



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA
PRODUCTIVA DE UNA EMPRESA TEXTIL DE AMBATO**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo
Organizacional**

Línea de Investigación:

SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Autor:

Milton Andrés Andrade Gavilanes

Director:

Mg. Luis Eduardo Cevallos Terneus

Ambato – Ecuador

Noviembre 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **MILTON ANDRÉS ANDRADE GAVILANES** con cédula de ciudadanía **1804907606**, autor del trabajo de graduación intitulado: PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA PRODUCTIVA DE UNA EMPRESA TEXTIL DE AMBATO, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO 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 formato 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 respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, noviembre 2023



Milton Andrés Andrade Gavilanes

CC 1804907606

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA
PRODUCTIVA DE UNA EMPRESA TEXTIL DE AMBATO

Línea de Investigación:

Salud integral, determinación social y desarrollo humano

Autor:

Milton Andrés Andrade Gavilanes

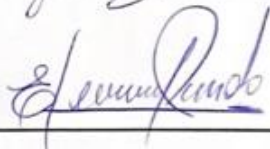
Luis Eduardo Cevallos Terneus, Ing. Mg.
CALIFICADOR

f. 


Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. M.A.
CALIFICADOR

f. 

Eleonor Virginia Pardo Paredes. Psc. Ind. Mg.
CALIFICADOR

f. 

Varna Hernández Junco, Phd.
Director Escuela de Psicología

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.
SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 

Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador
Noviembre 2023

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

La salud y seguridad ocupacional es un elemento fundamental que los directivos de todas las empresas considerarán tener un adecuado desempeño de sus trabajadores, los riesgos psicosociales son factores que afectan la salud física y emocional que llega incluso a niveles de estrés. Por esta razón el objetivo de esta investigación fue validar un plan de prevención de riesgos psicosociales en el área productiva en la empresa textil Jhonatex. La metodología aplicada se desarrolló bajo un paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con alcance descriptivo y corte transversal. El instrumento de evaluación utilizado fue el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, la población fue 30 personas. Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario fue el diagnóstico de las dimensiones en donde obtuvo que el 67% de los participantes presentó un riesgo medio y un 17% un riesgo alto; los riesgos que sobresalieron fueron acoso sexual, condiciones de trabajo, y, doble presencia. Como conclusión, se elaboró un plan de prevención de riesgos psicosociales como una forma de mitigación de esta problemática en las dimensiones que muestran un nivel de riesgo alto y medio, este fue validado por 3 especialistas con el instrumento de evaluación de cumplimiento técnico. Se recomienda realizar un post-test en el que se determine si las actividades propuestas se relacionan con una disminución de riesgos en el nivel medio y alto, o si estas requieren un proceso de retroalimentación.

Palabras claves: Laboral, Ocupacional, Plan De Prevención, Psicosocial, Riesgo, Salud, Seguridad.

ABSTRACT

Occupational health and safety is a fundamental element that managers of all companies must consider in order to have an adequate performance of their workers, psychosocial risks are factors that affect physical and emotional health, even reaching stress levels. For this reason, the objective of this research was to validate a plan for the prevention of psychosocial risks in the productive area of the textile company Jhonatex. The methodology applied was developed under a positivist paradigm, quantitative approach, non-experimental design, descriptive scope and cross-sectional. The evaluation instrument used was the Psychosocial Risk Evaluation Questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador, the population was 30 people. The results obtained through the application of the questionnaire was the diagnosis of the dimensions in which 67% of the participants presented a medium risk and 17% a high risk; the risks that stood out were sexual harassment, working conditions, and double presence. In conclusion, a psychosocial risk prevention plan was developed as a way to mitigate this problem in the dimensions that show a high and medium level of risk, this was validated by 3 specialists with the technical compliance evaluation instrument. It is recommended to conduct a post-test to determine whether the proposed activities are related to a decrease in risks at the medium and high level, or if they require a feedback process.

Keywords: Occupational, Occupational, Prevention Plan, Psychosocial, Risk, Occupational, Health, Safety, Prevention Plan.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	10
1.1. Salud ocupacional	10
1.2. Riesgos laborales	15
1.3. Riesgos psicosociales	21
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	31
2.1. Tipo y enfoque de investigación.....	31
2.2. Población y muestra.....	32
2.3. Tipo de recolección y análisis de la información	33
2.4. Procesamiento y análisis de la información	38
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	62
3.1. Resultados	62
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	71
ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Constitución del Ecuador sobre salud ocupacional	12
Tabla 2. Normativa Legal del Ecuador	13
Tabla 3. Normativa Ecuatoriana sobre Salud Ocupacional	14
Tabla 4. Dimensiones del cuestionario	35
Tabla 5. Dimensiones de riesgo	36
Tabla 6. Niveles de Riesgos psicosociales	37
Tabla 7. Coeficiente del Alfa de Cronbach del instrumento aplicado	38
Tabla 8. Matriz Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales	45
Tabla 9. Género	62
Tabla 10. Resultado global de riesgos psicosociales	62
Tabla 11. Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	63
Tabla 12. Dimensión 3. Liderazgo.....	63
Tabla 13. Dimensión 8.3 Acoso sexual.....	64
Tabla 14. Dimensión 8.4 Adicción al trabajo	64
Tabla 15. Dimensión 8.5 Condiciones de trabajo	65
Tabla 16. Dimensión 8.6 Doble presencia.....	65
Tabla 17. Dimensión 8.8 Salud auto percibida	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Gestión de riesgos	19
Gráfico 2. Factores psicosociales	28
Gráfico 3. Ubicación	39
Gráfico 4. Manos extendidas	53
Gráfico 5. Codos flexionados	53
Gráfico 6. Manos empuñadas.....	54
Gráfico 7. Manos rectas	54
Gráfico 8. Brazos extendidos.....	54
Gráfico 9. Movimiento de hombros	55
Gráfico 10. Movimiento de brazos.....	55
Gráfico 11. Relajamiento de hombros	55
Gráfico 12. Movimiento de cabeza.....	56
Gráfico 13. Manos hacia atrás.....	56
Gráfico 14. Movimientos de pie	56
Gráfico 15. Piernas separadas	57
Gráfico 16. Resultados globales de dimensiones	67

INTRODUCCIÓN

El sector textil en el Ecuador tiene sus orígenes desde la época colonial, en esos momentos, la lana de oveja se utilizó para los obrajes, tejidos y de esta manera, empieza las primeras industrias que tienen como funciones el tratamiento de la lana.

A inicios del siglo XX se inserta dentro de la industria el algodón, en la actualidad esta industria a nivel del Ecuador, fabrica una serie de productos de varios tipos de fibras como el algodón, poliéster, nylon, acrílicos, lana y seda.

Esta diversificación contribuye a elevar la fabricación de productos textiles, con mayor prevalencia los hilados y los tejidos; además se incrementa la producción de textiles en lo referente a prendas de vestir y línea de hogar, esta industria creció sobre todo en las provincias de Pichincha, Imbabura, Tungurahua, Guayas y Azuay (Parra, 2016).

Con relación al informe de la Asociación de Industriales Textiles del Ecuador AITE, alrededor de 25.000 personas laboran directamente en empresas textiles, y más de 100.000 lo hacen indirectamente (AITE, 2019). Esto se debe a que los productos que se elaboran dentro de este sector tienen una alta demanda en exportaciones; por lo que se la califica como actividad intensa, lo que provoca que las empresas requieran optimizar tanto a su personal como recursos materiales.

En cuanto al personal que laboran en empresas textiles se percibe que mantienen un agitado proceso productivo, gran parte del tiempo realizan turnos nocturnos con alta carga laboral; además, de que cumplirán minuciosos procedimientos en el tejido de la tela, con el uso adecuado de maquinaria, lo que implica una supervisión permanente.

Sí existe algún defecto en su trabajo se realiza el desmontaje de tramado, torcedura de hilo o rotura de hilo, que serán resueltas antes del ajuste final de la tela, pues,

cualquier alteración que se presente hace que la tela que se ha procesado ya no sea de primera calidad.

En el tejido se cumplen procedimientos minuciosos por lo cual los trabajadores adquieren competencias relacionadas con la concentración para la identificación de fallas en el proceso. Además, de utilizar la atención que les permite estar pendientes del metraje específico de los pedidos, para evitar que se produzcan errores.

A su vez, se observa una supervisión permanente por parte de los trabajadores, es por esta razón que, por si algún trabajador se ausenta otro compañero asumirá su tarea, lo que aumenta su carga de trabajo (Martínez, 2017). Se interpreta que al ser un trabajo arduo con alto grado de responsabilidad y altas horas de labor produce que los factores de riesgo de trabajadores de las empresas textiles se incrementen y disminuya su eficacia.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2020), los riesgos psicosociales varían de acuerdo a la posición demográfica y cultural, ningún trabajador se encuentra libre de ser víctima de sufrir algún riesgo psicosocial.

A nivel industrial y de la sociedad, es muy poco conocido el tema de riesgos psicosociales y su afectación en la salud de los trabajadores. En cuanto algunos riesgos que están presentes son: las enfermedades psicosomáticas, esto ocasiona pérdidas económicas por ausentismo, denuncias de responsabilidad patronal por enfermedades profesionales y por consiguiente desprestigio y mala imagen de la empresa. Es claro que en las empresas todos los puestos de trabajo exigen una carga de esfuerzo considerable, sea a nivel físico, psicológico, entre otros (Cervantes, 2017).

Históricamente, los riesgos psicosociales se originaron con la publicación realizada por la OIT en el año de 1984, en la cual se reconoció que esta problemática se encuentra vigente desde 1974, en esta fecha, la Asamblea Mundial de la Salud documentó acerca de la importancia y los efectos psicosociales en el trabajo sobre la salud de sus

trabajadores (Ávila, 2017). Por esta razón, se determina que, los factores de riesgo psicosociales se encuentran en todas las organizaciones laborales, y estos si estos no son manejados adecuadamente afectan a la salud de sus trabajadores.

Es necesario aclarar, que el término psicosocial se refiere a la interacción de varios factores que provocan consecuencias negativas en mecanismos psíquicos y mentales del individuo (Neffa, 2015). Al existir riesgos psicosociales, las condiciones y necesidades de los trabajadores no están satisfechas, con respuestas totalmente alteradas en sus aspectos cognoscitivos, emocional, físico, fisiológicos y de comportamiento, incide de manera significativa en el desempeño laboral, así como en el desarrollo de sus habilidades.

Bajo este contexto, Romero, et al (2016), mencionan que los riesgos psicosociales representan el conjunto de interacciones que se desarrollan dentro de una empresa en correspondencia del trabajo y del entorno en el que se desenvuelve la persona. Por lo que, considera que cada individuo tiene sus características individuales y su entorno extralaboral, lo que incide sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores.

De ahí, surge la necesidad, en donde, las organizaciones realizarán procesos de evaluación de riesgos, que les permitirá descubrir e identificar las causas relacionadas con esta problemática, mediante los resultados obtenidos, se podrán realizar cambios frecuentes de comportamiento, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral, y de esta manera, reducir el apareamiento de enfermedades psicosomáticas, que mitigue los niveles de ausentismo, permisos sin sueldo, entre otras situaciones, que ocasiona pérdidas económicas a las empresas.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), se incluye el sistema de seguridad social como un derecho público y universal, que tiene el carácter de obligatorio, con la finalidad de cubrir las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgo de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad y

muerte, lo que permite desarrollar y buscar el bienestar de los ecuatorianos y coincidir con el concepto básico de salud (OIT, 2020).

Las obligaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), establece en la ley de Seguridad Social, que la dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, tiene la responsabilidad de proteger a sus afiliados desde el primer día de labores, contra accidentes de trabajo y a partir de los seis meses de afiliación contra enfermedades profesionales. Según un informe del IESS (2017), indica que el sector industrial, está constituido por una serie de empresas entre grandes, medianas y pequeñas, en cada una de estas existe diferentes niveles de riesgos laborales que se relacionan de manera directa con sus procesos productivos.

A nivel empresarial en el Ecuador, desde años atrás ha surgido la necesidad y obligatoriedad de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, sin embargo, no se ha manejado de manera homogénea y las empresas no han cumplido con los requisitos mínimos, que se encuentran en las normativas técnicas y legales vigentes.

Según el Código de Trabajo en su Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393, en el Art. 11 numeral 2 plantea que una de las obligaciones de los empleadores es: “Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que afectarán a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad” (OIT, 2020, p. 77).

Ante lo expuesto, para hacer frente a este desafío el estado ecuatoriano ha desarrollado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, en el que los entes productivos tienen la obligación de gestionar y prevenir los riesgos laborales, con la finalidad de mitigar enfermedades profesionales y por ende la ocurrencia de accidentes laborales (IESS, 2017).

Para sustentar lo expuesto es necesario revisar y analizar referentes investigativos que fundamente el trabajo de investigación propuesto: en la investigación realizada por Molina, Suexcún y Villa (2016), referente a:

Identificación de peligros y valoración de riesgos en los procesos productivos, de dos (2) empresas textiles ubicadas en dos (2) barrios de la ciudad de Medellín (Antioquia) en el año 2016; se evidenció que las empresas no se encuentran legalmente constituidas por lo que no cumplen con todas las obligaciones de ley, llevan aproximadamente 12 años en el mercado, pero sin cumplir ningún estándar, a los trabajadores se les provee todos los elementos de protección, pero no son utilizados de manera adecuada, no existe estándares de seguridad implementados, además, las instalaciones reflejan baja iluminación, ventilaciones deficientes, cableado sin canalizar (p. 11).

Otro estudio relevante es el realizado por Talavera *et al* (2018), en España, en donde, la finalidad se enmarcó en el estudio relacionado con las diferencias que existen entre la percepción de riesgo psicosocial y burnout, para esto se trabajó con una muestra de 35 trabajadores pertenecientes a una fábrica textil de la provincia de Toledo, se utilizó el cuestionario DECORE para valorar el riesgo psicosocial y MBI-General Survey que contribuyó a la identificación de los niveles de burnout. Se encontró diferencias en la percepción del riesgo psicosocial y en burnout entre los tres grupos profesionales evaluados. Se obtuvo como conclusiones relevantes en donde, el apoyo organizacional se considera como saludable, no obstante, la falta de apoyo y el débil control con componentes que se los valora como el generador del estrés laboral.

En Perú, un estudio realizado por Ventura (2018), concerniente con la identificación y descripción de las condiciones de los factores de riesgos psicosociales laborales en las mujeres artesanas textiles y su relación con la violencia de pareja del distrito de Yauli- Huancavelica, 2014. Dentro de los principales resultados se determinó como aspecto desfavorable la inseguridad laboral de las mujeres artesanas, porque no se han cumplido con los estándares establecidos dentro de los que se exige en seguridad

ocupacional; además se destaca las exigencias psicológicas a las que están expuestas esta población, y, finalmente pesa la inseguridad a las que están expuestas por la idea de perder su trabajo. En relación con su estima laboral, muy pocas veces son reconocidas por su trabajo, por lo que, no cuentan con el apoyo de las asociaciones, con esto se demuestra que no se cumple el derecho de un trato justo.

A nivel nacional, una investigación realizada por Vega *et al* (2017), identificó como finalidad la importancia de la evaluación y control, de los riesgos psicosociales en la seguridad industrial en las lavanderías textiles, la metodología que se aplicó fue de descriptivo – explicativo, además se realizó un estudio comparativo con otros estudios similares. En base a los resultados obtenidos se elaboró una guía de prevención de factores de riesgo psicosociales, orientado al mejoramiento de la seguridad industrial de los trabajadores. Dentro de los principales hallazgos se encontró que existe un alto nivel de desconocimiento de las medidas de prevención y la falta de gestión en los factores psicosociales, lo que conlleva a determinar la existencia de un déficit en planes de prevención, control y tratamiento que favorezca la salud y calidad de vida de los trabajadores. También se visualizó exigencias psicológicas, presiones laborales, débil apoyo social liderazgo, lo que influye en una disminución considerable en el desempeño de sus trabajadores.

Ante las revisiones realizadas se describe una clara problemática en la que se percibe que es inevitable que los colaboradores se encuentren expuestos a situaciones que afectarán su salud, seguridad y bienestar. Los riesgos psicosociales son derivaciones de las escasas pautas preventivas de riesgos, como consecuencia se encuentra algunos problemas psicológicos, físicos y sociales en el personal de dichas empresas.

Ante todo, lo referido, es evidente que la empresa Textiles Jhonathex de Ambato no se encuentra alejada de esta realidad, pues en el área de producción se aprecia estrés laboral debido a que en ocasiones una sola persona tiene que asumir el trabajo de varios y cumplir lo encomendado en un corto tiempo; sin embargo, a veces hay problemas con las maquinarias que obstaculizan el cumplimiento y esto agudiza aún

más el estrés. También, hay falta de equidad en la distribución de la carga de trabajo, motivo por el cual algunos se benefician con tareas más sencillas y otros de manera reiterada asumirán las más complejas.

Esto provoca malestar en los afectados y un mayor agotamiento. Muchos de los trabajadores tienen cargas familiares que les causan preocupación durante la jornada laboral debido a las tareas pendientes en el hogar, y esto interfiere en la concentración para la ejecución de las actividades laborales. Otro factor que se aprecia es la inseguridad contractual, la mayoría de los contratos son por un tiempo limitado de máximo un año, lo que provoca gran incertidumbre y angustia por la situación de crisis que se vive en el país. Hay trabajadores que manifiestan desgaste físico y agotamiento debido a que permanecen de pie durante varias horas de su jornada laboral.

Lo referido permitió establecer como problema científico: ¿Cómo prevenir los riesgos psicosociales en el área productiva de la empresa Textiles Jhonathex de Ambato?

Esto lleva a plantear como idea a defender: El diagnóstico de los riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores del área productiva de la empresa Textiles Jhonatex permitirá diseñar un plan de prevención validado por especialistas.

Por esta razón, se planteó como objetivo general: validar un plan de prevención de riesgos psicosociales en el área productiva de una empresa textil de Ambato.

Para dar cumplimiento a este objetivo se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente los riesgos psicosociales para el diseño del plan de prevención
- Diagnosticar los diferentes tipos de riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores del área productiva de la empresa Textiles Jhonatex de Ambato

- Elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales en el área productiva de la empresa Textiles Jhonatex de Ambato.
- Evaluar el plan de prevención de riesgos psicosociales en el área productiva de la empresa Textiles Jhonatex, por criterios de especialista de especialistas y beneficiarios.

Por lo mencionado, el presente trabajo investigativo se enfocó en los riesgos psicosociales, los cuales tienen la capacidad de afectar, de manera negativa en el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus actitudes frente al trabajo. Se desarrolló la investigación bajo un paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo y corte transversal. Se trabajó con la población constituida por 30 colaboradores del área de producción de la empresa Textiles Jhonathex. La recolección de datos se realizó a través del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales elaborado por el Ministerio del Trabajo (2019) de Ecuador. A partir de los resultados se elaboró un plan de prevención de los riesgos psicosociales que fue validado por criterios de especialistas y beneficiarios.

Es evidente que el tema de la seguridad y la salud en el trabajo, más que una normatividad, implica una responsabilidad social de los empleadores, así como un compromiso de los trabajadores, ambas partes se ven favorecidas al existir ambientes de trabajo seguros. Por esta razón se justifica la necesidad del desarrollo de esta investigación, que se enfoca en la necesidad de establecer un plan de prevención de riesgos psicosociales que permitan atender las necesidades y exigencias de la empresa Textiles Jhonathex, sin importar el nivel de riesgo que exista.

Tanto los accidentes de trabajo como los incidentes, son factores que influyen de forma negativa en el desarrollo normal de una empresa, ya sea en su productividad o en su competitividad dentro del mercado, al tiempo que afecta la vida personal, familiar y social de los empleados. Por esta razón los beneficios directos de este estudio son los

trabajadores del área productiva de la empresa, pues, al contar con un plan de prevención de riesgos psicosociales para el área productiva, contribuirá a la reducción de riesgos psicosociales, y por ende a la disminución de la incidencia de enfermedades ocupacionales en los trabajadores de la empresa Textil Jhonatex.

Los beneficiarios indirectos, fueron los directivos de la empresa y los familiares de los trabajadores, pues en el primer caso, se disminuye el riesgo de desarrollar algún tipo de enfermedad ocupacional específica; y en el segundo grupo se disminuye los gastos ocasionados por ausentismo laboral, disminución de la eficiencia laboral y por lo cual se produce una pérdida financiera; además, de que se dará cumplimiento a la normativa establecida por los diferentes organismos de control y se evita la existencia de posibles multas y sanciones.

Los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales de la empresa, contribuyeron para la definición y construcción de un plan de prevención de riesgos psicosociales, con la finalidad de mejorar la calidad de trabajo y su producción. Esta propuesta permitió ayudar a mantener un ambiente más saludable dentro de la empresa en cuanto a las funciones realizadas por el personal y las relaciones interpersonales que desarrolla, mediante la prevención de riesgos psicosociales que provocan consecuencias negativas tanto para las personas quienes se encuentran con una alta carga laboral como sus redes sociales con quienes interactúa.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Salud ocupacional

La enfermedad relacionada con el trabajo es una problemática estudiada desde épocas antiguas. Por ejemplo, en Egipto alrededor de 2000 años A.C, se detalla las precarias condiciones de trabajo de los fundidores de bronce, con una carga laboral alta en relación directa con su corta vida (Guerrero, 2017). Estos hechos pasados son fáciles de predecir debido a que la mayor parte de trabajos en la edad antigua hasta siglos posteriores eran llevados a cabo por esclavos, sin derechos laborales y condiciones precarias para prevenir cualquier problema de salud.

Es por ello, que, en 1954, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Oficina Internacional del trabajo (OIT), proponen una nueva rama en la salud pública cuyo objetivo es prevenir enfermedades y accidentes en el trabajo denominada salud ocupacional (Guerrero, 2017). De esta manera, la salud ocupacional se orienta a la creación de actividades preventivas que permita para el trabajador un ambiente laboral seguro en los diferentes ámbitos en el que se desenvuelve, tanto a nivel físico, psicológico como social.

Definición

La salud ocupacional se encarga de estudiar y resolver los problemas del entorno de trabajo desde el punto de vista de la seguridad industrial. De esta manera, incluye aspectos como posibles accidentes de trabajo, la prevención y las responsabilidades de los trabajadores con ellos derivados de las actividades ocupacionales. Se considera la importancia que tiene la salud ocupacional en la actualidad en la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) y con el comprometimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social, estableció un glosario de términos, que permitió la estandarización del vocabulario relacionado con este problema, para lo que se llegó a

un consenso sobre la definición de salud ocupacional, en el que se estableció cuatro categorías fundamentales:

- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social en los trabajadores.
- Prevenir alteraciones en la salud relacionadas con condiciones en las que se realiza el trabajo.
- Proteger a los trabajadores en sus lugares de trabajo contra los riesgos presentes.
- Ubicar y mantener a cada trabajador en un oficio adecuado a sus capacidades psico-fisiológicas, para que desempeñe un cargo óptimo sin consecuencias negativas para su salud o la de terceros (CIESS, 2015).

De estos cuatro conceptos propuestos por la OMS-OIT, el Ecuador a través del Ministerio de relaciones laborales (2013), implementa a la seguridad y salud ocupacional como una rama muy amplia, que abarca varias áreas especializadas y con principales características afines con su concepto original, como la promoción y mantenimiento de niveles altos de bienestar físico, mental y social; además contribuye a la prevención y protección de los trabajadores en áreas de peligro y que derivan factores negativos de salud; lo más importante favorece a la generación de un ambiente de trabajo adecuado en donde se minimice los riesgos laborales.

Normativa salud ocupacional en Ecuador

Alrededor del mundo la salud ocupacional se ha convertido en un tema de atención prioritaria, puesto que refiere una interacción directa entre el trabajador y sus tareas en el campo laboral. Por lo que, para promover la salud ocupacional se han establecido acuerdos entre gobiernos y empresas, de estas últimas, por parte del empleador y sus trabajadores. En Occidente, se realiza énfasis al apoyo de pequeñas y medianas empresas para promover el bienestar y salud en las instituciones de trabajo. En lo que respecta a Latinoamérica, se manifiesta como un reto preparar a la población a que

adquiera mayor concienciación sobre accidentes y enfermedades profesionales (Lema, Quevedo, Ochoa, & Ormaza, 2021).

De esta manera, el Comité Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, menciona que el derecho a la salud propone que el trabajador gozara de condiciones de trabajo y ambiente óptimo para su desempeño (Lema, Quevedo, Ochoa, & Ormaza, 2021). Por lo que, los instrumentos internacionales consideran a la salud ocupacional y el ambiente laboral como prioritarios, debido que a través de la creación de un espacio seguro se construye un vínculo directo en cuanto al personal y la actividad que desempeña (Arenas & Riveros, 2017). En lo que respecta a la constitución del Ecuador son varios los artículos que sustentan la importancia de la salud ocupacional en las instituciones ya sea públicas o privadas, la tabla 1 muestra a continuación algunos de ellos:

Tabla 1. Constitución del Ecuador sobre salud ocupacional

Artículos	Descripción
Art. 32.-	La salud es un derecho que garantiza el estado
Art 33.-	El trabajo es un derecho tanto social como económico y garantiza la seguridad, así como el pleno respeto a su dignidad.
Art 34.-	Derecho a la seguridad social, mismo que es un derecho irrenunciable, y será deber y responsabilidad del Estado.
Art 326.- Numeral 5	Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Fuente: Artículos relacionados con salud ocupacional en Ecuador (2008).

El conocimiento sobre temas legales relacionados con salud ocupacional, constituye una fortaleza, que facilita a los trabajadores estar al tanto de sus derechos en el campo laboral, a su vez, de fomentar la creación de propuestas para mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida en las diferentes esferas en las que se desarrolla a nivel físico, social y psicológico (Puentes, Rincon, & Puentes, 2018). Visto que, se ha evidenciado que parte del personal en las diversas instituciones del país desconocen sus derechos laborales, así como el tener un ambiente de trabajo con medidas de prevención de riesgos para minimizar consecuencias negativas relacionadas con su carga laboral.

En el Ecuador se ha establecido a través de organizaciones, normas relacionadas con seguridad y salud ocupacional, las cuales son: Normas Comunitarias Andinas, Convenios de la Oficina Internacional del Trabajo, el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Código de Trabajo y Acuerdos Ministeriales (Lema, Quevedo, Ochoa, & Ormaza, 2021), que se condensan a continuación en la tabla 2:

Tabla 2. Normativa Legal del Ecuador

N.º	Normativa	Finalidad
1	Comunidad Andina de Naciones (CAN)	Promover y regular las acciones que se desarrollaran en centros de trabajo, para disminuir o erradicar los daños en la salud del trabajador a través de la creación de medidas de control y el desarrollo de actividades para la prevención de riesgo derivados del trabajo (Naciones, C.A, 2005).
2	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento y registro de Normas y Obligaciones en Materia de Seguridad y Salud Ocupacional. Norma aplicable a todas las instituciones, entidades y organismos del Estado determinados en el artículo tres de la Ley Orgánica del Servicio Público (Naciones, C.A., 2005).
3	Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo	Sus disposiciones se aplican a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, como finalidad de adoptar normas de seguridad y salud que permitan prevenir, disminuir o eliminar los riesgos de trabajo, así como mejorar el ambiente laboral (IESS, 2016)
4	Oficina Internacional del Trabajo ratificado por Ecuador	Convenios relacionados con derechos laborales y la mejora de prestación de los mismo, tanto en organizaciones públicas como privadas (Lema, Quevedo, Ochoa, & Ormaza, 2021)
5	Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo resolución IESS	Proteger al afiliado y al empleador a través de programas de prevención de riesgos relacionados con el ambiente laboral, en la que se implemente acciones para la reparación de daños, enfermedades profesionales u ocupacionales, en la que se incluya la salud física y mental, así como la reinserción laboral (IESS, 2017)
6	Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas	Especifica la normativa a aplicar en cuanto a servicios médicos, los mismos que contarán en las empresas (Lema, Quevedo, Ochoa, & Ormaza, 2021)

Fuente: Normativas propuestas por diferentes organizaciones sobre seguridad y salud ocupacional tomado de (Lema, Quevedo, Ochoa, & Ormaza, 2021)

En el Ecuador existe varias organizaciones tanto a nivel nacional como internacional que regulan la normativa y lineamientos que las empresas cumplirán en relación con

la seguridad y salud ocupacional, orientara a beneficiar a sus trabajadores. Cada una de estas organizaciones en los reglamentos y normativas propuestas cuentan con artículos relacionados en el campo de salud ocupacional por lo que a continuación en la tabla 3 se resume algunos de los más relevantes:

Tabla 3. Normativa Ecuatoriana sobre Salud Ocupacional

Salud Ocupacional	Normativa	Artículos Relacionados
Unidad de seguridad y salud	Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo	Art. 15; Numeral 1. "En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se contará con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad"
Asistencia Médica	Código de Trabajo	Art. 430. Asistencia Médica y Farmacéutica 2. El empleador con más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, un servicio médico permanente, el mismo que, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. 3. Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.
Comité de seguridad e higiene en el trabajo	Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo	Art. 14.-En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberán organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores con las siguientes funciones: promover la prevención de riesgos profesionales, analizar y opinar sobre el Reglamento de Seguridad e higiene de la institución, realizar inspecciones generales, cooperar y realizar campañas de prevención sobre riesgos laborales, entre otros
Reglamento de higiene y seguridad	Código de trabajo	Art. 434.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.
Procedimientos de seguridad y salud	Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	Art. 9.- Los Países Miembros desarrollaran las tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo con miras a reducir los riesgos laborales. Art. 11.- En todo lugar de trabajo se tomarán medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas

deberán basarse, 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.

Fuente: Artículos relacionados con salud ocupacional tomado de (Lema, Quevedo, Ochoa, & Ormaza, 2021)

La normativa legal expuesta permite observar las disposiciones en cuanto a seguridad y salud que necesitan las empresas a nivel nacional, se da a conocer los requerimientos necesarios para el funcionamiento adecuado de las mismas; con la finalidad de satisfacer las necesidades personales de los trabajadores y de esta forma, incentivar el mejoramiento en conjunto de las empresas. Visto que, al tener una normativa en la que se garantice los derechos del personal el ambiente laboral será óptimo con un desempeño eficaz en cada función que realice.

1.2. Riesgos laborales

El riesgo laboral es considerado por diversos teóricos como un concepto fundamental en la relación entre una persona y una organización, en el contexto del desarrollo de sus actividades y los riesgos en el lugar de trabajo, así como todas las posibles enfermedades y accidentes que se origina como resultado del trabajo.

Un riesgo laboral se considera a la posible ocurrencia de que el trabajador sufra un daño o evento durante la jornada laboral, con consecuencias altamente negativas en cuanto a su aspecto físico, social o mental (Camacuari, 2021). Es decir, la palabra riesgo indica la probabilidad de un evento como una caída, descarga eléctrica, o cualquier otro accidente que cause un daño en el trabajador (Sánchez, 2017).

Clasificación de los Riesgos Laborales

Ampuero et al (2018) mencionan los siguientes aspectos en la clasificación de los riesgos laborales:

- Físico: Estos son los peligros que plantean las temperaturas altas o bajas, las radiaciones ionizantes o no ionizantes, el ruido, las vibraciones, la luz, la ventilación y las fuentes de alimentación.
- Mecánico: Esto incluye presión entre máquinas, superficies u objetos, caída de objetos, caída al mismo o diferente nivel, contacto eléctrico, contacto con superficies de trabajo, liberación de partículas sólidas, liberación de líquidos, pinchazos, cortes, colisión de vehículos o accidente/colisión de vehículos.
- Químico: Son producidos por sólidos, polvos, humos, líquidos, vapores, aerosoles, neblinas o gaseosos.
- Biológico: Son los virus, hongos, bacterias, parásitos, exposición a vectores o exposición a animales selváticos.
- Ergonómico: Estos se dan por el manejo manual de carga, movimientos repetitivos, posturas forzadas.
- Psicosocial: es el resultado de la monotonía en el trabajo, sobrecarga de trabajo, meticulosidad en la realización de tareas, alta responsabilidad, independencia en la toma de decisiones, control y estilo de gestión deficientes, conflicto de roles, falta de claridad de funciones, división inadecuada del trabajo, rotación de turnos, relaciones interpersonales, trabajo inestabilidad.

Causas del riesgo laboral

Briceño & Godoy (2012), en su artículo indica las siguientes causas sobre el riesgo laboral:

Causas Técnicas: condiciones peligrosas o inseguras; es todo factor de riesgo que depende única y exclusivamente de las condiciones existentes en el ambiente de trabajo como:

- Mal manejo preventivo a equipos y maquinaria.
- Defectuosos equipos de protección.

- Malas condiciones en lugares de trabajo.
- No tener señalización.
- Disminución de dispositivos de seguridad a los equipos de trabajo.
- No dar a conocer los defectos entre empresa y trabajadores.
- Carencia de procedimientos de trabajo.
- Ausencia de orden y limpieza instalaciones.

Causas humanas: Las infracciones a las normas o procedimientos laborales causadas por prácticas impropias provocan accidentes provocados por el hombre, es decir, aquellos que se refieren a la conducta del trabajador, entre los más comunes están:

- Exceso de confianza.
- No usar los equipos de protección.
- Imprudencia del trabajador.
- Ausencia de conocimiento de las actividades y operaciones a realizar
- Adoptar posiciones inseguras.
- Inexactitud de procedimientos de trabajo.

Gestión de riesgos laborales

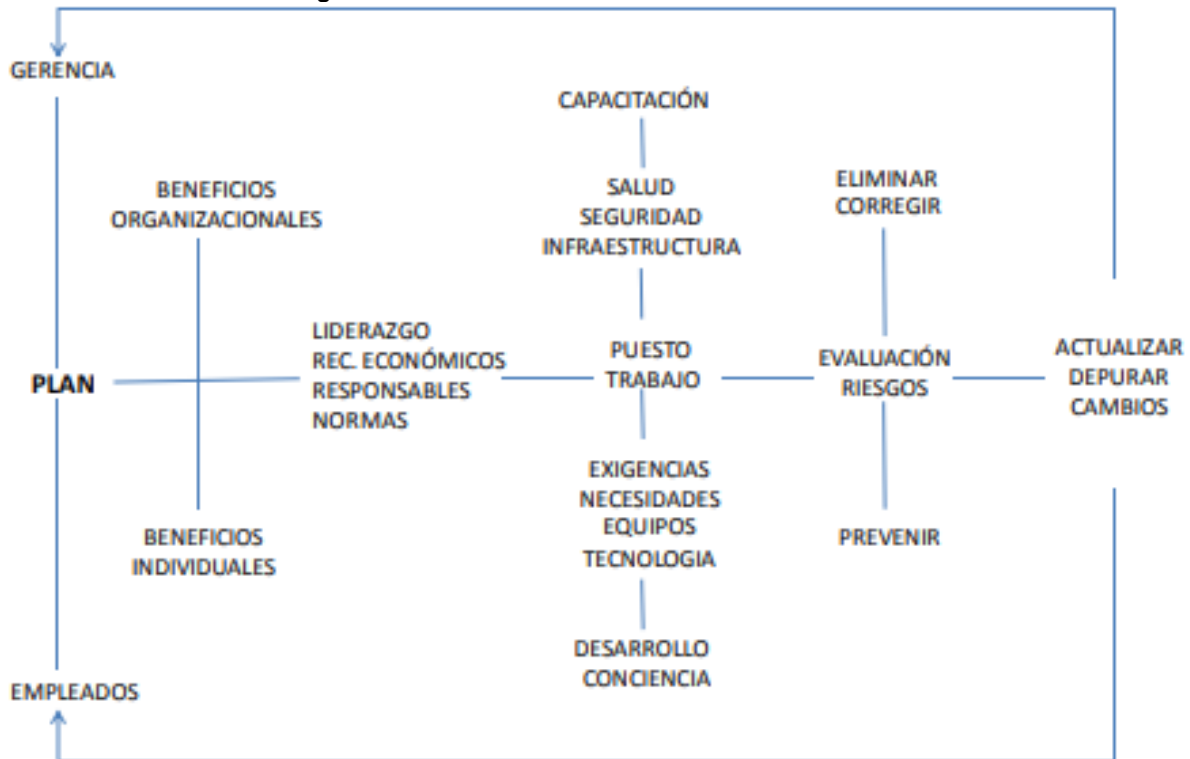
Al aplicar la gestión de riesgos, las organizaciones desarrollaran programas de salud y seguridad para garantizar que su entorno de trabajo sea seguro para todos. En este sentido Sierra (2015), muestra los pasos a seguir para contribuir a la gestión del riesgo laboral en diversas organizaciones, los mismos están referidos a:

- La administración y los empleados: necesitan participar en el desarrollo de un plan de salud y seguridad. En este sentido, señalan que sin un grupo que comprende la utilidad y los beneficios del plan, hasta el mejor fracasará y la

participación en todos los niveles de la organización contribuirá a una mejor gestión del riesgo.

- Hacer que alguien se responsabilice de la implantación del plan: no hay un plan para trabajar solo, por lo que además de los recursos económicos asignados, se necesita a alguien que se encargue de hacer lo que se indica en el plan de acción. Esta responsabilidad apoya efectivamente la implementación del plan.
- Determinar los requisitos de salud y seguridad para su lugar de trabajo: Es importante recordar que todos somos diferentes y el lugar de trabajo es diferente. Por lo tanto, para determinar los requisitos de seguridad y salud, es necesario determinar las necesidades específicas de la instalación, oficinas, talleres, laboratorios, entre otros.
- Evaluar cuales son los riesgos existentes en las instalaciones: en este sentido, es necesario evaluar los posibles problemas de salud y seguridad para identificar medidas preventivas.
- Corregir los riesgos existentes: con base en la evaluación, los peligros y/o riesgos son para eliminarlos en el futuro y reducir sus efectos, o controlarlos por otros medios como equipo de protección adecuadas como ropa.
- Capacitar los empleados en técnicas de salud y seguridad: obligación legal de formar a los trabajadores en materia de seguridad y salud. Por ello, la importancia de ser instruidos sobre cómo trabajar de una forma más segura y la obligación de utilizar los equipos de protección proporcionados. Muchas organizaciones tienen esta gran debilidad, a pesar de que las leyes de sus respectivos países imponen obligaciones a los empleados para entrenar estas técnicas.
- Desarrollar conciencia de que la organización estará libre de peligros: por lo tanto, es imperativo que los empleados vean primero los problemas y peligros del lugar de trabajo, incluidos los procedimientos de emergencia, y los informen.

Gráfico 1. Gestión de riesgos



Fuente: (Briceño & Godoy, 2012)

En el gráfico 1 se observa que la gestión de riesgo es un plan indispensable para tener una eficiencia y productividad en la organización. Pues, ayuda a que la condición de trabajo sea beneficioso para todos.

Prevención de riesgos laborales

Todos los trabajadores, sin excepción, están en mayor o menor medida expuestos a los riesgos. La forma de evitarlos es de actuar sobre los mismos, Sánchez (2017) menciona que existen muchas medidas preventivas que se tomarán como:

- Riesgos físicos: Bloquea los efectos del ruido. Esto solo se logrará con precauciones que afecten la fuente de sonido y reduzcan el nivel de transmisión al oído, pero si eso no es posible, siempre se usarán dispositivos de seguridad personal como tapones para los oídos y orejeras, por si se trabaja en el nivel de agudos.

- Riesgos mecánicos: Debido a su preocupación por la seguridad del producto, el equipo lleva la marca CE, cumple con los requisitos de seguridad, se instala y mantiene con la experiencia de la persona a cargo de acuerdo con las instrucciones del fabricante y finalmente lo usa. Seguirá las instrucciones.
- Riesgo de origen eléctrico: Algunas precauciones a tomar, por un lado, son que los equipos e instalaciones que se utilicen estén en buen estado y que se contacte con un electricista en caso de anomalías (cables pelados, humo, chispas, etc.). En otros casos, siga las reglas para el uso de equipos eléctricos y use aislamiento protector como guantes. Finalmente, se destaca que el trabajar en suelo seco y no húmedo reduce este tipo de riesgo.
- Riesgo de incendio: Las normas de prevención de un incendio indican una serie de preceptos básicos a tener en cuenta, tales como:
 - Sustituir los productos combustibles por otros menos combustibles.
 - Ventilar los locales para evitar la concentración de vapores.
 - Mantener los combustibles en lugares frescos y lejos de los focos de calor, y, recubrirlos, también, cualquier tipo de combustible.
 - Se procede con la señalización de almacenes, envases, que adviertan sobre el riesgo de incendio.

Es muy importante que la empresa tenga un plan de emergencia y de evacuación, en el que se prevean una serie de vías de evacuación suficientes y adecuadas que permitan realizar una evacuación del personal en el menor tiempo posible.

- Riesgos químicos y biológicos: para reducir este tipo de riesgos, se actuará en tres direcciones:
 - Foco contaminante: se sustituye productos, se cambia el proceso productivo o se encierra el proceso.

- Medio ambiente: con una limpieza del puesto de trabajo y con ventilación por dilución.
 - Trabajador: se da la formación, se rota los puestos de trabajo, se aísla al empleado de la exposición y se utiliza equipos de protección adecuados.
- Riesgos de elevación: se respetará la capacidad de carga, moverse lentamente, seguir las normas y los límites de velocidad, y utilizar el equipo adecuado para realizar las tareas de mantenimiento de acuerdo con las instrucciones del fabricante y la capacitación de la máquina.
 - Riesgo de altura: no coloque la escalera en el área de transporte. Además, la escalera se colocará sobre una superficie estable. También es necesario colocar un material antideslizante. Por supuesto, la parte superior de la escalera no se colocará sobre materiales que puedan ceder o romperse. Vigile siempre cada paso mientras sube y baja las escaleras. Asegúrese de que su andamio sea seguro, manténgalo limpio y evite sobrecargarlo.

1.3. Riesgos psicosociales

En el campo laboral por diferentes causas la persona corre el riesgo de presentar accidentes, enfermedades y estados de insatisfacción ocasionados por factores o agentes de riesgo dentro de la jornada de trabajo.

Los riesgos psicosociales están íntimamente relacionados con la organización y control de la jornada laboral. De esta manera, las causas por las que exista un riesgo laboral son: la monotonía, repetitividad, inestabilidad laboral, jornadas extensas de trabajo, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel y tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales (Garzon, 2019).

Los riesgos psicosociales no siempre son percibidos como riesgos físicos ruido, vibración, iluminación entre otros, sino también serán percibidos como riesgos

psicológicos cómo sobrecarga en el trabajo, carga laboral, monotonía, los mismos se desgastan paulatinamente la salud del trabajador (Garzon, 2019).

Lo que influye de manera significativa en la calidad de vida laboral, por lo tanto, es importante identificarlos, evaluarlos y realizar acciones correctivas, para evitar la consecución de este estado en la empresa y de esta forma actuar de manera oportuna, con anticipación a las situaciones que influyan sobre el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores.

La salud en el trabajo como el bienestar y la calidad de vida que poseen las personas están íntimamente relacionadas con situaciones ambientales, de la cultura y el medio en el que se desenvuelve.

Los riesgos psicosociales datan de hace años, sin embargo, en la actualidad se los percibe de forma diferente, por los cambios a nivel social, metodológico, ocupacional y en las relaciones de trabajo, que muchas veces son perjudiciales (Crespo C. , 2021); lo que incrementa el apareamiento de consecuencias negativas tanto a nivel personal como grupal, y trae consigo problemas graves para el logro de objetivos a nivel empresarial.

Condiciones precarias en la jornada laboral se percibe como una amenaza que originara accidentes de todo tipo en el personal como enfermedades a nivel físico y mental.

El mundo mediante el contexto de globalización y competitividad se ha enfrentado a grandes cambios en las prácticas que rigen las medidas laborales. Con mayor énfasis en los avances tecnológicos y la necesidad de obtener resultados de calidad lo más pronto posible.

Por tal razón, Crespo (2021) refiere que: “los apresurados cambios en el mercado del trabajo, en las condiciones laborales y en las normas empresariales, han provocado “nuevos riesgos” que atentan contra la salud de los trabajadores” (p. 18).

En este sentido está abierto un panorama interesante para evaluar los ambientes de trabajo, las empresas no se descuidarán los factores que influye directamente en la productividad del colaborador, de esta manera, se orienta sus esfuerzos hacia una comprensión integral de la dimensión humana, con la suposición que si el trabajador se encuentra en buenas condiciones de salud física y psicológica, habrá un impacto positivo en la producción y disminución de costos en materia de atención médica y acompañamiento (Villacis, 2015).

El concepto de riesgos psicosociales hace referencia a situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores de forma física, social o mentalmente (Moreno, 2011). Son factores de estrés que alteraran y desequilibran los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo, dado que se origine en cualquiera de los múltiples desequilibrios entre demandas y recursos.

Factores de Riesgo Psicosocial.

Los factores de riesgos psicosociales se conceptualizan como características dentro del ambiente de trabajo, que afecta a nivel emocional, físico y psicológico, estas tienden a desarrollarse y acumularse. Por ejemplo, para en un trabajador que está en un puesto donde está relacionado con constante carga mental, sobrecarga de trabajo o que tiene que soportar un trato de indiferencia por parte de sus compañeros o superiores, el riesgo está presente pero no es evidente desde los primeros momentos y se expone después con un fuerte impacto anímico y emocional (Crespo, 2021)

Estos factores se categorizarán como positivos o negativos, dependerán de la respuesta humana a estos. Por tanto, depende de la sensibilidad de cada trabajador a la hora de reconocer estos factores. En esta situación, bajo condiciones adversas, esto causará una carga de trabajo. Insatisfacción en el trabajo, conflicto dentro de la empresa, falta de motivación entre otros factores que existen en la empresa.

Sin embargo, en el informe planteado por la Universidad Internacional de Valencia (Universidad Internacional de Valencia, 2017). menciona los siguientes factores en los riesgos psicosociales:

- **Espacio Físico:** el entorno físico incluye todo, desde estacionamientos fuera de la fábrica hasta ubicaciones y diseños de edificios, sin mencionar factores como la iluminación y el ruido para el lugar de trabajo de cada trabajo.
- **Iluminación:** el sentido común dice que, sin suficiente luz, la calidad del trabajo se deteriora. Por otro lado, se conoce que, los problemas de iluminación a largo plazo causarán discapacidad visual en los sujetos. La intensidad, o nivel de brillo, es el factor más común asociado con la luz. Sin embargo, aún no se sabe cómo una buena iluminación contribuye al rendimiento. El nivel óptimo ciertamente depende de la naturaleza de la tarea actual.
- **Ruido:** el ruido se considera sonido o ruido no deseado. Aún no está claro si esto reducirá la eficiencia de los empleados debido a datos inconsistentes. Los sonidos fuertes causan daño fisiológico adicional. Para un ruido de 95 a 110 decibelios, los vasos sanguíneos se contraen y cambian la frecuencia cardíaca y el flujo sanguíneo. Se menciona que el ruido continuo elevará la presión arterial. Los sonidos fuertes también aumentan la tensión muscular.
- **Temperatura y Humedad:** el clima y la temperatura tienen diferentes efectos sobre el personal de trabajo. Al trabajar en interiores, la empresa está dispuesta a invertir suficiente dinero, si la instalación es adecuada, la temperatura y la humedad están debidamente controladas. El cuerpo humano se adapta a muchas situaciones. Soportará el calor extremo y funcionará durante mucho tiempo incluso en días calurosos y húmedos.
- **Vibración y Movimiento:** las vibraciones se sienten a menudo al utilizar herramientas como taladros neumáticos y vehículos que transmiten vibraciones desde el motor hasta el asiento del conductor. La vibración es un estresor potencial que es mayor que el movimiento. El grado de vibración que un individuo siente sin causar una respuesta de estrés también depende de la fuerza de la vibración, su

aceleración, su amplitud y las características personales del individuo. La mayoría de los resultados son de naturaleza física, como visión borrosa, dolores de cabeza, temblores y tensión muscular.

Clasificación de riesgos psicológicas

Según el informe del Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador, clasifica los siguientes riesgos psicológicos que afectan a los trabajadores y organización:

- **Aburrimiento y Monotonía:** El aburrimiento, también conocida como fatiga mental, generalmente es causada por actividades repetitivas, monótonas y poco atractivas. A veces provoca inquietud, tristeza, frustración y no nos da energía ni motivación. Lo que una persona encuentra aburrido y aburrido parece emocionante y emocionante para otra. Otra forma de combatir el aburrimiento es enseñar a los empleados el valor y el significado del trabajo. Este conocimiento se comunica fácil y rápidamente durante varias sesiones de estudio y recorridos por la fábrica. Estos programas también ayudan a aumentar la motivación y la tolerancia al trabajo monótono.
- **Sobrecarga cuantitativa y cualitativa de la tarea:** puede provocar estrés, desmotivación, baja autoestima, sensación de acoso, malestar general lo que, disminuye la reacción del trabajador.
- **Funciones:** estas tendrán significado para el colaborador de esta manera representa un agente motivador que contribuye a la satisfacción del colaborador caso contrario será causante de insatisfacción, estrés y fatiga laboral.
- **Ritmo de trabajo:** se considera los antecedentes, trabajar con ellos si tienes poco tiempo y necesitas acelerar la producción, es decir, si está afecta a los trabajadores y no puedes trabajar.
- **Tipo de contrato:** las incertidumbres en el lugar de trabajo pueden hacer que los trabajadores se sientan incómodos, indiferentes a sus actividades y crean incertidumbres que se manifiestan en bajos niveles de compromiso con la empresa.

- La violencia en el trabajo: la violencia en el lugar de trabajo es un acto, incidente o comportamiento irrazonable en el que una persona es atacada, amenazada, humillada o lesionada como resultado directo del trabajo. Además, el uso intencional de poder o amenaza a otra persona o grupo de personas en situaciones relacionadas con el trabajo causarán lesiones, muerte o daños psicológicos.
- Acoso laboral: acoso derivado del afán de poder y del encuentro con la picardía. Esto incluye comportamientos abusivos que afectan la personalidad, la dignidad, la integridad física, el estado mental de un individuo o ponerlos en peligro: comportamiento, lenguaje, gestos y escritura, deterioro del empleo o del medio ambiente de trabajo. El acoso laboral es otra forma de violencia laboral que ocurre en todos los niveles de una organización, que representa el comportamiento negativo del grupo, la humillación y el aislamiento de uno o más trabajadores Atacar sistemáticamente durante un período de tiempo (MRL, 2018) .

Evaluación de riesgos psicosociales a los trabajadores

La gestión de riesgos laborales de origen psicosocial se considera un tema importante de la prevención de riesgos laborales, pero estos riesgos son importantes para el empleado y la salud organizacional.

Por lo tanto, la evaluación del riesgo psicosocial es una herramienta preventiva muy importante debido a los orígenes psicosociales y los planes de identificación, evaluación y manejo de los factores de riesgo. Determine las precauciones correspondientes que conducirán a la gestión eficaz de las personas en su organización. En el sentido de adaptarse mejor a las tareas, el entorno y la empresa a desempeñar, lo que redundará en la eficacia de la organización (Pozo, 2018).

La evaluación del riesgo psicológico es el proceso de estimar la magnitud del riesgo inevitable y recopilar y facilitar la información necesaria para que se tomen las precauciones correspondientes. Es parte integrante y necesaria del proceso de evaluación de riesgos en cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos

laborales. Y en el marco de la evaluación de riesgos, implica identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores expuestos a ellos y evaluar cualitativa y cuantitativamente los riesgos psicosociales.

Los técnicos evitan errores al recopilar información sobre factores psicosociales y realizan evaluaciones de riesgo psicosocial convenientes. Los errores se deben a expectativas de intervención personal, falta de interés en la gestión empresarial para abordar factores psicosociales o confusión entre datos objetivos y subjetivos de los proveedores.

Desconocer los datos subjetivos es otro error. Esto se debe a que los factores causales no pueden estimarse por separado de sus percepciones del sujeto. Las evaluaciones posteriores implican el examen de datos objetivos y subjetivos, cada uno hace su propia contribución a la estimación de la realidad psicosocial.

Realizar una evaluación de riesgos psicosociales requiere un conocimiento profundo de la organización, la actividad económica, la estructura, la distribución general de las cargas de trabajo, las fortalezas y debilidades y los problemas.

También es importante conocer aspectos de la distribución demográfica de la población activa, los factores de riesgo más relevantes, las intervenciones psicosociales realizadas previamente y las expectativas en relación con la evaluación de riesgos psicosociales. (Confederación de empresarios de Malaga, 2013)

Además, se considerarán los datos sobre procesos disciplinarios, quejas de empleados, clientes, usuarios, etc., despidos, coordinación de puestos, rotación de puestos y resultados de productividad.

El proceso de evaluación del riesgo psicosocial seguirá dos enfoques. Un abordaje integral de todos los riesgos conocidos que permita la identificación inmediata de

medidas de control, y un abordaje más específico de los riesgos psicosociales que requieran una intervención más detallada.

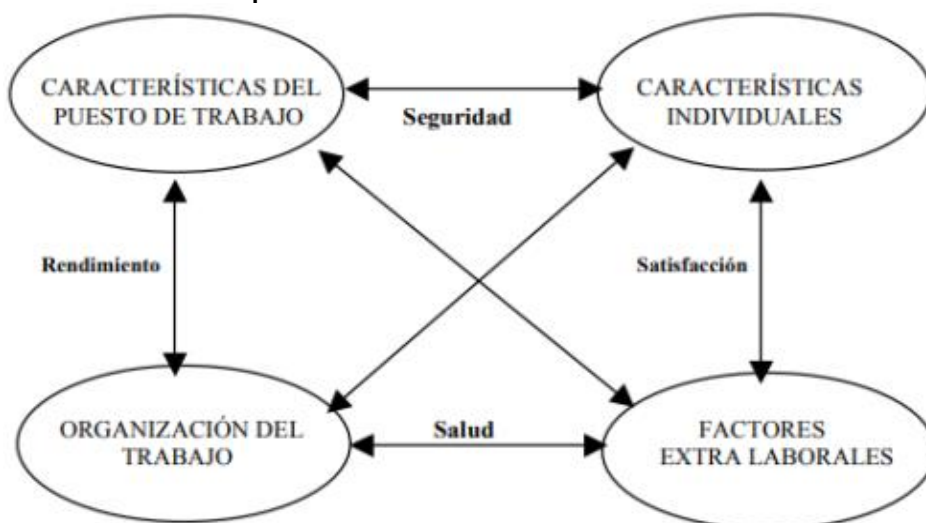
Medidas de prevención frente a los factores de riesgo psicosociales

Los datos necesarios para una correcta documentación y diagnóstico de la situación, además de un tratamiento adecuado, son los siguientes:

- Análisis con detenimiento del puesto del trabajo actual.
- Descripción de los acontecimientos habidos en la empresa.
- Empleo de cuestionarios de evaluación adaptados a la normativa vigente.

Un trabajo bien diseñado tiene el nivel correcto de requisitos sin carga, un alto grado de control sobre el trabajo en sí y un alto grado de libertad en la toma de decisiones, se minimiza el potencial de estrés directo. Los siguientes aspectos: grado de autonomía. Personas involucradas en la eliminación de la ambigüedad de roles. Temas relacionados con la prevención y resolución de conflictos. Objetivos para mejorar las precauciones contra las condiciones laborales precarias que reducen los factores de riesgo psicosocial y el apoyo social entre colegas.

Gráfico 2. Factores psicosociales



Fuente: (Crespo C. , 2021)

Las medidas preventivas para aliviar o reducir el estrés laboral varían, tanto en organizaciones como en individuos. Para prevenir el estrés relacionado con el trabajo, las intervenciones comenzarán en la etapa de diseño, se tiene en cuenta todos los elementos del trabajo e para integrarlos al entorno físico y social con posibles impactos. La prevención del estrés ocupacional es esencialmente una intervención organizacional, pero no siempre, las intervenciones individuales para reducir el estrés y sus consecuencias pueden ayudar.

La solución más adecuada y eficaz para prevenirlo. Un aspecto importante para prevenir el estrés laboral es el aumento del apoyo social en la organización, que no solo reduce el riesgo de estrés, sino también sus efectos negativos, que favoreció así la cohesión y supervisión de los grupos de trabajo Formar a las personas para que adopten una actitud solidaria (Villacis, 2015).

Dentro de algunas medidas preventivas que establece Güell (2016), que serán implementadas en los lugares de trabajo se considera:

- Se tienen que apoyar las interacciones sociales entre los trabajadores fuera del trabajo: juegos, hobbies, celebraciones, etc.
- Se permitirá que el trabajador utilice sus habilidades para solucionar problemas.
- Se establecerán correctamente las funciones, tareas y responsabilidades de cada uno de los trabajadores para evitar la ambigüedad.
- Se involucrará a los trabajadores para que participen en la toma de decisiones, mejora la comunicación en la organización.
- El trabajo irá de acuerdo con las habilidades y los recursos de los trabajadores.

Varias técnicas permiten a los trabajadores disponer de los recursos necesarios para hacer frente al estrés laboral por si fallan las medidas organizativas. Debes hacer ejercicio, evitar estimulantes como el tabaco, el café y el alcohol, ser asertivo, evitar estilos pasivos o agresivos, desarrollar tolerancia y respetar a los demás (Guell, 2016).

Legalmente, los empresarios realizarán una evaluación de riesgos, que es precisamente la herramienta básica que les permite abordar los problemas desde una perspectiva preventiva y tomar las medidas necesarias para mejorar la salud del trabajador.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo y enfoque de investigación

El diseño de investigación servirá al investigador para definir sus elementos, el análisis de factibilidad que formará parte del estudio en cuestión. Sin embargo, también se utiliza para delinear límites antes de una investigación, lo cual es un paso importante para lograr el éxito deseado (Gallardo, 2017).

Por supuesto, vale la pena señalar que la elaboración de un diseño es flexible, cambiará durante la investigación, dependerá de las operaciones realizadas, además, por defecto muestra las líneas que se ejecutarán para obtener resultados. Será flexible porque se tendrá en cuenta los factores que se presentan en cada una de sus etapas y será adecuado para lograr las metas previstas. De lo contrario, los resultados obtenidos pueden no ser apropiados para el contexto (Moya, 2002).

En cuanto al presente proyecto de investigación se diseñaron los aspectos metodológicos que definen el proceso de investigación, este proceso, fue parte esencial de la investigación porque se presta atención a cada paso y detalle realizado. Por lo cual la metodología del presente proyecto de investigación cuenta con los siguientes parámetros:

El paradigma que mayormente se acopla a la investigación es el postpositivista al ser la psicología una ciencia social, porque a través de este paradigma se establece que la realidad de un fenómeno en concreto, que en muchas ocasiones no se lo percibe en su verdadero contexto (Ramos, 2015). Para el caso de esta investigación se idéntico de manera clara los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con la finalidad de establecer un plan de prevención de riesgos.

Se desarrolló bajo un enfoque investigativo, al mismo que se define como el conjunto de creencias y actitudes, una visión del mundo que implica explícitamente una

determinada metodología; como fuente de métodos de resolución de problemas y reglas adoptados por la comunidad científica; que muestra las teorías opuestas, las hipótesis, los métodos y herramientas necesarios para la investigación (Rivas, 2016). Cada enfoque tiene una idea diferente sobre la investigación, su elección es necesaria según el tema de la investigación y los objetivos, se desarrollarán estrategias para resolver la problemática de la investigación (Rivas, 2016). El enfoque para este proyecto fue cuantitativo, bajo un diseño no experimental, y, de alcance descriptivo con corte transversal, porque se utiliza la recopilación de datos mediante un instrumento que permite establecer datos estadísticos descriptivos y el levantamiento de esta información se obtiene hasta una determinada fecha.

Los métodos teóricos que se aplicaron en este proyecto de investigación se determinaron de acuerdo con el estudio realizado, a continuación, se detalla a continuación:

- Método inductivo con el que se evaluó al personal de la empresa textil de forma general por medio de un instrumento que se aplicó para diagnosticar los riesgos psicosociales que se presentaban en el área de producción, que arrojó información que conllevó a la creación de una propuesta y por ende a los resultados y recomendaciones para futuros proyectos de investigación.
- Además, se aplicó el método deductivo con el fin de relacionarlas con el marco teórico como con el trabajo práctico, es decir que en base a la investigación bibliográficamente y de la información obtenida de la aplicación del cuestionario seleccionado, para obtención y planteamiento de conclusiones.

2.2. Población y muestra

La población es un conjunto de personas, criaturas u objetos referenciados a partir de los resultados de una investigación, una población es finita pues tiene un número limitado de elementos, por ejemplo, todos los habitantes de una determinada comunidad. Una población es infinita si no se contarán todos sus elementos.

Con base en lo mencionado anteriormente, la población de objeto de estudio estuvo conformado por el personal de la empresa textil Jhonatex específicamente el área de producción. Esta fue de carácter finita porque al personal que se le aplicó el cuestionario de evaluación con respecto a los riesgos psicosociales estaba compuesto de 30 personas, lo que quiere decir que, al ser un grupo de participantes pequeño, por lo que, no fue necesario aplicar el cálculo de la muestra.

2.3. Tipo de recolección y análisis de la información

El tipo de recolección de información que se aplicó en esta investigación, se apoya en el método no experimental, utilizado en las ciencias sociales, se toma en consideración los eventos que ya sucedieron o se dieron en la realidad, sin manipulación o intervención del investigador, en este tipo de estudios las variables independientes acontecen sin que se tenga control sobre ellas (Gallardo, 2017).

La técnica de investigación es el medio por el cual se implementa un método. La técnica escogida fue la psicométrica a través de un instrumento de evaluación. Según Gómez (2021), la psicometría en psicología se encarga de la medición de forma estandarizada y cuantitativa sobre variables, que ayuda a la validación de resultados sobre un grupo de participantes. Menciona a su vez, Tovar (2007), dentro de la técnica psicométrica se utiliza test psicométricos con características de estandarización, estos se componen de ítems con varias respuestas que mide algún fenómeno de estudio en cuanto a duración, intensidad y complejidad.

El instrumento es un documento mediante el cual permite la evaluación de los objetos de estudio para la identificación de resultados que permiten llegar a ciertas conclusiones. Es importante porque ayuda a explicar y describir el fenómeno que se estudia (Escudero & Cortez, 2018).

El instrumento de elección para evaluar los riesgos psicosociales fue el Cuestionario de Evaluación de los Riesgos Psicosociales creado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador; se empleó este instrumento por requerimientos legales y administrativos de la institución en la que se aplicó la evaluación.

Este instrumento estuvo conformado por un conjunto de preguntas diseñadas para recopilar información en relación con el problema de estudio, además se aplicó de forma presencial. El Cuestionario de Evaluación de los Riesgos Psicosociales, se presenta en el Anexo 1.

Su objetivo principal es evaluar los factores de riesgo psicosocial los cuales afectarán a la salud de los trabajadores, para esto es necesario generar acciones de prevención o disminución del riesgo psicosocial.

El cuestionario posee un enfoque con las situaciones que pueden ser considerados como factores causales que dañaran la salud de los trabajadores en el área de producción de la empresa, es así que tiene un diagnóstico preliminar desde el punto de vista psicosocial y como punto de partida para evaluaciones más detalladas de las áreas de deficiencia. En relación con lo establecido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2018), en su guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, refiere que:

Este cuestionario fue aplicado por profesionales en seguridad y se aplicó a instituciones con más de 10 personas, también se aplicó a entidades con menos de 10 personas siempre que se mantenga el anonimato. Esto es necesario debido a que gracias al anonimato los miembros de la entidad responderán el cuestionario de manera honesta (p. 5).

Las preguntas del cuestionario utilizaron un vocabulario sencillo y conciso. Las respuestas se enmarcaron en una escala tipo Likert la cual está formada de la siguiente manera:

- Completamente de acuerdo= 4

- Parcialmente de acuerdo= 3
- Poco de acuerdo= 2
- En desacuerdo= 1

El cuestionario cuenta con 58 ítems los cuales se encuentran agrupados en 8 dimensiones, como se muestra en la tabla 4:

Tabla 4. Dimensiones del cuestionario

Dimensión	Número total de ítems	Número del ítem del cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52,54
Otros puntos importantes: Salud autopercebida	2	44, 58

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018)

El cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial incluye apartados como:

- Instrucciones para la cumplimentación del cuestionario, datos generales, observaciones y comentarios, resultados globales, resultados de la medición y análisis e interpretación.
- Describe los pasos necesarios para completar correctamente el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.
- En la sección de datos generales, se indica la fecha, la ubicación, los datos de la empresa y los datos sociodemográficos, como el nivel educativo, la experiencia laboral, la edad, la identidad personal y el género.

- Garantiza el anonimato de los participantes y la confidencialidad de la información recibida.
- La sección de observaciones y comentarios está diseñada para que los empleados publicarán sus inquietudes y opiniones en el cuestionario, lo que servirá como retroalimentación para facilitar en beneficio del proceso de adopción y/o para estructurar el plan de acción.
- Las secciones de puntuación global, medición y análisis e interpretación de resultado permitieron calcular si el riesgo es bajo, medio y alto, con respecto a las condiciones del personal evaluado después de una evaluación de riesgo psicosocial.

En este contexto, para determinar la dimensión riesgo, se realiza una suma simple de los resultados obtenidos para los factores que componen cada dimensión y se comparan los resultados con los valores presentados en la tabla 5:

Tabla 5. Dimensiones de riesgo

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018)

Para determinar el nivel de riesgo global se realiza una suma simple de los resultados obtenidos para cada parámetro y se comparó el resultado con los valores especificados en la tabla 6:

Tabla 6. Niveles de Riesgos psicosociales

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se aplicarán las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causa efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018)

Para la determinación de la validez y confiabilidad del cuestionario de evaluación, se aplicó un pilotaje al 10% de la población de estudio, con los resultados alcanzados, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach. El coeficiente alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala.

Al realizar el análisis del coeficiente alfa de Cronbach, proporciono un resultado del 0.942 lo que significa que la escala es confiable al ser cercano a uno, esto determinó que existe un análisis de consistencia interna muy alto, este resultado se obtuvo a través del programa estadístico SPSS/v.25, como se muestra en la tabla 7:

Tabla 7. Coeficiente del Alfa de Cronbach del instrumento aplicado

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.942	58

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad del instrumento utilizado será corroborada con investigaciones adicionales en las que explica que tiene buenas propiedades psicométricas para su utilización. De esta forma, un estudio realizado por Pineda (2019), en el que se estudió los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en el cantón Saquisillí muestra que tiene validez y fiabilidad muy alta, pues posee un alfa de Cronbach de 0,987 y por dimensión de 0,806 a 0,904.

Una vez identificada el nivel de confiabilidad del instrumento, se procedió a la aplicación del cuestionario de evaluación, para lo que, se solicitó autorización a la empresa, una vez autorizado, se consideró la necesidad de contar con un equipo de trabajo conformado por el investigador, y una persona asignada por la dirección. Posteriormente, se socializó la información y el procedimiento a seguir, así como la finalidad e importancia de esta investigación, para lo que, el responsable de administrar el cuestionario estará capacitado para responder cualquier pregunta o inquietud de los participantes. Finalmente, se aplicó el cuestionario de evaluación a los trabajadores con el direccionamiento y apoyo del investigador. Con los resultados obtenidos se determinó la situación actual que enfrentan los trabajadores de la empresa.

2.4. Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de la información obtenida en los proyectos de investigación se encontrará diferentes programas estadísticos en donde el responsable del análisis de la información ingresará la respuesta de cada participante, en correspondencia con la escala de Likert anteriormente señalada. En el caso de la presente investigación se utilizó el software Excel para la tabulación de la información obtenida del personal de estudio, y la aplicación de estadística descriptiva. La información recopilada permitió

el desarrollo de un plan con las medidas de prevención e intervención adecuadas para la mitigación de los riesgos psicosociales.

Caracterización de la Institución

El presente proyecto de investigación se llevó a cabo en la empresa Textil Jhonatex, la cual se encuentra ubicada en el parque industrial, en la Av. 4ta y Calle F, además cuenta con puntos de distribución situados en Huachi Chico, en La Manuela Sáenz y en San Antonio Ubicación.

El estudio de riesgos psicosociales que llevó a cabo en la empresa Jhonatex, se realizó específicamente en el área de producción, la cual se encuentra situada específicamente en el parque industrial. AV. CUARTA S/N y AVDA. D Y CALLE F, Ambato 180167, como se observa en el gráfico 3:

Gráfico 3. Ubicación



Fuente: Google Maps

Reseña histórica de la empresa

Jhonatex siempre se ha caracterizado por la calidad de sus productos que llegan a tener un crecimiento significativo en el área textil de la zona centro del Ecuador. Sin embargo, actualmente esta estrategia ya no es suficiente para conquistar nuevos nichos de mercado, por ello, en el año 2021 Jhonatex apuesta por una nueva tecnología sustentable y sostenible, con la adquisición de nueva maquinaria. La finalidad es ofrecer un servicio diferenciado y completo para el sector textil de la zona central del país. Por esta razón, la utilización de nuevas tecnologías contribuyó a la innovación y sobre todo a responder de manera adecuada a las necesidades de los consumidores y clientes de la marca Jhonatex con una transformación digital tanto para el área de comercial y de marketing.

Misión Textiles Jhonatex

Somos una empresa especializada en la fabricación de tela de tejido de punto circular, rectilíneo y servicios de acabados textiles, diferenciados por la calidad de sus telas inteligentes que brindan confort, libertad y movimiento gracias a la planta de producción de alta capacidad e innovación tecnológica, somos la principal fuente de materia prima ideal de hombres y mujeres soñadores que confeccionan prendas de vestir para satisfacer a las necesidades de los ecuatorianos.

Visión

“Ser reconocidos a nivel nacional como empresa líder de tejido de punto”

Valores

Los valores son un conjunto de principios éticos y profesionales que las compañías se comprometen a respetar durante toda la actividad.

- **Transparencia:** genera confianza, seguridad y sinceridad con clientes, proveedores, accionistas o la sociedad.
- **Respeto:** conducta que no vulnere los derechos propios y de los semejantes.
- **Puntualidad:** cumplir con compromisos y obligaciones en los tiempos acordados.
- **Solidaridad:** trabajar en un ambiente amigable y de confraternidad que permitan encaminarnos hacia cumplir la misión organizacional y lograr la visión plantada.
- **Honestidad:** obrar con sinceridad y de clara orientación moral que permita cumplir con las responsabilidades asignadas en el uso de recursos, materiales e información.
- **Capacidad de comunicación:** a cada persona que forma parte de la organización se podrá expresar de manera libre siempre que sea en términos correctos, constructivos y de respeto.
- **Responsabilidad individual:** asumir las consecuencias de lo que se hace o se deja de hacer en la empresa y su entorno.
- **Caridad:** la caridad es una virtud muy importante, se refiere a amar a Dios sobre cualquier cosa. Es un valor que invita a hacer el bien y ser fraternal.
- **Innovación:** es el proceso creativo mediante el cual se genera un nuevo producto, diseño, proceso, servicio, método u organización, o añade valor a los existentes

Lema

“Tejer un mundo de colores a través de la innovación”

Propuesta

Tema: Plan de prevención de riesgos psicosociales en el área productiva de una Empresa Textil Jhonatex

Antecedentes

Los riesgos psicosociales, representan factores causales para un desempeño inadecuado de los trabajadores, esto se presentan debido a ciertas condiciones laborales que afectan la salud de las personas, se enmarcan en el diagnóstico de factores psicológico y fisiológicos, que normalmente desencadenan en estrés, es decir, es una respuesta física y emocional provocado por el desequilibrio entre las exigencias, recursos y capacidades laborales.

Para el caso de la Empresa Textil Jhonatex, los niveles de riesgo psicosociales en los trabajadores se valoraron a manera general como medio, con las dimensiones más afectadas y que tienen nivel de riesgo alto el acoso sexual, las condiciones de trabajo, la doble presencia; mientras que se consideró como riesgo medio el liderazgo, la adicción al trabajo, y, la salud auto percibida; finalmente la única dimensión que reflejó nivel de riesgo bajo fue la carga y ritmo de trabajo.

En base a lo expuesto es evidente, que se requiere el planteamiento de estrategias, que contribuyan a la mitigación de estos problemas identificados, con la finalidad de mejorar el desempeño y productividad de los trabajadores, pero, sobre todo, para precautelar la salud de los trabajadores de la empresa.

Objetivos

Objetivo General

- Desarrollar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el área productiva de la Empresa Textil Jhonatex.

Objetivos Específicos

- Familiarizar a los trabajadores, del área de producción, sobre la importancia de la identificación de los riesgos psicosociales en su sitio de trabajo.
- Socializar los resultados alcanzados en el diagnóstico con la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.
- Concientizar a los trabajadores acerca de la importancia de la aplicación del plan de prevención de los riesgos psicosociales.

Precondiciones

Para implementar el plan de estrategias el plan de prevención de los riesgos psicosociales, se tendrá la predisposición de los gerentes de la empresa de realizar ciertos cambios tanto a las condiciones de la empresa como a la predisposición de trabajo de sus empleados.

Monitoreo

Al momento de incorporar el plan y las estrategias con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales, se evaluará cada dimensión en un periodo de tiempo trimestral, con el propósito de verificar que las actividades el nivel de cumplimiento de las acciones propuesta en el plan.

Sostenibilidad

El plan de prevención se sostendrá primero por medio de la socialización por parte de los dirigentes de la empresa y del área de producción a los empleados sobre las actividades planificadas e implementado un cronograma para cada una de ellas. Con esto, se actualizará todo lo relacionado con reglamentos, documentos, planificación con expertos, a través de capacitaciones y talleres.

Destinatarios

Los beneficiarios de la implementación del plan preventivo de riesgos psicosociales, serán los trabajadores de la Empresa Textil Jhonatex, es la empresa que cuenta con un programa que garantiza el cumplimiento. De igual forma, porque los directivos se preocuparán por el bienestar físico, emocional y laboral e los trabajadores, con esto se contribuirá a la mejora de su salud física y mental, así como su calidad de vida, de manera indirecta se benefician sus familias al otorgarles herramientas adecuadas para hacer frente a las situaciones difíciles que se presentan en la vida cotidiana.

Matriz Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales

Tabla 8. Matriz Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales

Dimensión	Actividades	Objetivos	Indicadores	Recursos	Responsables	Tiempo de ejecución	Cumplimiento de objetivos	Presupuesto
Carga y ritmo de trabajo	Capacitación a los trabajadores sobre organización y planificación de tareas para evitar sobrecarga laboral.	Equiparar el ritmo y carga laboral de los trabajadores de la institución.	N.º de trabajadores capacitados / Total, de personal	Computadora Pizarra Sala de reuniones	– Gerente – Personal de recursos humanos	Semestral	Test-pretest	\$200
Liderazgo	Utilización de herramientas de comunicación asertiva entre empleador y trabajadores.	Fomentar el trabajo en equipo del personal con los empleadores.	N.º de campañas de comunicación realizadas / N.º de campañas de comunicación planificadas	Estrategias de comunicación asertiva	– Gerente – Personal de recursos humanos	Permanente	Test-pretest	\$150
Acoso Sexual	Capacitación a los dirigentes y al personal sobre cómo prevenir e intervenir ante el acoso sexual.	Comunicar información básica sobre violencia, discriminación y acoso sexual en el trabajo.	N.º de trabajadores capacitados / Total, de personal	Sala de reuniones Computadora Proyector Papel Impresora	– Gerente – Personal de recursos humanos	Cada dos meses	Encuesta	\$200
	Elaboración protocolos de	Prevenir situaciones de	N.º de protocolos	Material de oficina	– Gerente	Un mes	Control de protocolos	\$400

	intervención ante el acoso sexual.	acoso sexual en la institución.	realizados / N.º de protocolos planificados	Reglamentos Normas	– Personal de recursos humanos			
	Apoyo profesional para las víctimas de acoso sexual.	Mitigar las consecuencias negativas sobre experiencias traumáticas relacionadas con acoso sexual.	Sesiones psicológicas realizadas por acoso sexual / Total de sesiones psicológicas realizadas	Personal en el área de medicina y psicología	– Gerente – Personal de recursos humanos	Cada semana/o cada quince días	Test-pretest	\$1000
	Desarrollo de disposiciones sobre que el horario de salida será cumplido de manera obligatoria	Cumplir el horario de trabajo regular.	Trabajadores que salen dentro del horario establecido / Total de trabajadores	Reloj biométrico	– Gerente – Personal de recursos humanos	Permanente	Control biométrico	\$160
Adicción al trabajo	Capacitación al personal acerca de las consecuencias en la salud mental y física al trabajar de forma indiscriminada.	Promover la salud mental y física del personal.	N.º de trabajadores capacitados / Total, de personal	Sala de reuniones Computadora Proyector Papel Impresora	– Gerente – Personal de recursos humanos	Semestral	Encuesta de satisfacción	\$100
Condiciones de trabajo	Revisión de instalaciones del área	Evaluar anualmente el estado de equipos, instalaciones y protección personal para la prevención de	Horas de mantenimiento ejecutadas / Horas de mantenimiento planificadas	Personal técnico - operativo	– Gerente – Personal de recursos humanos	Anual	Control de equipos y materiales	\$2000

		posibles incidentes y accidentes laborales.						
Doble presencia	Desarrollo de espacios de convivencia para los trabajadores y sus familias.	Fomentar la convivencia laboral y familiar a través de espacios de recreación al personal.	Convivencias realizadas / Convivencias planificadas	Logística	– Gerente – Personal de recursos humanos	Semestral	Encuesta de satisfacción	\$1000
Salud auto percibida	Realización de ejercicios de pausa activa en la institución.	Incentivar un plan de pausa activa efectivo.	Pausas activas realizadas / Pausas activas planificadas	Material de oficina Computadora Papel	– Gerente – Personal de recursos humanos	Permanente	Encuesta de satisfacción	\$10

Fuente: Elaboración propia

Estrategias de intervención en los riesgos psicosociales

Dimensión: Carga y ritmo de trabajo

- **Alcance:** Distribución de actividades equitativas
 - **Actividad:** Capacitación a los trabajadores sobre organización y planificación de tareas para evitar sobrecarga laboral.
 - **Objetivo:** Equiparar el ritmo y carga laboral de los trabajadores de la institución.
1. Aprobar capacitaciones semestrales al personal de producción.
 2. Con personal especializado realizar capacitaciones sobre definiciones básicas relacionadas con sobrecarga laboral.
 3. Realizar talleres para enseñar estrategias en la planificación y organización de tareas para evitar la sobrecarga laboral.
 4. Supervisar el manejo de herramientas de planificación y organización de tareas para observar si existe una distribución equitativa del nivel de trabajo y horas realizadas.

Dimensión: Liderazgo

- **Alcance:** Bienestar del personal
 - **Actividad:** Utilización de herramientas de comunicación asertiva entre empleador y trabajadores.
 - **Objetivo:** Fomentar el trabajo en equipo del personal con los empleadores.
1. Capacitar a cada jefe de área sobre la importancia de una comunicación asertiva en la institución.
 2. Validar la utilización de herramientas de comunicación asertiva entre jefes de área y trabajadores, con el apoyo de la unidad de talento humano.

3. Solucionar conflictos referentes al campo laboral mediante herramientas de comunicación asertiva.

Dimensión: Acoso sexual

- **Alcance:** Interés por el bienestar físico y psicológico del personal
 - **Actividad:** Capacitación a los dirigentes y al personal sobre cómo prevenir e intervenir ante el acoso sexual.
 - **Objetivo:** Comunicar información básica sobre violencia, discriminación y acoso sexual en el trabajo.
1. Aprobar capacitaciones sobre el tema de acoso sexual al personal de la institución.
 2. Realizar capacitaciones sobre conceptos básicos relacionados al acoso sexual.
 3. Identificar los tipos de acoso sexual.
- **Alcance:** Interés por el bienestar físico y psicológico del personal
 - **Actividad:** Elaboración protocolos de intervención ante el acoso sexual.
 - **Objetivo:** Prevenir situaciones de acoso sexual en la institución.
1. Realizar reuniones con el personal del área jurídica para revisar normativa legal sobre acoso sexual.
 2. Establecer reuniones periódicas con jefes de cada área y el personal jurídico para el establecimiento de un protocolo de intervención en correspondencia con el plan propuesto y las necesidades de la Empresa Textil Jhonatex.
- **Alcance:** Interés por el bienestar físico y psicológico del personal
 - **Actividad:** Apoyo profesional para las víctimas de acoso sexual.
 - **Objetivo:** Mitigar las consecuencias negativas sobre experiencias traumáticas relacionadas con acoso sexual.

1. Identificar víctimas de acoso sexual dentro de la institución.
2. Notificar a superiores sobre los casos encontrados para la activación del protocolo de intervención.
3. Brindar sesiones psicológicas semanales o quincenales a quienes han tenido experiencias relacionadas.
4. Realizar un seguimiento psicológico sobre su salud mental.

Dimensión: Adicción al trabajo

- **Alcance:** Necesidad de tiempo libre.
 - **Actividad:** Desarrollo de disposiciones sobre que el horario de salida será cumplido de manera obligatoria.
 - **Objetivo:** Cumplir el horario de trabajo regular.
1. Planificar un cronograma con tareas acorde al horario de trabajo para que el personal logre cumplir con las actividades en el tiempo establecido.
 2. Supervisar al personal que timbre en horario fuera del establecido.
 3. Comunicar estos casos especiales a supervisores.
 4. Establecer una comunicación asertiva con el personal que labora fuera del horario establecido para dar soluciones.
- **Alcance:** Necesidad de tiempo libre.
 - **Actividad:** Capacitación al personal acerca de las consecuencias en la salud mental y física al trabajar de forma indiscriminada.
 - **Objetivo:** Promover la salud mental y física del personal.
1. Aprobar capacitaciones sobre el tema de adicción al trabajo.
 2. Establecer las capacitaciones sobre el tema de adicción al trabajo junto con el área de talento humano.

3. Realizar capacitaciones semestrales al personal de la institución sobre conceptos básicos y consecuencias negativas sobre salud física y mental.

Dimensión: Condiciones de trabajo

- **Alcance:** Óptimo ambiente laboral.
 - **Actividad:** Revisión de instalaciones del área.
 - **Objetivo:** Evaluar anualmente el estado de equipos, instalaciones y protección personal orientados a la mitigación de incidentes y accidentes laborales.
1. Realizar reuniones con el personal de mantenimiento.
 2. Capacitar al personal de mantenimiento sobre las funciones de cada equipo.
 3. Capacitar al personal de mantenimiento sobre la infraestructura óptima.
 4. Verificar periódicamente las condiciones en las que se encuentra la infraestructura, equipos y materiales del área de producción

Dimensión: Doble presencia

- **Alcance:** Vinculación con el trabajo y la familia.
 - **Actividad:** Desarrollo de espacios de convivencia para los trabajadores y sus familias.
 - **Objetivo:** Fomentar la convivencia laboral y familiar a través de espacios de recreación al personal.
1. Impartir talleres con un profesional dirigido a los trabajadores en donde se les proporcione herramientas y estrategias que les permita desconectarse del mundo laboral y sus demandas, para el mejoramiento de los niveles de convivencia de los trabajadores con su entorno laboral y familiar.
 2. Realizar un día de campo en donde se integren las familias del área de producción, con el propósito de que se conozcan entre ellos.

3. Implementar una vez al año, un día en donde los trabajadores lleven a sus hijos al trabajo para que ellos se relacionen con las actividades de los padres.

Dimensión: Salud auto percibida

- **Alcance:** Concientización sobre salud física y mental.
 - **Actividad:** Realización de ejercicios de pausa activa en la institución.
 - **Objetivo:** Incentivar un plan de pausa activa efectivo.
1. Capacitar a los trabajadores sobre los beneficios en la salud al implementar actividades físicas.
 2. Realizar una evaluación a los trabajadores con el fin de conocer su salud mental y físico.
 3. Brindar apoyo a los trabajadores que presenten alguna enfermedad seas física o mental.
 4. Una vez a la semana durante una hora se realizará ejercicio físico, con el fin de que los trabajadores salgan de la rutina los que conlleva a mejorar su condición física y mental.

Plan de Pausa Activa Efectivo

El plan de pausas activas constituye una serie de descansos que realizarán los trabajadores durante su jornada de trabajo, con la finalidad de recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia; para esto es necesario realizar una serie de ejercicios que contribuyen a la reducción de la fatiga, la prevención de trastornos musculoesqueléticos, así como la mitigación del estrés.

Las ventajas que tiene el aplicar este plan, es que los trabajadores rompen con la rutina de trabajo, reactivan su energía, relajan sus músculos, generan conciencia de la importancia de la salud física y mental, ayuda en su concentración, estimula su concentración, y, por ende, mejora su desempeño laboral.

La duración de las pausas activas debe ser de cinco minutos, y cada ejercicio se debe repetir de 10 a 15 veces, se recomienda realizar por lo menos dos veces durante su jornada de trabajo y la debe hacer todos los días de la semana.

Las recomendaciones que se tomarán en cuenta para realizar estas actividades, es mantener una adecuada respiración, los ejercicios no generarán dolor, y se realizarán de manera secuencial, el estiramiento de las extremidades no será forzado y hacerlo hasta que el cuerpo lo permita.

Ejercicios de pausa activa

Con las manos extendidas, abre con los dedos separados y ciérralas en forma de puño:

Gráfico 4. Manos extendidas



Con los codos flexionados a 90° y las palmas hacia abajo, flexiona las muñecas y mueve las manos de arriba hacia abajo

Gráfico 5. Codos flexionados



Con las manos empuñadas muévelas de adentro hacia afuera

Gráfico 6. Manos empuñadas



Con las manos rectas apoyadas a la cadera, flexiona los codos hacia el pecho

Gráfico 7. Manos rectas

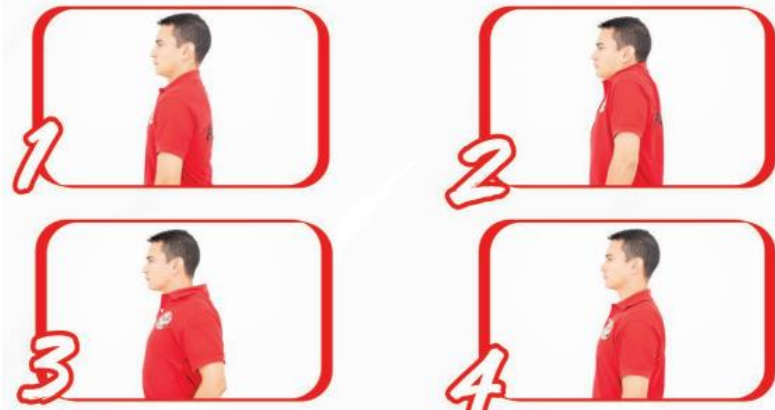


Con los brazos extendidos, muévelos hacia adelante y hacia atrás, con movimientos pendulares

Gráfico 8. Brazos extendidos



Mueve los hombros hacia adelante, atrás, arriba y abajo, se hace movimientos circulares

Gráfico 9. Movimiento de hombros

Pon los brazos adelante y luego crúzalos y extiende hacia afuera, estos se colocarán a la altura de los hombros

Gráfico 10. Movimiento de brazos

Relaja los hombros, y mueve la cabeza de izquierda a derecha, de manera lenta y sin cerrar los ojos

Gráfico 11. Relajamiento de hombros

Relaja los hombros, y mueve la cabeza de adelante hacia atrás, de manera lenta, sin cerrar los ojos y visualiza un punto referencial

Gráfico 12. Movimiento de cabeza



Con las manos hacia atrás y en posición de pie, flexiona la cadera, separa las piernas y con las rodillas relajadas

Gráfico 13. Manos hacia atrás



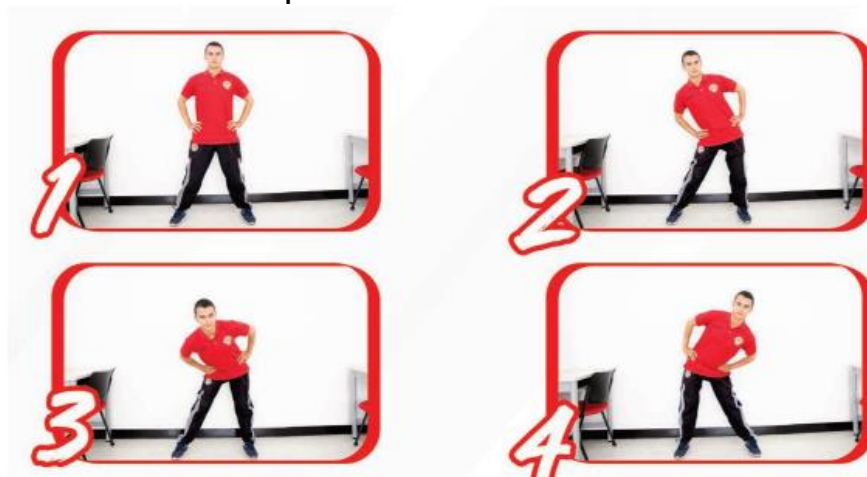
De pie, lleva una pierna adelante y arriba, con la rodilla completamente extendida, y de manera pendular se deja caer nuevamente la pierna

Gráfico 14. Movimientos de pie



Con las piernas separadas lleva la cadera y un lado a otro, y luego realiza un medio círculo

Gráfico 15. Piernas separadas



Valoración de especialistas

1. Datos personales del especialista

Datos Generales	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Nombres y Apellidos:	Juan Fernando Arias Mantilla	Juan José Flores Martínez	Andrés Alejandro Gavilanes León
Grado académico (área):	Master en Prevención de Riesgos Laborales	Master en Dirección de Recursos Humanos Magister en Comportamiento Organizacional	Magister en Gestión de Riesgos
Experiencia en el área (años):	9 años	1 año	10 años
Empresa	SOLUCEM	COAC 9 de octubre	GD Trust Company
Cargo	CEO	Jefe de Talento Humano	CEO

Validación de la propuesta

Marcar con una "x"

Criterios	Experto 1						Experto 2					Experto 3				
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	4	1	2	3	4	4
Presentación de la propuesta						X					X					X
Formato de la propuesta						X					X					X
Aplicabilidad de la propuesta						X					X					X
Utilidad de la propuesta						X					X					X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X					X					X
Concordancia entre actividades y necesidades						X					X					X
Total						36					36					36
Observaciones							La propuesta engloba contenidos teórico – prácticos, genera un plan de prevención adecuado a las necesidades detectadas y normativa existente					Esta investigación es de importancia en la actualidad sobre todo en las áreas donde se trabaja a presión esto ayudará a prevenir enfermedades ocupacionales				

Evaluación del Cumplimiento Técnico

Marcar con una “x”

Relevancia de los criterios

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Experto 1		Experto 2		Experto 3	
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple
Nombre de la propuesta	X		X		X	
Formato para la propuesta	X		X		X	
Número de ítems planteados	X		X		X	
La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X	
Se adecúa a las características psicológicas laborales de la población	X		X		X	
Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas – laborales	X		X		X	
El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X	
Se identifica el objetivo principal del programa	X		X		X	
El diseño acoge aspectos esenciales de la propuesta	X		X		X	
El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X	
TOTAL	10		10		10	

Pertinencia de los criterios

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Experto 1		Experto 2		Experto 3	
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple
Nombre de la propuesta	X		X		X	
Formato para la propuesta	X		X		X	
Número de ítems planteados	X		X		X	
La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X	
Se adecúa a las características psicológicas laborales de la población	X		X		X	
Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas – laborales	X		X		X	
El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X	
Se identifica el objetivo principal del programa	X		X		X	
El diseño acoge aspectos esenciales de la propuesta	X		X		X	
El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X	
TOTAL	10		10		10	

Lenguaje de los criterios

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Experto 1		Experto 2		Experto 3	
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple
Nombre de la propuesta	X		X		X	
Formato para la propuesta	X		X		X	
Número de ítems planteados	X		X		X	
La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X	
Se adecúa a las características psicológicas laborales de la población	X		X		X	
Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas – laborales	X		X		X	
El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X	
Se identifica el objetivo principal del programa	X		X		X	
El diseño acoge aspectos esenciales de la propuesta	X		X		X	
El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X	
TOTAL	10		10		10	

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Resultados

Género

Tabla 9. Género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	19	63
Masculino	11	37

Fuente: Encuesta aplicada al personal
Elaboración propia

Análisis e interpretación:

En la tabla 9 se observa el sexo de las personas que participaron en la encuesta, en donde, el 63% pertenece al sexo femenino y el 37% corresponde al masculino.

Niveles de riesgos psicosociales

Tabla 10. Resultado global de riesgos psicosociales

Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
17%	67%	17%

Fuente: Encuesta aplicada al personal
Elaboración propia

En la tabla 10 se observa los riesgos psicosociales que se presenta en la empresa Textiles Jhonatex, el 67% de los participantes están en riesgo medio, con ello la salud y seguridad se compromete a mediano plazo, si no se atiende existirá un impacto más grave y se dará con mayor frecuencia.

Riesgos psicosociales por dimensiones

Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

Tabla 11. Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	54
Medio	7	23
Alto	7	23
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal
Elaboración propia

En la tabla 11 se indica la interpretación de los niveles de riesgos psicosociales presenta el área de producción con respecto a la dimensión de carga y ritmo de trabajo, en donde, el 54% corresponde a un riesgo bajo, esto señala que las cargas laborales que tiene la mayoría de los trabajadores de la empresa son cargas adecuadas y no generan afectación grave.

Dimensión 3. Liderazgo

Tabla 12. Dimensión 3. Liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	20
Medio	13	43
Alto	11	37
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal
Elaboración propia

En la tabla 12 se observa la interpretación del nivel de riesgo psicosociales en la dimensión de liderazgo, en donde el 43% corresponde a un riesgo medio, es decir que, dentro del ambiente laboral no existe una comunicación entre los encargados de diversas áreas con los empleados la cual facilitará el rendimiento.

Dimensión 8.3 Acoso sexual

Tabla 13. Dimensión 8.3 Acoso sexual

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	33
Medio	5	17
Alto	15	50
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal
Elaboración propia

En la tabla 13 se indica los niveles de riesgo de la dimensión acoso sexual, en donde se aprecia que el riesgo es alto al presentar un 50%, esto es una señal de que no existe un control adecuado por parte de las autoridades de la empresa, además, la existencia de más mujeres en el ambiente laboral es un factor que influencia en la existencia de acoso en el área laboral, es necesario disminuir estos porcentajes mediante la capacitación relacionada a la prevención de esta actividad en el área laboral, es necesario que los trabajadores sepan que existen protocolos de intervención con respecto al acoso sexual.

Dimensión 8.4 Adicción al trabajo

Tabla 14. Dimensión 8.4 Adicción al trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	27
Medio	20	67
Alto	2	6
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal
Elaboración propia

En la tabla 14 se observa la interpretación de los niveles de riesgo con respecto a la dimensión de adicción al trabajo, en donde se aprecia que el riesgo medio representa al 67%, esto señala que más de la mitad de los trabajadores tienen dificultades para desconectarse del trabajo y por esto, tienden a asumir más tareas laborales lo cual se asume como un riesgo laboral grave a largo plazo, es necesario que no se alabe o

felicite a las personas que presenten o presentarán esta adicción debido a que esto reforzará esta conducta lo cual afectará gravemente a los trabajadores.

Dimensión 8.5 Condiciones de trabajo

Tabla 15. Dimensión 8.5 Condiciones de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	27
Medio	10	33
Alto	12	40
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal
Elaboración propia

En la tabla 15 se indica la interpretación de las encuestas aplicadas en el área de producción con relación a la dimensión de condiciones, en donde el 40% de los trabajadores presentan un riesgo alto, esto señala que las condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas y personales no son las requeridas por los trabajadores, esto afectará de manera negativa la salud de los trabajadores, lo cual interferirá en el desarrollo normal de las actividades de los trabajadores, por esto, es necesario revisar las condiciones de la infraestructura, equipos y materiales de producción que los trabajadores tienen.

Dimensión 8.6 Doble presencia

Tabla 16. Dimensión 8.6 Doble presencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	27
Medio	11	37
Alto	11	37
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal
Elaboración propia

En la tabla 16 se observa los niveles de riesgo psicosociales que presentan en el área de producción con respecto a la dimensión de doble presencia, en donde el 37%

corresponde a los riesgos alto y medio respectivamente, en donde, se visualiza que los trabajadores no tienen las suficientes herramientas y estrategias para poder desconectarse del mundo laboral y responder a las demandas y necesidades de sus clientes, se presume que existe un mal racionamiento con los miembros de su familia. Además, se presume que no existe la integración de las familias de los trabajadores de la empresa.

Dimensión 8.8 Salud auto percibida

Tabla 17. Dimensión 8.8 Salud auto percibida

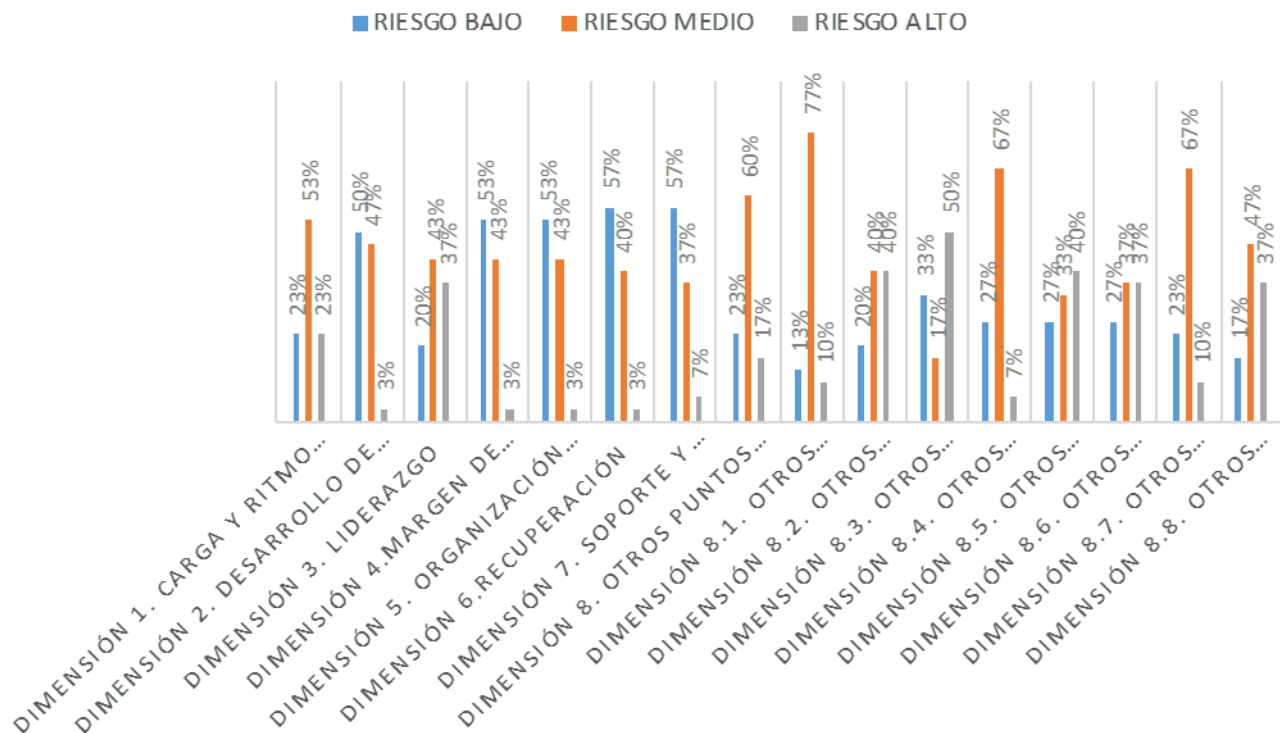
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	17
Medio	14	46
Alto	11	37
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal
Elaboración propia

En la tabla 17 se indica la interpretación de los niveles de riesgo que presenta el área de producción con respecto a la dimensión de salud auto percibida en donde el riesgo medio representa al 46%, esto señala la percepción individual de cada trabajador con respecto a su salud con respecto a la realización de su trabajo, es necesario implementar ejercicios físicos y que los trabajadores sepan los beneficios de los mismos; además, es necesario realizar una evaluación de las condiciones físicas y mentales de los trabajadores para identificar factores que afectarán con el objetivo de eliminarlos.

Resultados globales de dimensiones

Gráfico 16. Resultados globales de dimensiones



Fuente: Encuesta aplicada al personal
Elaboración propia

El gráfico 16, indica la interpretación de los niveles de riesgo de cada una de las dimensiones, lo que corrobora los porcentajes obtenidos anteriormente. En los que se evidencia que, las dimensiones con un porcentaje de riesgo psicosocial medio y alto considerable son: carga y ritmo de trabajo, liderazgo, y otros puntos importantes con sus respectivos subdimensiones.

CONCLUSIONES

- Se fundamentó teóricamente, a través de diversas fuentes de información, acerca de los riesgos psicosociales y la importancia de la salud y seguridad ocupacional, dentro de las más relevantes se tiene lo planteado por la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo, el CIESS, quienes determina que la salud ocupacional tiene como responsabilidad la resolución de problemas de trabajo, que mitiguen posible incidentes y accidentes laborales; de igual manera en relación a la definición de riesgos psicosociales, se los establece como factores multifactoriales no solo a nivel físico, sino también psicológico que repercutirá en la monotonía, inestabilidad laboral hasta llegar a un síndrome de burnout, afecta de manera significativa, la salud física y emocional de los trabajadores, lo que merma su desempeño.
- Se diagnosticó las dimensiones de riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores del área productiva de la empresa Textiles Jhonatex de Ambato, de tal forma que los riesgos que sobresalieron fueron siete; carga y ritmo de trabajo, liderazgo, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, y, la salud auto percibida. Se determina, que los niveles de riesgo psicosociales en los trabajadores se valoraron a manera general como medio en un 67% de trabajadores, con las dimensiones más afectadas y que tienen nivel de riesgo alto el acoso sexual en el 50% de los trabajadores, las condiciones de trabajo en el 40%, la doble presencia en el 37%; mientras que se consideró como riesgo medio el liderazgo en el 43%, la adicción al trabajo en el 67%, y, la salud auto percibida en el 46%; finalmente la única dimensión que reflejó nivel de riesgo bajo fue la carga y ritmo de trabajo en el 54% de trabajadores.
- Se elaboró plan de prevención de riesgos psicosociales en el área productiva de la empresa Textiles Jhonatex de Ambato, mediante la incorporación de diversas actividades como capacitaciones, ejercicios grupales, plan de pausas activas y apoyo de profesionales.

- Se evaluó el plan de prevención de riesgos psicosociales en el área productiva de la empresa Textiles Jhonatex, por criterios de especialista mediante la ficha de verificación propuesta por la institución, a través de profesionales que refieren experiencia en el área de estudio, quienes.

RECOMENDACIONES

- Aplicar el cuestionario de riesgos psicosociales al resto de departamentos de la empresa con el fin de tener una perspectiva total y lo que conllevará a mejorar el ambiente laboral.
- Familiarizar al personal sobre los parámetros a evaluar del cuestionario con el propósito de evitar confusiones al responder y obtener resultados reales.
- Posteriormente realizar una nueva evaluación de los riesgos psicosociales para verificar, si mediante el plan de prevención los riesgos medios y altos con mayor porcentaje han disminuido su incidencia o se han erradicado.

BIBLIOGRAFÍA

AITE. (2019). *Informe de indicadores del sector textil*. Quito: Asociación de industriales textiles del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1419/1/Evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgo%20psicosocial%20a%20los%20trabajadores%20del%20%C3%A1rea%20de%20tejedur%C3%ADa%20en%20una%20Empresa%20Textil%20de%20la%20ciudad%20de%20Quito.pdf>

Ampuero, E., Pozo, M., & Delgado, K. (2018). *Administración de riesgo laboral en el Ecuador*. Quito: Digital Publisher CEIT.

Andrade, O., Crespo, O., Valarezo, R., & Vázquez, Q. (11 de Mayo de 2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de Ciencias Sociales*, 18. doi:1315-9518

Arenas, A., & Riveros, C. (2017). Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. *Persona y Bioética*, 62-77.

Bentacurt, O. (9 de Junio de 2011). Salud y seguridad en el trabajo en el Ecuador. *Fundación Salud, Ambiente y Desarrollo*, 7. Obtenido de https://archivos deprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1947

Briceño, M., & Godoy, E. (Abril de 2012). Riesgos laborales un nuevo desafío para la gerencia. *International Journal of Good Conscience*, 19. doi:1870-557X

Camacuari, F. (2021). Factores de riesgo laboral y enfermedades ocupacionales en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospital nacional dos de mayo, 2019. *revista médica panacea*, 10(2), 89-93.

Cervantes, C. (2017). Diseño de un programa de intervención para mitigar los factores psicosociales que presentan mayor incidencia en la empresa grüenthal ecuatoriana CIA. LTDA.". *Tesi*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/4473/TESIS%20FINAL%20IMPRESO%20EMPASTADO.pdf?sequence=3>

CIESS. (23 de marzo de 2015). *Glosario de términos en Seguridad Social*. Recuperado el 12 de marzo de 2023, de <http://biblioteca.ciess.org/glosario/>

Club de ensayos. (30 de marzo de 2015). *Carga Mental Cuantitativa*. Recuperado el 27 de marzo de 2023, de <https://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/Carga-Mental-Cuantitativa/2423963.html>

Collado, S. (15 de Diciembre de 2018). Prevención De Riesgos Laborales: Principios Y Marco Normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 28. Obtenido de https://www.ehu.eus/documents/2069587/2113963/15_7.pdf

Confederación de empresarios de Malaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Malaga: CEM. doi:2195-2013

Crespo, C. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa pambaflor s.a.* Universidad Técnica De Ambato, Facultad de ciencias humanas y de la educación, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32427/1/Tesis%20Crespo%20Yanez%20Carlos%20David%20%281%29.pdf>

Crespo, C. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Pambaflor S.A.* Ambato: Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación-Carrera de Psicología Industrial. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32427>

Eliana, A., Pozo, M., & Delgado, K. (Octubre de 2017). Administración de riesgo laboral en el Ecuador. *Universidad Tecnológica Indoamérica*, 10. doi:ISSN 2588-0705

Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica.* Universidad Técnica de Machala, Machala . Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14210/1/Cap.4-Caracter%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación.* Universidad Continental, Huancayo. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- Garzon, L. (2019). *Evaluación y elaboración de un programa de prevención de riesgo psicosocial en la cooperativa de ahorro y crédito “señor de girón”*. Universidad de Azuay, Cuenca. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9192>
- Guell, O. (13 de julio de 2016). *10 estrategias para reducir el estrés laboral*. Recuperado el 25 de marzo de 2023, de <https://www.il3.ub.edu/blog/10-estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/>
- Guerrero, E. (2017). *Manual de Salud Ocupacional*. Bogotá: Manual Moderno.
- IESS. (2016). *Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo . SGRT*.
- IESS. (2017). *Resolución del IESS 513; Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo . Quito : RESOLUCION No. C.D. 513*.
- IESS. (2017). *Seguro General de Riesgos de Trabajo*. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Obtenido de <https://acortar.link/ZeldiT>
- Lema, F., Quevedo, M., Ochoa, J., & Ormaza, J. (2021). Análisis de la estructura organizacional de seguridad y salud ocupacional, una revisión desde la legislación Ecuatoriana. *Dominio de las ciencias*, VII(5), 724-744.

Martínez, G. (2017). Evaluación de riesgo psicosocial a los trabajadores del área de tejeduría en una empresa textil de la ciudad de Quito. *Tesis de maestría*. Quito: Universidad Internacional SEK. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1419/1/Evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgo%20psicosocial%20a%20los%20trabajadores%20del%20%C3%A1rea%20de%20tejedur%C3%ADa%20en%20una%20Empresa%20Textil%20de%20la%20ciudad%20de%20Quito.pdf>

Ministerio de relaciones laborales. (27 de Octubre de 2013). Factores Y Riesgos Laborales Psicosociales: Nuevos Riesgos Laborales Emergentes E Introducción A La Evaluación. 8. doi: DSST-NT-25

Ministerio de Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito: Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/gu%C3%8da-para-la-aplicaci%C3%93n-del-cuestionario-de-evaluaci%C3%93n-de-riesgo-psicosocial.pdf?x42051>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/gu%C3%8da-para-la-aplicaci%C3%93n-del-cuestionario-de-evaluaci%C3%93n-de-riesgo-psicosocial.pdf?x42051#:~:text=el%20cuestionario%20de%20evaluaci%C3%B3n%20de,o%20disminuir%20el%20riesgo%20psicosocial>

- Molina, A., Suescón, P., & Villa Andrea. (2016). Identificación de peligros y valoración de riesgos en los procesos productivos de dos (2) empresas textiles ubicadas en dos (2) barrios de la ciudad de Medellín (Antioquia) en el año 2016. *Tesis de maestría*. Universidad de Quindío. Obtenido de <https://acortar.link/yAN8k8>
- Montalvo, R. (2013). Salud ocupacional y riesgos laborales. 7. Obtenido de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19.
- Moya, R. (2002). El Proyecto Factible: una modalidad de investigación. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 3(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41030203.pdf>
- MRL. (2018). *Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación*. Ecuador: Ministerio de Relaciones Laborales. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Naciones, C.A. (2005). Resolución de la Secretaría Andina 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. CAASST.
- Naciones, C.A. (2005). *Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. CAASST.

- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Universidad Nacional de la Plata.
- OIT. (2020). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo%2B47.%2BRuido>
- Parra, C. (2016). Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil "Boman Sport" CIA. LTDA. Ambato. *Tesis de Maestría*. Ambato: Universidad técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25714/1/1802917904%20Christian%20Alberto%20Parra%20Parra.pdf>
- Paspuel, L. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.* Universidad Central Del Ecuador, Facultad De Ciencias Psicológicas, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007-140.pdf>
- Pozo, C. (2018). Facultad de Ciencias Psicológicas Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. 82. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

- Puentes, K., Rincon, L., & Puentes, A. (2018). Análisis bibliométrico sobre trabajo y salud laboral en trabajadores informales, 2010-2016. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 36(3), 71-88.
- Ramos, C. (2015). *LOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Quito: Universidad de las Américas. Obtenido de https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Rivas, M. (2016). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN*. 26. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8917/Capitulo_III_Marco_Metodologico.pdf
- Romero, C., Beleño, R., ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual en Costa Rica*, 31(2), 1-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/448/44846315001.pdf>
- Sánchez, A. (2017). *La seguridad industrial y los accidentes laborales de los trabajadores de la empresa "cavimar", de la ciudad de ambato provincia de tungurahua*. Universidad tècnica de ambato, Carrera de psicología industrial, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/ /123456789/ 25004/1/ Tesis%20Adriana%20Carolina%20Sanchez.pdf>

Sierra, E. (2015). Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles. 15. doi:2012-37872

Talavera, B., Luceño, L., & Martín, J. (2018). Diferencias en riesgos psicosociales y burnout entre trabajadores del sector textil español. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Educación*, 13(2), 185-200. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/281448594_Talavera_B_Luceno_L_y_Martin_J_En_Prensa_Diferencias_en_riesgos_psicosociales_y_burnout_entr_e_trabajadores_del_sector_textil_espanol

Universidad Internacional de Valencia. (26 de septiembre de 2017). *¿Cómo entendemos el espacio físico hoy en día?* Recuperado el 22 de marzo de 2023, de <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/como-entendemos-el-espacio-fisico-hoy-en-dia>

Vega, J., Vargas, M., Amores, P., Amores, P., & Arias, S. (2017). Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del Cantón Pelileo. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 42(2), 135-149. doi:DOI: 10.15198/seeci.2017.43.135-149

Ventura, R. (2018). Factores de riesgos psicosociales laborales en las mujeres artesanas textiles con violencia de pareja del distrito de yauli- huancavelica, 2014. *Tesis*. Huancavelica - Perú. Obtenido de <https://repositorio.unh>.

edu.pe/bitstream/handle/UNH/69/TP%20-%20UNH%20ADMIN.% 200065.pdf?
sequence=1&isAllowed=y

Villacís, C., Suarez, Y., & Güillín, X. (2016). Análisis de la Responsabilidad Social en el Ecuador. doi:1390-9304

Villacis, J. (2015). *Factores de Riesgos Psicosociales que inciden en el Estrés Laboral del Personal Administrativo de una Empresa Florícola*. Universidad San Francisco De Quito, Quito. Obtenido de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4052/1/120319.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario Ministerio del Trabajo Ecuador

Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
	Autoidentificación étnica:	Indígena		Afro ecuatoriano: -	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
	Ítem				
	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				

4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
	Ítem				
	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
	Ítem				
	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				

10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa por si tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el				

	desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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

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

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

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

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme por si no estoy en el trabajo				

46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				

55	Me siento libre de culpa por si no estoy en el trabajo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				

Suma de puntos de la Dimensión	0	Puntos
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS		

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

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

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

Interpretación de Resultados:

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

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

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

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

Anexo 2. Certificado de validación



Ambato 17 de Octubre de 2022

CERTIFICADO

Yo, Jhonatan Vicente Altamirano Arcos con C.C. 18040455929 gerente general de Textiles Jhonatex, en calidad de beneficiarios, recibo la propuesta de trabajo de graduación intitulado "PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA PRODUCTIVA DE UNA EMPRESA TEXTIL DE AMBATO" del Sr. Milton Andrés Andrade Gavilanes, con C.C. 1804907606 estudiante de la Ponticia Universidad Católica del Ecuador – Ambato y considero que es válida y aplicable para la empresa.



JHONATEX GERENTE COMERCIAL

Jhonatan Altamirano
Gerente General

Anexo 3. Validación de Especialistas



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACION POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, que parte del proyecto de investigación "PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA PRODUCTIVA DE UNA EMPRESA TEXTIL DE AMBATO" desarrollado por MILTON ANDRÉS ANDRADE GAVILANES, egresado de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal de la compañía que haya realizado sus actividades laborales en esta instrucción.

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

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos técnicos y metodológicos que prescriben las estrategias. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

PROTOCOLO DE INDUCCION GENERAL Y ESPECIFICO PARA EMPRESAS COMERCIALES ECUATORIANAS (Asigne valores del 1 al 6, 1 siendo el valor mínimo "cuando se conoce poco del tema", y 6, "si se conoce a profundidad")	PUNTAJACIÓN					
	1	2	3	4	5	6
Preparación de la propuesta						X
Ferros de la propuesta						6
Aplicabilidad de la propuesta						6
Utilidad de la propuesta						6
Facilidad del entendimiento de la propuesta						6
Concordancia entre actividades y necesidades						6

Comentarios:

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

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

Nota: Siga el ejemplo gris

N°	Ítem	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si cumple	No cumple	Si cumple	No cumple	
*	<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 ítems planteados	X		X		X		
4	La propuesta se adecua a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecua a las características psicológicas laborales de la población	X		X		X		
6	Se ajusta a la exigencia 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 de la propuesta	X		X		X		
10	El contenido sustancial de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: *Juan Fernando Arias Mantilla*

Empresa: *SOLUCEM*

Cargo que ocupa: *CEO*

Tiempo dentro del cargo: *1 año*

Último grado académico alcanzado: *Master Universitario en Atención de Riesgos Laborales*



Firma y número de identificación

CUESTIONARIO PARA VALIDACION POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, que parte del proyecto de investigación " PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA PRODUCTIVA DE UNA EMPRESA TEXTIL DE AMBATO" desarrollado por MILTON ANDRÉS ANDRADE GAVILANES, egresado de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal de la compañía que haya realizado sus actividades laborales en esta institución.

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

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

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

PROTOCOLO DE INDUCCION GENERAL Y ESPECIFICO PARA EMPRESAS COMERCIALES ECUATORIANAS (Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo "cuando se conoce poco del tema", y 6, "si se conoce a profundidad")	PUNTUACION					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						✓
Formato de la propuesta						✓
Aplicabilidad de la propuesta						✓
Utilidad de la propuesta						✓
Facilidad del entendimiento de la propuesta						✓
Concordancia entre actividades y necesidades						✓

Comentario:

La propuesta presentada engloba teórico-práctica los fundamentos esenciales para generar un plan de prevención de Riesgos Psicosociales ante las necesidades detectadas y de acuerdo a la normativa legal vigente con firme finalidad de crear conciencia de la importancia del mismo como parte fundamental de la cultura organizacional.



CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

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

Nota: Siga el ejemplo gris

N°	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Sí cumple	No cumple	Sí cumple	No cumple	
-	<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 ítems planteados	X		X		X		
4	La propuesta se adecua a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecua a las características psicológicas laborales de la población	X		X		X		
6	Se ajusta a la exigencia 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 de 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: Juan José Flores Martínez

Empresa: Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Ltda.

Cargo que ocupa: Jefe de Talento Humano

Tiempo dentro del cargo: 1 año

Último grado académico alcanzado: - Master en Dirección de Recursos Humanos
- Magister en Comportamiento Organizacional

cc.-1804660106

Firma y número de identificación

CUESTIONARIO PARA VALIDACION POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, que parte del proyecto de investigación " PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA PRODUCTIVA DE UNA EMPRESA TEXTIL DE AMBATO" desarrollado por MILTON ANDRÉS ANDRADE GAVILANES, egresado de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por personal de la compañía que haya realizado sus actividades laborales en esta institución.

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

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

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

PROTOCOLO DE INSTRUCCIONES GENERAL Y ESPECÍFICO PARA EMPRESAS COMERCIALES ECUATORIANAS (Asigne valores del 1 al 6, 1 siendo el valor mínimo "cuando se conoce poco del tema"; y 6, "si se conoce a profundidad")	PUNTAJES					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						6
Formato de la propuesta						6
Aplicabilidad de la propuesta						6
Unidad de la propuesta						6
Facilidad del entendimiento de la propuesta						6
Concordancia entre actividades y necesidades						6

Comentarios:

En la actualidad es muy importante y de gran ayuda este tipo de investigación y mucho más en empresa donde la mayor parte de su trabajo es bajo presión, por ende ayuda a que los colaboradores y la empresa tengan conocimiento sobre el tema y eviten enfermedades ocupacionales.


CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Verificar la funcionalidad y efectividad de la propuesta desde el criterio de especialistas y beneficiarios

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

Nota: Siga el ejemplo gris

N°	Ítem	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si cumple	No cumple	Si cumple	No cumple	
-	<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 ítems planteados	X		X		X		
4	La propuesta se adecua a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecua a las características psicológicas laborales de la población	X		X		X		
6	Se ajusta a la exigencia 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 de 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: Andrés Gavilanes

Empresa: GD Trust Company

Cargo que ocupa: CEO

Tiempo dentro del cargo: 10 años

Último grado académico alcanzado: Cuarto Nivel

Firma y número de identificación