabajadores (Ver Anexo 1). El test permitió conocer mediante datos numéricos el estado real de riesgos psicosocial encontrados en los trabajadores de la organización IMPOFREICO
- La determinación de las causas de los riesgos psicosociales fue mediante la encuesta al personal de la empresa Impofreico, los cuales el 52% mantienen un riesgo bajo, el 30% un riesgo medio y el 17% un riesgo alto. Se observó que el nivel de riesgos es alto en “doble presencia” y “compensaciones” a los trabajadores. En el caso de trabajo doméstico y familiar, muchas de las mujeres sienten estrés de la responsabilidad del trabajo doméstico y familiar, y la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres. En las dimensiones existe escasas compensaciones en caso por la falta al respeto, la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra la voluntad, se da un trato injusto, no reconoce el trabajo, o el salario es muy bajo, etc.
- El diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales para la empresa Impofreico, fueron por las dimensiones diagnosticadas, que incluye objetivos, lugar, problema a resolver, acciones, responsables, tiempo, recursos e indicadores de evaluación.

- La evaluación se realizó por dos especialistas y un beneficiario, quienes verificaron y revisaron la herramienta junto con sus actividades diseñadas en cuanto a pertinencia, relevancia y lenguaje de la propuesta.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda la fundamentación de las diferentes teorías para el desarrollo del presente trabajo donde incluyen la forma de tópico como los riesgos psicosociales, la relación que existe el estrés en la personalidad, carga laboral, burnout o síndrome del trabajador quemado, y para finalizar las diferentes particularidades que existen en los planes de prevención psicosocial.
- Se recomienda que se realice un diagnóstico de los riesgos psicosociales existentes en la empresa Impofreico de manera anual, por medio del CoPsoQ- Ista 21 versión media para más de 25 trabajadores.
- Es recomendable que la gerencia y los jefes de áreas de Impofreico capaciten en temas de riesgos psicosociales, la relación que existe el estrés en la personalidad, carga laboral, burnout o síndrome del trabajador quemado, y para finalizar las diferentes particularidades que existen en los planes de prevención psicosocial.
- Implementar el plan de prevención de riesgos psicosociales en las fechas propuestas y analizar los indicadores de evaluación de cada una de las acciones que lo componen.
- Se recomienda que el plan se valide por medio del Ministerio de trabajo en su plataforma SUT.

BIBLIOGRAFÍA

- Antonie, S. (2019). Diagnóstico y propuesta de mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la reducción del nivel de accidentabilidad en el área de operaciones de un operador logístico. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
- Arias, W. (2012). Revision Historica de la Salud. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, pp. 45-52.
- Balseca, C. (2019). Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador - Quito (GOE). Quito, Pichincha, Ecuador: Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. Retrieved from Recuperado: (Tesis de postgrado) Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6482>
- Bedoya, E., Osorio, I., & Tovar, C. (2018). Determinación de la carga física como factor de riesgo de desórdenes osteomusculares. *Revista Espacios*, pp. 10-15. Retrieved from <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390610.html>
- Berrocal, F., & Alonso, M. (2019). Técnicas de formación y desarrollo de personas en las organizaciones. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces. Retrieved from Recuperado:<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=odD8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Tambi%C3%A9n+es+posible+ganar+el+control+emocional+de+los+desarrolladores,+facilitar+los+problemas.+La+ambigüedad+y+la+incertidumbre+de+u>
- Bouza, E., Gil, P., & Palomo, E. (2020). Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en los médicos de España. *Revista Clínica Española*, Vol. 220(Nº. 6), pp. 359-363.
- Burgos, A., & Orozco, I. (2020). Síndrome De Burnout Y Su Incidencia En El Ámbito Laboral. *Revista de investigación formativa: Innovación y aplicaciones técnicas*, Vol. 2(Nº1), pp. 78-86. Retrieved from <http://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/217>

- Butrón, E. (2018). Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. Bogotá: Ediciones de la U. Retrieved from Libro: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=PiwaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Postura+de+trabajo:+Son+diversas+y+diferentes+en+el+trabajo+de+un+d%C3%ADa,+por+ejemplo,+pueden+estar+de+pie+unas+h+oras+en+el+trabajo+mientras+otros+est%C3%A1n+sentados+o,+a+>
- Chuquín, A. (2017). “Plan de prevención de riesgos psicosociales en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) para el periodo mayo-agosto 2017”. Quito: PUCE. Retrieved from Recuperado de tesis de posgrado: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14667>.
- Código de trabajo. (2017, Mayo 19). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf?x42051>
- Constitución del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. Retrieved from Constitución del Ecuador: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>
- D’Souza, A. (2010). Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional de Trabajo. doi:Libro 13.01.1
- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. Revista General de Información y Documentación, Vol. 28(Nº 1), pp.119-142.
- Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación Colombiana de Salud Ocupacional. Revista Estudios Socio-Jurídicos, Vol. 19(Nº 2), pp. 129-155. Retrieved from Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6122470>
- Dodero, S. (2020). El secreto para resolver conflictos en la empresa familiar. Madrid: Editorial El Ateneo. Retrieved from Libro <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sRs>

GEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Muchas+empresas+consideran+que+analizar+el+riesgo+psicosocial+es+una+p%C3%A9rdida+de+tiempo,+pero+luego+de+una+investigaci%C3%B3n+suficiente+y+planes+de+acci%C3%B3n+razonables.

- Egas, E. Y. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil - Ecuador. *Revista Espacios*, Vol. 39(N° 24), p. 20. Retrieved from Recuperado: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>.
- Espín, J., Chisaguano, L., & Criollo, J. (2020). Factores de riesgo psicosocial en Educación Superior Tecnológica. *Revista Univesidad, Ciencia y Tecnología*, Vol. 1(N° 1), pp.107-115. Retrieved from Recuperado: <https://uctunexp. o. autanabooks.com/ index.php /uct/article/view/322>
- Ferro, J. (2020). "Outdoor training", una nueva fórmula para incentivar al trabajador. Morrisville: Editorial Lulu. Retrieved from Recuperado: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d1rMDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA36&dq=Se+trata+de+una+serie+de+exigencias+psicol%C3%B3gicas+y+fisiol%C3%B3gicas+que+soportan+los+trabajadores+durante+toda+la+jornada+laboral.+Tradicionalmente,+este+%22esfuer>
- Filippi, G., Eduardo, E., & Liliana, S. (2016). *Psicología y trabajo, una relación posible*. Tomo II (Edic. primera ed., Vol. Volumen II). Buenos Aires: Eudeba . Retrieved from Recuperado:<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dUJUDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=El+mobbing+o+acoso+laboral,+se+da+por+parte+de+los+propios+compa%C3%B1eros+de+una+empresa+o+por+el+jefe,+de+tal+manera+que+llega+un+punto+en+el+que+el+colaborador+se+sien>
- Freire, J., & Corrales, N. (2018, 12 17). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Revista Didáctica Y Educación*, Volumen 9(Num. 4), p. 53 -68. Retrieved from Revista: <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/artic le/view/792>

- García, J. (2016). Libro de Metodología de la investigación para administradores. Bogotá: Ediciones de la U. Retrieved from [https:// books.google.es/books?hl=es&lr=& id=JiwaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=La+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica+se+define+como+registrar,+analizar+y+explicar+la+naturaleza+y+composici%C3%B3n+o+proceso+actual+de+los+fen%C3%B3menos%E2%80%9D.++&ots=blnZMvgp-](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JiwaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=La+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica+se+define+como+registrar,+analizar+y+explicar+la+naturaleza+y+composici%C3%B3n+o+proceso+actual+de+los+fen%C3%B3menos%E2%80%9D.++&ots=blnZMvgp-)
- Giachero, S. (2017). Bullying & mobbing: Haciendo visible lo invisible. Uruguay: Peguin Random House Grupo Editorial. Retrieved from Recuperado: [https:// books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Dpa1DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=mobbing+&ots=UQXwr0Rncm&sig=ZYBtoVo4Vb-_xya1HdyaJqflqzU#v=onepage&q=mobbing&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Dpa1DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=mobbing+&ots=UQXwr0Rncm&sig=ZYBtoVo4Vb-_xya1HdyaJqflqzU#v=onepage&q=mobbing&f=false)
- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Revista Ciencia Trabajo*, Vol.16(No.49), p. 61-69. Retrieved from Recuperado: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100003&script=sci_arttext&tlng=e
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Saberes del Conocimiento. *Revista Científica Mundo de la investigación y el conocimiento*, pp. 163-173.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2004). Metodología de investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2017). Ministerio de telecomunicaciones y de la sociedad de la información. Retrieved from <https://www.gob.ec/iess>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2017, Enero 30). Conoce el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Retrieved from Conoce el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <https://prevencionar.com/2017/01/30/quieres-conocer-instituto-nacional-seguridad-e-higiene-trabajo/>

- Jumbo, D., Merino, C., & Espinoza, M. (2017, Agosto 04). El rol del trabajador social en la prevención de la drogadicción, desde el enfoque del autodesarrollo comunitario. *Revista Científica*, 3(4), 72-88. Retrieved from file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ElRolDelTrabajadorSocialEnLaPrevencionDeLaDrogadic-6102832.pdf
- Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto*. Bogotá: ECOE .
- Leyton, C. ,., & Huerta, P. (2015, Noviembre 19). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud*, Volumen 6(N° 3), pp. 4-12. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v19n1/0124-0064-rsap-19-01-00031.pdf>
- Limaico, C. (2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales para una empresa florícola de Cotopaxi*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Repositorio PUCE. Retrieved from Tesis de postgrado, Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2962>
- Litardo, C., Real, G., & Cedeño, L. (2020). Prevención de Riesgos Laborales en el cultivo de Pitahaya, Manabí, Ecuador. *Sistema de Información Científica Redalyc*, vol. XLI, (núm. 2), pp. 1-14. Retrieved from Recuperado: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360464740002/360464740002.pdf>
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, Volum. 9(N° 8), pp. 21-31. Retrieved from http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Manterola, C., Quiroz, G., & Salazar, P. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, Vol, 30(N°1), pp. 36-49. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Maxwell, J. (2020). *Diseño de investigación cualitativa*. Barcelona : Gedisa S.A .

- Mayorga, D., & Camacho, A. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva jurídica. Revistas Unisalle*, Volume 1 (Num. 29), 143-160. Retrieved from Revista: <https://doi.org/10.19052/ed.4172>
- Menéndez, T., Calle, A., Delgado, D., Espinel, & Cedeño, Y. (2018). “Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabi, Ecuador”. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, Vol. 1 (N° 3), p. 46-51. doi:Revista, <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>
- Mina, J. (2014). *El dilema de Proust o el paseo de los sabios*. España: Editorial Berenice. Retrieved from Libro: https://www.google.com/search?q=editorial+berenice&rlz=1C1MSIM_enEC888EC888&oq=editorial+berenice&aqs=chrome..69i57j0i22i30.3859j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Ministerio de Relaciones laborales. (2013, Septiembre 27). *Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación*. Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2017, 12 16). *Suplemento del Registro Oficial 106-S, 9-XI-2017*. Retrieved from *Suplemento del Registro Oficial 106-S, 9-XI-*: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2_OCT_DIJU_CODIGO%20TRABAJO.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2017, 06 16). *Normativa erradicacion de la discriminacion*. Retrieved from *Acuerdo Ministerial 82*: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Moncada, S., Llorensa, C., & Navarrod, A. (2005). *ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ)*. Barcelona : Institut Sindical de Treball Ambient i Salut . Retrieved from https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45

- Moriano, J., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid, Alcorcón, España : Editorial Sanz y Torres. doi:<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=nza8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=La+misi%C3%B3n+de+la+Agencia+Europea+para+la+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+es+proporcionar+a+Europa+un+entorno+laboral+m%C3%A1s+seguro,+saludable+y+productivo,+promover+una+cultura>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Revista Psicogente*, Vol. 21(Núm. 40), pp. 78-81. Retrieved from Recuperado: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090>
- OIT. (2003, Octubre 8). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Retrieved from ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf
- Ordelin, J., & García, J. (2021). Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social. México: Comisión Americana Jurídico Social y la Comisión Americana de Prevención de Riesgos en el Trabajo. Retrieved from Recuperado Libro: http://ciess.ciss-bienestar.org/ArticulosCASS/CAPRT-CAJS_V.pdf
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Retrieved from https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_abstract
- Pareja, J., & Baena, J. (2018). Estimación del índice de aversión al riesgo utilizando la función CRRA (Constant Relative Risk Aversion) mediante un diseño experimental. *Revista*

- Espacios, Vol. 39 (N° 13), p.p 29-37. Retrieved from <http://www.revis taespacios.com/a18v39n13/18391329.html>
- Poquet, R. (2018). Evaluación de riesgos por acoso moral e indemnización por daños morales. *Revista de derecho de la Seguridad Social*, Vol. 17(N° 4), pp. 35-53. Retrieved from *Revista Científica*: <http://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/315/336>
- Portilla, O., Crispín, L., Aguirre, E., Seclén, Y., Ruiz, E., & Alarcón, L. (2019). Influencia del estrés crónico y de la masticación sobre el dolor. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, Vol. 28(N° 2), pp. 39-41. Retrieved from *Revista*: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-25812019000200013
- Pujol, L., & Arraigada, M. (2020). Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales COPSOQ-ISTAS 21 y aplicación en Docentes Universitarios Argentinos. *Revista de Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, Vol. 30(N° 55), pp. 30-35.
- Rámirez, N. (2019). Diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales, dirigido a las y los funcionarios de la Vicerrectoría de Administración del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Retrieved from *Tesis de Posgrado* Recuperado: <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/79154>
- Resolución 957. Reglamento Del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004, Noviembre 15). INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Retrieved from *Decisión del Acuerdo de Cartagena 58*: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf?x42051>
- Sainz, J. (2017). *El plan estratégico en la práctica*. Madrid: ESIC Business Marketing School. Retrieved from *Recuperado del libro*: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=69YZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA101&dq=libro+de+%E2%97%8F%09Proces>

o+de+elaboraci%C3%B3n+del+Plan+de+prevenci%C3%B3n&ots=z3ovipAxKC&sig=0bdGn4n2GLZB0Z2JFDDx6QhpN7w#v=onepage&q&f=false

- Sánchez, A. (2017). Evaluación de riesgos psicosociales en una farmacia. sn: Universidad Miguel Hernández De Elche. Retrieved from Tesis de postgrado, Recuperado: <http://193.147.134.18/jspui/handle/11000/5847>
- Silva, G., & Tapia, F. (2018). Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ ISTAS 21 en el Contexto Chileno. *Revista Ciencias y Trabajo*, Vol. 20(N°63), pp. 33-35.
- Vallejo, A. (2020). Gestión de mantenimiento y su influencia en el índice de accidentabilidad en una planta concentradora de cobre. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Velasco, A. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Revista Ciencia y Trabajo*, Vol.19(No.59), pp. 55-62. Retrieved from Revista Científica: http://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000200095&script=sci_arttext&tlng=e
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. (1. Edición, Ed.) España: Editorial UNERetrievedfromRecuperado:<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=AvKRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=El+campo+de+la+salud+ocupacional+ha+avanzado+algo,+pero+la+identificaci%C3%B3n,+prevenci%C3%B3n+e+intervenci%C3%B3n+desencadenar%C3%A1+estr%C3%A9s+laboral,+factores+de+ri>
- Villacrés, E., Baño, D., & García, T. (2016). Modelo de implementación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en una industria láctea de Riobamba - Ecuador. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, vol. 19(núm. 2), pp. 69-77. Retrieved from Recuperado: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81649428009>

- Villamizar, M., & Tarazona, E. (2019). Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de una clínica en Cúcuta. *Revista de Ingenierías Interfases*, Vol. 2(Núm. 1), pp. 1-12. Retrieved from Recuperado: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000300244
- Yuni, J., & Ariel, C. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba: Editorial Brujas .

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario ISTAS21 Versión Breve

Manual de uso del Cuestionario SUSESO/ISTAS Versión Breve | 5

Cuestionario SUSESO/ISTAS21**Versión Breve. Uso como tamizaje (screening), capacitación o para empresas de menos de 25 trabajadores.****Versión CON puntajes, solo para realizar cálculos. No debe utilizarse para aplicación a los usuarios.**

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Exigencias Psicológicas.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	0	1	2	3	4

6 | Manual de uso del Cuestionario SUSES0/ISTAS Versión Breve

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Compensaciones.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Doble Presencia.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Versión Breve. Uso como tamizaje (*screening*), capacitación o para empresas de menos de 25 trabajadores.

Versión SIN puntajes (permite la aplicación directa)

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Exigencias Psicológicas.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					

8 | Manual de uso del Cuestionario SUSESO/ISTAS Versión Breve

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					


Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Compensaciones.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Doble Presencia.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Anexo 2. Validación del Instrumento SUSESO/ISTAS 21



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EXPERTOS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **ISTAS 21**, que es parte del proyecto de investigación "PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES", desarrollado por ALEJANDRA RAMOS estudiante de DECIMO semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por 25 trabajadores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Plantilla Juicio de Expertos

Objetivo: Validar el instrumento por juicio de expertos en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DEL TEST [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la prueba						6
Pasos esenciales de la construcción						4
Formato de los reactivos						4
Análisis de reactivos						4
Procedimientos y normas de aplicación						6
Criterios de corrección de las pruebas						4
Construcción de escalas, baremos y formas de interpretación						4
Validez, confiabilidad y sesgo						4

Comentario:

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Cuestionario ISTAS 21, conforme los propósitos del proyecto.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Cristina Villarroel

Empresa: ESCUELA LA GRANJA

Cargo que ocupa: JEFE DE TALENTO HUMANO

Tiempo dentro del cargo: 2 AÑOS 8 MESES

Ultimo grado académico alcanzado: MAGISTER EN CONSULTORÍA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Firma y sello de la institución.



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EXPERTOS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **ISTAS 21**, que es parte del proyecto de investigación "PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES", desarrollado por ALEJANDRA RAMOS estudiante de DECIMO semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por 25 trabajadores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Plantilla Juicio de Expertos

Objetivo: Validar el instrumento por juicio de expertos en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DEL TEST [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la prueba						✓
Pasos esenciales de la construcción						✓
Formato de los reactivos						✓
Análisis de reactivos						✓
Procedimientos y normas de aplicación						✓
Criterios de corrección de las pruebas						✓
Construcción de escalas, baremos y formas de interpretación						✓
Validez, confiabilidad y sesgo						✓

Comentario:



CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Cuestionario ISTAS 21, conforme los propósitos del proyecto.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	✓		✓		
2	El formato para la prueba	✓		✓		
3	Número de ítems planteados	✓		✓		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	✓		✓		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	✓		✓		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	✓		✓		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	✓		✓		
8	El planteamiento tiene calidad científica	✓		✓		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	✓		✓		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	✓		✓		
11	Las instrucciones son claras y precisas	✓		✓		
12	La sintaxis es apropiada	✓		✓		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	✓		✓		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	✓		✓		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	✓		✓		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	✓		✓		
17	Se especifican los criterios de interpretación	✓		✓		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	✓		✓		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	✓		✓		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	✓		✓		



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

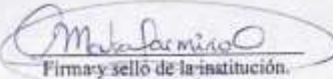
Nombre: Isabel Pazmiro

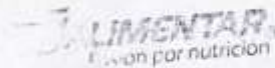
Empresa: Biocalimentar CIA LTDA

Cargo que ocupa: Analista Talento Humano

Tiempo dentro del cargo: 8 años

Ultimo grado académico alcanzado: Magister en Gestión de Talento Humano


Firma y sello de la institución.


LIMENTAR
con por nutrición

Anexo 3. Validación de la Propuesta por especialistas 1


Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a Ps. Aitor Larrazabal

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA IMPOFRECCO, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Alejandro Elizabeth Ramos Carrera, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por 25 trabajadores que son la totalidad del personal laborando dentro de las instalaciones en la ciudad de Ambato de los cuales 15 pertenecen a el área administrativa y 10 al área operativa oscilan entre 25 y 65 años de edad; de la población de estudio 13 son hombres y 12 son mujeres; la mayoría de ellos se auto identifican mestizos, sus niveles de instrucción en general es secundaria.

La validación de este plan es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del plan de prevención.

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos técnicos y metodológicos que presenta el plan de prevención. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA IMPOFRECCO. [Asigne valores del 1 al 6, 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad]	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						*
Formato de la propuesta						*
Aplicabilidad de la propuesta						*
Utilidad de la propuesta						*
Facilidad de entendimiento de la propuesta						*
Concordancia entre actividades y necesidades						*

Comentario:


**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**
CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del plan de prevención.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	*		*		*		
2	El formato para la propuesta	*		*		*		
3	Número de fises planteadas	*		*		*		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	*		*		*		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	*		*		*		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	*		*		*		
7	El planteamiento tiene calidad científica	*		*		*		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	*		*		*		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	*		*		*		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	*		*		*		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: María Dolores Donoso

Empresa: INEDYCPower & Energy Technology CIA LTDA


Cargo que ocupa: Jefe de SSO

Tiempo dentro del cargo: 2 años

Último grado académico alcanzado: Magister en Salud y Seguridad Ocupacional


Firma y número de identificación.

Anexo 4. Validación de la Propuesta por especialistas 2



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a: Psi. Aitor Larzabal

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA IMPOFREICO, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Alejandra Elizabeth Ramos Carrera, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por 25 trabajadores que son la totalidad del personal laborando dentro de las instalaciones en la ciudad de Ambato de los cuales 15 pertenecen a el área administrativo y 10 al área operativa oscilan entre 25 y 65 años de edad; de la población de estudio 13 son hombres y 12 son mujeres; la mayoría de ellos se auto identifican mestizos, sus niveles de instrucción en general es secundaria.

La validación de este plan es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

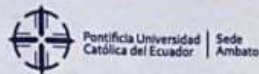
Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del plan de prevención.

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el plan de prevención. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

Programa de <i>Coaching</i> para el fortalecimiento del Liderazgo y el Compromiso Organizacional en una empresa de producción. <small>[Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].</small>	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario:



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del plan de prevención.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de fases planteadas	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: _____ Aitor Larzabal Fernandez _____

Empresa: _____ PUCE Sede Ambato _____

Cargo que ocupa: _____ Docente investigador _____


Tiempo dentro del cargo: _____ 7 años _____

Último grado académico alcanzado: _____ MsC _____

Aitor

Firma y número de identificación.

Anexo 5. Validación de la propuesta por beneficiarios


 Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a: Psi. Stefania Granja

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA IMPOFREICO, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Alejandra Elizabeth Ramos Carrera, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por 25 trabajadores que son la totalidad del personal laborando dentro de las instalaciones en la ciudad de Ambato de los cuales 15 pertenecen a el área administrativo y 10 al área operativa oscilan entre 25 y 65 años de edad; de la población de estudio 13 son hombres y 12 son mujeres; la mayoría de ellos se auto identifican mestizos, sus niveles de instrucción en general es secundaria.

La validación de este plan es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del plan de prevención.

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el plan de prevención. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

Programa de <i>Coaching</i> para el fortalecimiento del Liderazgo y el Compromiso Organizacional en una empresa de producción. [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario:

Agradecemos los análisis a nuestro personal, dicho plan pondremos en la planificación del tercer y cuarto trimestre y planificación anual 2022.



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del plan de prevención.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de fases planteadas	X		X		^		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		^		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Stefania Granja Freire

Empresa: Impofreico

Cargo que ocupa: Jefe de Talento Humano

Tiempo dentro del cargo: 3 años

Último grado académico alcanzado: Pregrado - Psicología Organizacional

Firma y número de identificación.

1803727926