



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PECKSAMBIENTE.
Línea de Investigación:
Ciencia de la ingeniería aplicadas a la producción, sociedad y desarrollo sustentable
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Dr. Jennifer Nathaly Piedmag Ramírez
Tutor/a:
Mg. Fausto Germán Pazmiño Muñoz

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Fausto Germán Pazmiño Muñoz con C.I.:1710051978 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PECKSAMBIENTE.

Elaborado por: Jennifer Nathaly Piedmag Ramírez, de C.I.: 2200240063, estudiante de la Maestría: Seguridad y Salud Ocupacional, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 9 de marzo 2024



Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo Jennifer Nathaly Puedmag Ramírez con C.I: 2200240063, autor/a del proyecto de titulación denominado: **DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PECKSAMBIENTE**. Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación 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. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 9 de marzo 2024

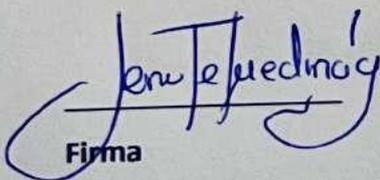

Firma

TABLA DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	2
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	3
TABLA DE CONTENIDOS	4
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	10
Contextualización del tema	10
Objetivo general	13
Objetivos específicos.....	13
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	13
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	14
1.1. Contextualización general del estado del arte.....	14
1.2. Proceso investigativo metodológico	Error! Bookmark not defined.
1.3. Análisis de resultados	27
CAPITULO II PROPUESTA	44
2.1 Fundamentos teoricos aplicado	44
2.2 Descripcion de la propuesta.....	26
2.3 Validacion de la propuesta... ..	28
CONCLUSIONES... ..	40
RECOMENDACIONES... ..	41
BIBLIOGRAFIA	42
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1.....	10
Ilustración 2.....	11
Ilustración 3.....	11
Ilustración 4.....	12
Ilustración 5.....	12
Ilustración 6.....	13
Ilustración 7.....	13
Ilustración 8.....	14
Ilustración 9.....	14
Ilustración 10.....	15
Ilustración 11.....	15
Ilustración 12.....	16
Ilustración 13.....	16
Ilustración 14.....	17
Ilustración 15.....	17
Ilustración 16.....	18
Ilustración 17.....	18
Ilustración 18.....	19
Ilustración 19.....	19
Ilustración 20.....	20
Ilustración 21.....	20
Ilustración 22.....	21
Ilustración 23.....	21
Ilustración 24.....	22
Ilustración 25.....	22
Ilustración 26.....	23
Ilustración 27.....	23
Ilustración 28.....	24
Ilustración 29.....	24
Ilustración 30.....	25
Ilustración 31.....	25
Ilustración 32.....	26
Ilustración 33.....	26
Ilustración 34.....	27
Ilustración 35.....	27
Ilustración 36.....	28
Ilustración 37.....	38

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

El éxito de cualquier empresa depende de la gestión de los riesgos laborales, sobre todo los psicosociales, porque representan cómo puede actuar un empleado a lo largo de una jornada laboral típica. Junto con el liderazgo, la designación de los puestos de trabajo de cualquier empresa es crucial para lograr la eficiencia y eficacia requeridas. Estos riesgos están ligados al entorno en el que operan los trabajadores. Dado que existe la convicción generalizada de que la colaboración y el potencial humano son las piedras angulares del rendimiento y el avance de cualquier empresa, se argumenta que una organización es un reflejo real de su gente.

Por lo tanto, es esencial emplear continuamente estrategias que fomenten el compromiso de los empleados en las empresas durante las horas de trabajo, disminuyan los niveles de estrés y ansiedad, y promuevan la confianza, la responsabilidad y la capacitación de todos los miembros de la organización hacia la empresa que les da la oportunidad de realizar tareas que requieren mucho trabajo. Por lo tanto, estas estrategias deben ser un elemento crucial y esencial para que los directivos y el personal alcancen los objetivos especificados dentro de la empresa.

En la actualidad, todas las empresas reconocen el valor de la salud de los empleados, ya que, si éstos no gozan de una excelente salud física y mental, no pueden desempeñar su trabajo con eficacia, lo que impide a la empresa alcanzar con éxito sus objetivos.

La salud de un trabajador se verá afectada por los riesgos psicosociales a escala global; estos impactos se proyectan en el estrés y también repercutirán en su salud mental, provocando preocupación y melancolía.

El sector del petróleo y el gas es desafiante y peligroso, las condiciones de trabajo son mucho más exigentes que en la mayoría de las actividades industriales, y algunas de las etapas iniciales de la producción requieren que el personal desarrolle una fuerte ética del trabajo.

Se han realizado numerosas investigaciones en todo el mundo para demostrar que los riesgos psicosociales afectan a la salud de los trabajadores, y los resultados indican una correlación significativa entre las circunstancias laborales y los síntomas relacionados con el estrés.

Los estudios han demostrado que las personas que trabajan muchas horas o en turnos irregulares tienen un mayor riesgo de enfermar o lesionarse en un accidente. Otros estudios han demostrado que el trabajo

nocturno crónico de algunos miembros de la familia provoca estrés, problemas de relación y conflictos entre el trabajo y la familia.

El Comité Mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como la interacción entre las aptitudes, la cultura, las necesidades y la situación personal del trabajador fuera del trabajo, por una parte, y el trabajo, el entorno, la satisfacción en el trabajo y las condiciones organizativas, por otra.

Más concretamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, las define como las circunstancias obtenidas en un acontecimiento laboral que están relacionadas con la forma en que se organiza el trabajo, lo que se hace y cómo se hace. Estas circunstancias pueden influir tanto en la calidad del trabajo como en la salud del trabajador.

Tanto los factores internos como los externos pueden influir en el grado de aparición de este tipo de riesgos. Los factores internos incluyen la personalidad y los niveles de tolerancia de cada empleado, así como las condiciones físicas de la empresa y los esfuerzos de la dirección por fomentar un entorno de trabajo saludable. Hay que destacar que la jornada laboral no puede completarse en el negocio del petróleo según un horario de oficina; a menudo, los empleados deben viajar al bloque petrolífero durante 14 o 21 días y hacer descansos durante 14 o 7 días, dependiendo del tipo de trabajo que se realice en cada empresa.

Tanto los factores internos como los externos pueden influir en el grado de aparición de este tipo de riesgos. Los factores internos incluyen la personalidad y los niveles de tolerancia de cada empleado, así como las condiciones físicas de la empresa y los esfuerzos de la dirección por fomentar un entorno de trabajo saludable. Hay que destacar que la jornada laboral no puede completarse en el negocio del petróleo según un horario de oficina; a menudo, los empleados deben viajar al bloque petrolífero durante 14 o 21 días y hacer descansos durante 14 o 7 días, dependiendo del tipo de trabajo que se realice en cada empresa.

Para garantizar que la salud física y mental de sus empleados no se vea afectada y que la organización pueda seguir triunfando como lo ha hecho durante tantos años, es teóricamente esencial que la empresa cuente con programas que prevengan y aborden todos los riesgos.

El personal en una compañía especializada en el tratamiento de residuos peligrosos y no peligrosos están expuestos a diversos peligros, como los químicos, físicos, ergonómicos, biológicos y uno de los más sutiles: el riesgo psicosocial laboral. Cuando hablamos de riesgos en el lugar de trabajo, automáticamente creemos

que tienen el potencial de afectar a las personas, que es necesario controlarlos y que también deben estar sujetos a las leyes jurídicas.

Esta tesis trata de cómo prevenir los riesgos psicosociales en la industria petrolera pretende ser, por un lado, una llamada de atención para alertar sobre la gravedad de la cuestión, generar una reflexión que incite a la acción en beneficio de los empleados comprometidos con este sector.

Por otro lado, pretende contribuir a la solución del problema a través de la acción, proporcionando a los trabajadores, a los médicos de empresa y al departamento de SSA información actualizada y comprensible sobre los riesgos psicosociales asociados a su trabajo, que les permita comprender y poner en marcha medidas para mejorar su salud.

Para ello, las personas encargadas de la seguridad industrial, incluidos los médicos y los psicólogos industriales, si existen dentro de la organización, deben asumir la responsabilidad de producir los conocimientos pertinentes para

Problema de investigación

La empresa Pecksambiente actualmente no cuenta con un programa de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores que se encuentran expuestos a varios de estos tipos de riesgos ya que no se ha promocionado de una manera adecuada información sobre la detección y prevención de las mismas.

En la empresa Pecksambiente existen factores de riesgos por las actividades diarias que realizan los trabajadores en las diferentes áreas de la empresa uno de los factores de riesgo es la inseguridad contractual, las largas jornadas y la poca remuneración, la sobre carga laboral, estrés laboral y más, por lo cual es necesario la investigación de los diferentes riesgos expuestos de cada área de la empresa Lo cual lleva a plantear la presente investigación a través de la siguiente pregunta:

¿Cómo afectan los altos índices de riesgos psicosociales en los trabajadores en la empresa Pecksambiente ubicado en la provincia de Orellana?

Objetivo general

Diseño de un programa de control de riesgos psicosociales de la empresa Pecksambiente en la provincia de Orellana-Ecuador.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos para realizar un enfoque en cuales son los principales factores de riesgos que impactan en nuestra empresa.
- Evaluar los factores riesgos psicosociales de los empleados de la empresa Pecksambiente.
- Desarrollar un programa de control de riesgos psicosociales para controlar los factores de riesgos psicosociales identificado.
- Validar el impacto que ha obtenido el desarrollo del programa de riesgos psicosociales con los médicos de la empresa.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

- Los beneficiarios directos son los trabajadores de la empresa PECKSAMBIENTE los cuales son implicados directos en esta tesis.
- Este estudio beneficiara al trabajador y a su entorno por ende a la familia del mismo.
- El estudio se centrará en indagar a fondo los problemas psicosociales que le hacen daño a nuestros trabajadores con el fin de evitar accidentes laborales o incluso la toma de decisiones trágicas (como suicidios) por parte del trabajador que podrían causar un daño inmenso en la psicología del entorno laboral.
- Por ende, se beneficiará la empresa ya que tendrá trabadores más activos y proactivos concentrados en su labor diaria y a su vez incrementará la productividad laboral.
- Todo estos estudios y formas de prevención benefician a la larga al país ya que un trabajador concentrado tendrá menos accidentes laborables y por ende no utilizará el sistema del Seguro Social.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

Pecksambiente, es una empresa dedicada a la remediación ambiental, habilitada mediante las resoluciones: Licencia Ambiental #089 y #559 "Ejecución del Proyecto Planta de Tratamiento Sistema de Remediación y Transporte de Productos Peligrosos" Licencia Ambiental #070 Proyecto Centro de Tratamiento, Integral de Desechos Peligrosos La Parker y Proyecto CSI GAV La Independencia.

Cuidar de la naturaleza desarrollando tecnologías eficientes y limpias, ofreciendo soluciones ambientales integrales en la gestión de desechos peligrosos y no peligrosos a las distintas industrias del país.

El concepto de entorno saludable, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), engloba el elemento intersectorial de la salud y unos esfuerzos para resolver problemas mundiales que abarca el comercio, los derechos humanos y sobre todo la pobreza, todos los cuales inciden en los factores que determinan la calidad de salud. Los programas e iniciativas de tecnologías de desarrollo sostenible incluyen cada vez más la promoción de la salud mental.

Los dos objetivos principales en el ámbito de la salud y la seguridad son las enfermedades profesionales y los accidentes. El objetivo de los aspectos psicosociales es garantizar que las condiciones de trabajo favorezcan el bienestar social y personal de los trabajadores. En consecuencia, los entornos de trabajo saludables promueven la buena salud, mientras que los entornos insalubres y las malas actitudes en el desarrollo del trabajo provocarán malestar y patologías.

Los riesgos psicosociales son "...las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por una parte, y las funciones necesarias de los trabajadores, por otra", según la definición de la O.I.T. de 1986. A través de sus opiniones y experiencias, estos acontecimientos podrían influenciar negativamente a la salud de los trabajadores.

Del estudio se desprenden datos suficientes para llegar a la conclusión de que los riesgos psicosociales, que son problemas relacionados con el trabajo derivados de la forma en que se organizan las tareas, son perjudiciales para la salud de los trabajadores. Son SOCIALES porque incluyen un componente social, y son PSICOLÓGICAS porque tienen un impacto en nuestra psique (un conjunto de funciones y acciones mentales).

La palabra "salud" tiene muchas definiciones diferentes, pero según la Organización Mundial de la Salud en 1948, como se menciona en (OMS, 2022), la salud es el estado completo de bienestar físico, mental y

social de una persona y no es sólo la ausencia de enfermedad. En consecuencia, su objetivo es lograr un equilibrio en términos de salud.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022):

Toda persona tiene derecho a la salud, por lo que es inimaginable que la realización de actividades relacionadas con el trabajo provoque el deterioro de la salud o sea causa de muerte. Además de crear importantes dificultades económicas para la industria productora y el gobierno, las enfermedades y accidentes laborales perjudican tanto a las personas afectadas como a sus familias.

La seguridad y salud en el trabajo es descrita por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) como "una disciplina que se ocupa de la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores."

Ortega (2018) afirma que la seguridad y la salud "comienzan a tomar una mayor relevancia a partir de la edad moderna en etapas, como la segunda guerra mundial, la revolución industrial y el capitalismo". A raíz del surgimiento de nuevas ramas industriales y la aparición de sustancias contaminantes que comenzaron a afectar la salud de los trabajadores, se fomentan las visitas de inspectores con el fin de revisar el tipo de trabajo, sus características y condiciones laborales y garantizar que se cumplan.

El término "enfermedad profesional" se define como "son alteraciones crónicas, que son causadas directamente por la actividad profesional desempeñada por el trabajador y como signo de exposición a factores de riesgo, que se traduce o no en una incapacidad laboral" en el Capítulo II de Trastornos Profesionales, Artículo (Art) 6 (Resolución CD 513, 2016).

En el artículo 53 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Resolución CD 5013, 2016), donde se habla de los Principios de Acción Preventiva en Riesgos Laborales, se mencionan los siguientes principios: "g) Detección de enfermedades ocupacionales o profesionales; y, h) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los factores de riesgo identificados."

Estudios identifican cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

- 1. excesivas exigencias psicológicas del trabajo, como cuando tenemos que trabajar de forma rápida o irregular, cuando tenemos que guardarnos nuestros sentimientos e ideas, o cuando tenemos que hacer juicios apresurados;
- 2. La falta de autonomía en el desempeño de nuestras responsabilidades, la falta de oportunidades para poner en práctica nuestros conocimientos y habilidades, la falta de importancia de nuestro

trabajo, la imposibilidad de ajustar nuestro horario a las exigencias familiares y la imposibilidad de elegir cuándo tomarnos un descanso.

- 3. Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo cuando se nos exige trabajar solos, sin ayuda de superiores o compañeros, con tareas mal definidas o sin conocimientos suficientes y a tiempo.
- 4. Poca remuneración por la tarea realizada cuando no hay respeto se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

Las leyes ecuatorianas obligan a las empresas a realizar campañas de concientización y aprendizaje de ciertas normas y actividades que deben realizarse para evitar este tipo de afecciones, aun cuando en el Ecuador existe un alto porcentaje de suicidios causadas por problemas en lo psicosocial del trabajador son pocas las empresas que realizan correcciones al respecto de este tema, ya que los entes reguladores de las normas no supervisan con constancia el cumplimiento de estas actividades.

Los principales síntomas de los riesgos psicosociales son el estrés, la insatisfacción o desmotivación en el trabajo, la calidad y cantidad del trabajo realizado, la rotación laboral, el absentismo, etc. En consecuencia, los riesgos psicosociales afectan al conjunto de factores que conforman el sistema biopsicosocial de la persona, por lo que son cruciales para prevenir y mantener la salud de los trabajadores de las organizaciones. (2015) Fernández.

Estudios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST) de España, así como de Estados Unidos, Australia, Canadá y otros países europeos, han demostrado la eficacia de los programas de promoción de la salud en el trabajo para reducir los costes laborales directos, incluidos los gastos médicos, las bajas por enfermedad, la rotación de personal y los accidentes laborales. Estos datos, cada vez más convincentes, no deberían pasarse por alto en el lugar de trabajo, especialmente si se pretende promover la sostenibilidad y la competitividad.

A través del Acuerdo Ministerial 82 del Registro Oficial 16 del 16 de junio de 2017, Artículo 9 del Reglamento para Erradicar la Discriminación Laboral. Programa de prevención de riesgos psicosociales. La Autoridad Laboral ha establecido lineamientos y formatos para el programa de prevención de riesgos psicosociales, el cual debe incluir acciones para avanzar en una cultura laboral de no discriminación e igualdad de oportunidades. Este programa debe ser implementado en todas las empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 empleados. El programa debe ser puesto en marcha y presentado anualmente al Ministerio de Trabajo a través de la modalidad elegida para tal fin.

El Comité Mixto OIT/OMS adoptó en 1984 la siguiente definición de factores psicosociales:
"Condiciones del lugar de trabajo relacionadas con la organización, el contenido y la ejecución del trabajo que afectan al bienestar y a la salud (física, psicológica o social) de los trabajadores, así como a la realización del propio trabajo."

De conformidad con el artículo 11.- del Acuerdo Ministerial 136 del Reglamento para el Establecimiento de Jornadas Especiales de Trabajo, publicado en el Diario Oficial 772 de 22 de agosto de 2012, Informe y estudio en materia de seguridad y salud en el trabajo y ocupacional para la autorización de jornadas especiales de trabajo nocturno y semanas de trabajo comprimidas: Las solicitudes de autorización para la constitución de jornadas especiales de trabajo que exijan exclusivamente la realización de trabajos nocturnos o de madrugada, o las que exijan una menor duración, deberán ser aprobadas por la autoridad laboral y también debe tenerse en cuenta el estudio y el informe sobre salud y seguridad en el trabajo. Un médico del trabajo y un técnico de salud y seguridad en el trabajo deben colaborar para completar el estudio y el informe mencionados, y sus firmas de responsabilidad deben figurar en ellos.

En la Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 Registro Oficial Suplemento 461 del 15 de noviembre de 2004, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Art. 11.- Deben tomarse precauciones para disminuir los peligros ocupacionales en todos los lugares de trabajo. Para lograr este objetivo, estas acciones deben estar fundamentadas en recomendaciones de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que consideren también al medio ambiente como una responsabilidad social y empresarial. Para ello, las empresas elaborarán planes exhaustivos de prevención de riesgos que incorporen, al menos, las siguientes actividades: k) Fomentar la adecuación del trabajo y las tareas a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su salud física y mental, la ergonomía y otros ámbitos relacionados con los múltiples tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

En base al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución del IESS 513 Registro Oficial Edición Especial 632 de 12-jul-2016, Art. 9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.

Tabla 1: Factores de riesgo psicosocial

Ítems	Actividad
1	Factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora: diagnóstico preliminar.
2	Poner en práctica ejercicios grupales de autocuidado de la salud mental con todo el equipo en el trabajo.
3	Fomentar esfuerzos integrados para ayudar a las personas en diversas circunstancias laborales a desarrollar resiliencia.
4	Existen organizaciones de apoyo a la salud mental.

Nota: Acuerdo Ministerial No. 49 MSP, 14 de noviembre de 2022

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en su Resolución No. 513, Reglamento General de Riesgos de Trabajo, estableció el deber de identificar, medir y evaluar todos los factores de riesgo de trabajo, incluidos los psicosociales, como estrategia preventiva. Adicionalmente, estableció qué enfermedades, si cumplen cinco requisitos, pueden ser catalogadas como "enfermedades profesionales" por la Comisión de Evaluación de Incapacidades y Responsabilidad Civil Patronal (CVIRP).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los factores de riesgo psicosocial como "aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos denominados estrés".

El estrés, según la OIT, es "la reacción corporal y psicológica ante un daño resultante de un desequilibrio entre los recursos y capacidades percibidos por un individuo para hacer frente a esas demandas y las propias demandas". El estrés es el indicio inicial de una reacción a un trauma mental y físico, más que una afección médica. Es una reacción a uno o más riesgos psicosociales que pueden afectar a la salud general de una persona, tanto física como mentalmente.

- **Los riesgos psicosociales**

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud afirma que los riesgos psicosociales derivados de un diseño, organización y gestión inadecuados del trabajo, así como del contexto social en el que las personas realizan su trabajo, pueden tener efectos psicológicos, físicos y sociales perjudiciales. El estrés laboral, el agotamiento y la depresión son sólo algunos ejemplos.

Intervenciones psicosociales: Enmarcado en el campo de la psicología social, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas mediante la comprensión, predicción y alteración del comportamiento social de las personas, así como de aquellos elementos perjudiciales de su entorno. (Udima) Círculos de Salud: Método interactivo diseñado para identificar los principales problemas de salud en un entorno en el que predomina el descontento y/o el absentismo de los empleados, con el fin de encontrar soluciones adecuadas. El documento de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA) "Addressing Psychosocial Problems and Reducing Workplace Stress" contiene una descripción detallada de cómo aplicar esta estrategia.

Uno de los factores clave que contribuyen a los accidentes y enfermedades laborales son los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los más frecuentes y con los que se está de acuerdo son el estrés, la violencia laboral, el mobbing, el acoso sexual, la inseguridad laboral y el burnout. En esta situación, deben tomarse medidas en el ámbito de la salud mental para hacer frente a los riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales

Son los tipos de circunstancias laborales que tienen más probabilidades de ser perjudiciales para la salud corporal, social o mental de un empleado. Las circunstancias laborales que plantean riesgos psicosociales suelen tener una influencia perjudicial significativa en la salud. Según el Departamento de Psicología Biológica y de la Salud de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid (España), los factores de riesgo psicosocial suelen tener una probabilidad variable de producir daños de cualquier tipo, mientras que los peligros psicosociales tienen una alta probabilidad de producir efectos en gran medida significativos.

Los aspectos psicosociales incluyen cosas como el agotamiento mental, la doble presencia, las interacciones interpersonales tensas, los problemas psicosociales fuera del lugar de trabajo, la obsesión por los hijos y el uso de medios electrónicos.

MARCO METODOLÓGICO

En el formulario de evaluación del riesgo psicológico recomendado por el Ministerio de Trabajo.

En Ecuador se diseñó un cuestionario con el propósito de evaluar el riesgo psicológico y actuar como medida de adherencia al programa.

Este cuestionario permite evaluar los factores de riesgo psicológico, o situaciones que pueden ser perjudiciales para la salud del trabajador o servidor, así como proporcionar un diagnóstico psicosocial preliminar. También actúa como plataforma de lanzamiento para un análisis más profundo de las deficiencias.

Definiciones del cuestionario de dimensión de riesgos psicosociales.

Este cuestionario presenta los siguientes conceptos de las respectivas dimensiones, con el fin de interpretar cada una de las variables.

Carga y ritmo de trabajo: La carga de trabajo de una persona es la cantidad total de tensión mental y física, excesiva o insuficiente, a la que la somete su trabajo; el ritmo y la duración de una tarea determinada pueden ser fijos o fluctuantes.

La elección de mejorar las competencias -las capacidades, aptitudes, conocimientos y actitudes de una persona- en consonancia con las exigencias de su línea de trabajo.

El Liderazgo: Los rasgos de carácter y las capacidades que permiten coordinar, motivar, inspirar, influir en la dinámica de equipo, persuadir a las personas para que cumplan objetivos, cooperar, compartir una visión y reconocer los logros se conocen como rasgos de liderazgo.

El ámbito de actuación y control se refiere a la participación de una persona en la toma de decisiones sobre muchos aspectos de su empleo, como los métodos y el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno y otros aspectos relacionados.

Organización del puesto de trabajo: Incluye los medios de comunicación, la tecnología, la forma en que se distribuye y asigna el trabajo, así como los requisitos cualitativos y cuantitativos específicos del puesto.

Recuperación: Tiempo reservado para la relajación y el restablecimiento de la energía tras un esfuerzo físico y/o mental relacionado con el trabajo, así como tiempo para el entretenimiento, la diversión, la vida familiar y otras actividades sociales extracurriculares.

Apoyo y asistencia: Esfuerzos realizados por superiores y compañeros de trabajo para resolver dificultades derivadas de preocupaciones laborales y no laborales a través de acciones y recursos formales e informales.

El acoso discriminatorio se produce cuando una persona es objeto de un trato injusto, exclusión o preferencia por razón de su identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, lengua, religión, nacionalidad, ideología, opinión política, situación migratoria, estado civil, antecedentes judiciales, estereotipos estéticos, embarazo, lactancia o cualquier otro motivo que pueda anular, alterar o impedir su capacidad para ejercer plenamente sus derechos individuales o civiles.

El acoso laboral es un tipo de maltrato psicológico que consiste en el hostigamiento intencionado, persistente y selectivo mediante actos crueles, represivos o malintencionados que pretenden humillar o desestabilizar a una persona concreta o a un grupo de empleados o servidores, y que tienen carácter instrumental o finalista.

El acoso sexual se define como las insinuaciones sexuales no deseadas que comprometen la integridad moral, psicológica o corporal de una persona.

Adicción al trabajo: Cuando el trabajo se valora más que las relaciones con uno mismo y con los demás, puede resultar difícil para una persona desvincularse de su trabajo y tener que asumir un número creciente de tareas. Las personas son elogiadas y recompensadas por trabajar en exceso, una característica de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones y que casi nunca se da con otras adicciones.

Riesgos en el lugar de trabajo (situaciones de seguridad, ergonómicas, sanitarias y psicológicas) que pueden repercutir negativamente en la salud de los empleados y servidores durante el desempeño de sus funciones.

Doble presencia en el trabajo y en casa: presiones del trabajo y de la vida personal/familiar que entran en conflicto.

Inestabilidad emocional son la inseguridad laboral, la incertidumbre sobre el empleo futuro, la falta de motivación o el descontento laboral.

Salud auto percibida: La evaluación que hace una persona de su bienestar físico y mental en función del trabajo que realiza.

Validez: Nos dice si el instrumento mide realmente lo que se supone que debe medir.

Fiabilidad: El grado de precisión con el que el aparato de medida mide el objeto para el que está diseñado, o el grado de seguridad que proporciona la información que recoge. Las preguntas del cuestionario se prepararon utilizando una terminología concisa y directa, y las cuatro alternativas de respuesta eran totalmente de acuerdo, ligeramente de acuerdo y en desacuerdo en una escala de Likert. A cada opción se le asignó una puntuación de 1 a 4, recibiendo la máxima calificación la opción totalmente de acuerdo.

Tabla 2. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Puntuación	Opción de respuesta
4	Completamente de acuerdo contigo.
3	Solo hasta un punto específico
2	Un poco de acuerdo
1	Discordante

Nota: Ministerio de Trabajo Laboral

Tabla 3. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Número de Ítem en el cuestionario
Carga de trabajo y productividad	4	1, 2, 3, 4
el crecimiento de las competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo Acción y control Áreas	6	9,10,11,12,13,14
Gestión del lugar de trabajo Recuperación	4	15,16,17,18
Apoyo continuado	6	19,20,21,22,23,24
Otros detalles cruciales	5	25,26,27,28,29
Otros detalles cruciales: acoso discriminatorio	5	30,31,32,33, 34
Otros detalles cruciales Acoso en el trabajo	24	35 al 58
Otros detalles cruciales: Acoso sexual	4	35, 38, 53, 56

Otros datos importantes Adicción a la oficina	2	41, 50
Otros datos cruciales circunstancias laborales	2	43, 48
Otros detalles cruciales (Trabajo y familia) doble presencia	5	36, 45, 51, 55 y 57
Consideraciones adicionales: estabilidad laboral y emocional	2	40, 47
La salud auto percibida es otro factor crucial.	2	46, 49
Dimensión	5	37, 39, 42, 52,54
Carga de trabajo y productividad	2	44, 58

Nota: Ministerio de Trabajo Laboral

En este caso, el riesgo relacionado con cada dimensión se puede calcular simplemente sumando las puntuaciones de los componentes que integran cada dimensión (véase el Cuadro 3). Se comparará el total resultante con los valores en el cuadro siguiente.

Tabla 4. Nivel de riesgo por dimensión

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga de trabajo y productividad	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo Desarrollo de competencias Control y ámbito de actuación	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Gestión del puesto de trabajo Recuperación	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Apoyo continuado	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros detalles cruciales	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Otros detalles cruciales: acoso discriminatorio	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Otros detalles cruciales Acoso laboral	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros datos cruciales Agresión sexual	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros datos esenciales Adicción a la oficina	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros datos cruciales circunstancias laborales	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros datos cruciales (Trabajo y familia) doble presencia	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros datos cruciales Empleo y seguridad emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros datos cruciales Salud auto declarada	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Carga de trabajo y productividad	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Liderazgo Desarrollo de competencias Control y ámbito de actuación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Gestión del puesto de trabajo Recuperación	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota: Ministerio de Trabajo Laboral

Para determinar el nivel de riesgo total, se suman simplemente las puntuaciones de cada dimensión y el resultado se compara con los valores que figuran en la tabla siguiente:

Tabla 5. Nivel de riesgo por dimensión

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	Los niveles de peligro son intolerables y pueden poner en peligro inmediato

		<p>la integridad corporal y el bienestar de las personas. El peligro tiene un impacto potencial importante en la salud y la seguridad de las personas. Las medidas de seguridad y prevención deben aplicarse de forma coherente y conforme a los requisitos especificados para evitar un aumento de la probabilidad y la frecuencia.</p>
Medio	117 a 174	<p>El peligro puede afectar a la seguridad y la salud a medio plazo, provocando consecuencias negativas para la integridad física, la salud y las enfermedades profesionales. Las consecuencias pueden producirse con mayor frecuencia y probabilidad si las medidas de seguridad y prevención necesarias no se aplican con regularidad y en consonancia con el requisito particular reconocido.</p>
Bajo	175 a 232	<p>El peligro tiene un potencial insignificante de afectar a la seguridad y la salud, y no tiene repercusiones negativas inmediatas. Mediante un seguimiento periódico de la frecuencia y probabilidad de que se produzca una enfermedad profesional, se procurará garantizar que se mantiene el nivel, evitando así estas repercusiones.</p>

Nota: Ministerio de Trabajo Laboral

1.2. El procedimiento de investigación metodológica descriptiva

- **Es descriptiva:** porque, con el uso de datos estadísticos, se creará una descripción que destaque las influencias primarias sobre las dos variables, lo que ayudará a medir el alcance de los hallazgos y los datos recopilados para su posterior análisis e interpretación.
- **Correlacional:** Porque pretende determinar la relación entre la variable independiente (riesgos psicosociales) y la variable dependiente (rendimiento laboral), se conoce como investigación correlacional.

Modalidad de investigación:

Investigación de campo: Se recogerá información en el lugar de los hechos dentro de la empresa y muy próxima a la realidad que se da en cada trabajador para delimitar la información veraz sobre los riesgos psicosociales de cada puesto de trabajo y obtener una visión amplia basada en la observación y evaluación.

Población y muestra: Diez empleados de los departamentos operativos y diez empleados de los departamentos administrativos de la empresa Pecksambiente en la provincia de Orellana serán incluidos en la muestra para este estudio de investigación. Estos empleados están expuestos a diversos riesgos psicosociales.

Las técnicas de investigación que se usarán con la autorización de la gerencia de Pecksambiente para la obtención de datos del personal que labora en la empresa son las siguientes:

La observación: es un método que consiste en prestar mucha atención al fenómeno o caso, recopilar la información necesaria, escribirla y, a continuación, analizar los datos allí recogidos. El objetivo es obtener información de primera mano con una percepción directa basada en los sentidos que se utilizan.

La encuesta: Para averiguar cuánta información tienen los empleados sobre los riesgos psicosociales y cómo afectan a la salud laboral, se utilizará un cuestionario con opciones de valoración de 4 totalmente de acuerdo, 3 algo de acuerdo, 2 ligeramente de acuerdo y 1 en desacuerdo. Cada empleado cumplimentará esta encuesta de forma independiente, sin ser coaccionado.

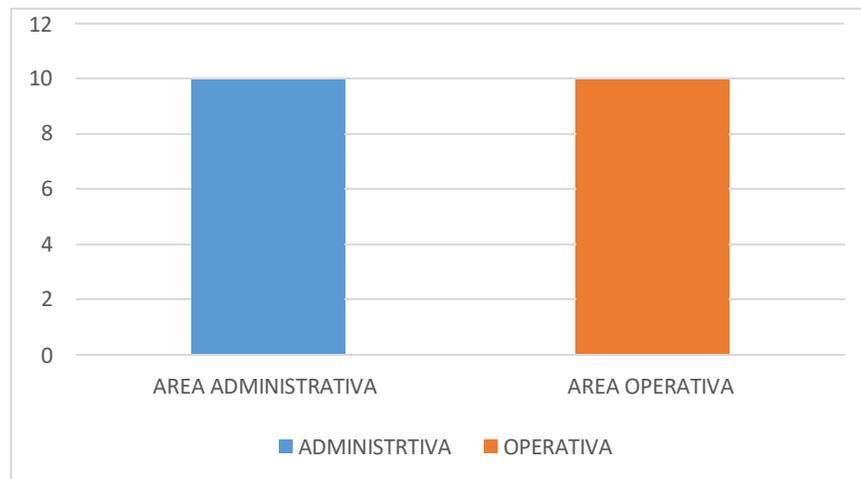
La encuesta se distribuirá a los 20 empleados de Pecksambiente, de los cuales 10 pertenecen al área administrativa y 10 al área operativa. Estos empleados siguen un horario fijo de 7:00 a 16:00 con una hora para comer (y horas extras si es necesario) y trabajan 14 días laborables y 7 días libres.

1.3. Análisis de resultados

Antes de crear el plan, se examinarán a fondo los resultados de la investigación, dando peso a la información pertinente descubierta en el estudio, con el fin de evaluar las circunstancias para la seguridad y el bienestar de la empresa Pecksambiente y mejorar la gestión de los riesgos psicosociales de la organización.

Ilustración 1

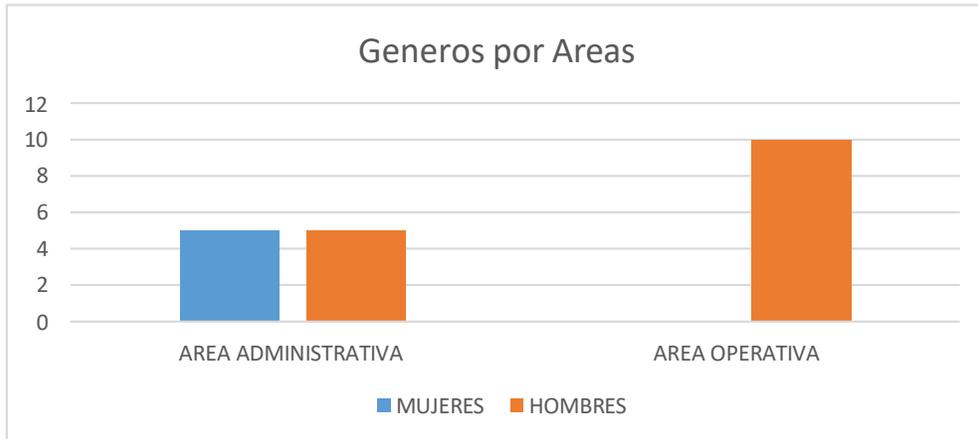
Personal evaluado por áreas.



Análisis. En el grafico 1 se indica detallado el personal que se evaluó en nuestra investigación, el cual está conformado por 20 personas en total, de los cuales 10 trabajadores pertenecen al área operativa y 10 trabajadores al área administrativa. Información obtenida de la encuesta a los empleados de PECKSAMBIENTE.

Ilustración 2

Géneros evaluados por área

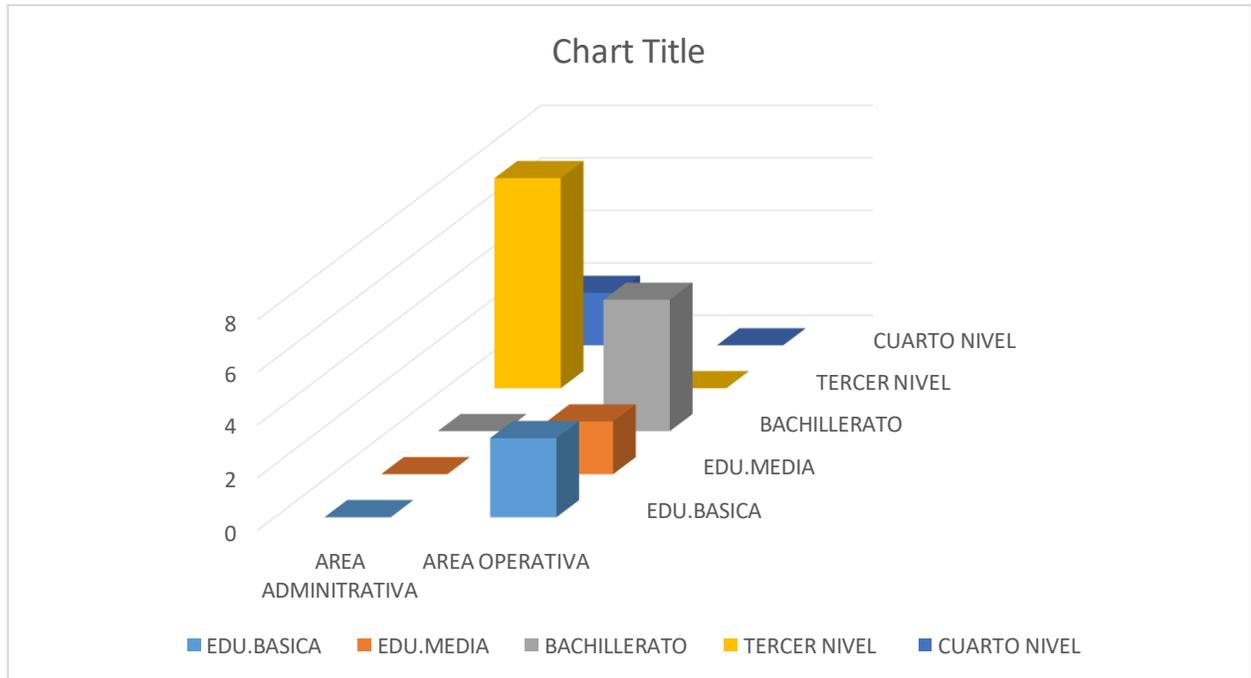


Análisis en la ilustración 2 se encuentra detallado el número de mujeres y hombres correspondientes a su área dando un total de 20 trabajadores evaluados de lo cual se puede apreciar que en el área administrativa se encuentra la equidad entre hombres 50% y mujeres 50%, mientras que en el área operativa tenemos el total de 10 trabajadores varones 100% y ninguna mujer 0%. Información obtenida de la encuesta a los empleados de PECKSAMBIENTE.

Interpretación: En el área administrativo hay equidad en la contratación de genero ya que tenemos el 50-50 lo que favorece a un ambiente laboral más diverso y agradable como factor de riesgo tenemos que en el área operativa al ser pesado no existe ninguna contratación femenina, lo que muchas veces puede ser resultado de un ambiente laboral hostil.

Ilustración 3

Nivel más alto de instrucción por áreas.

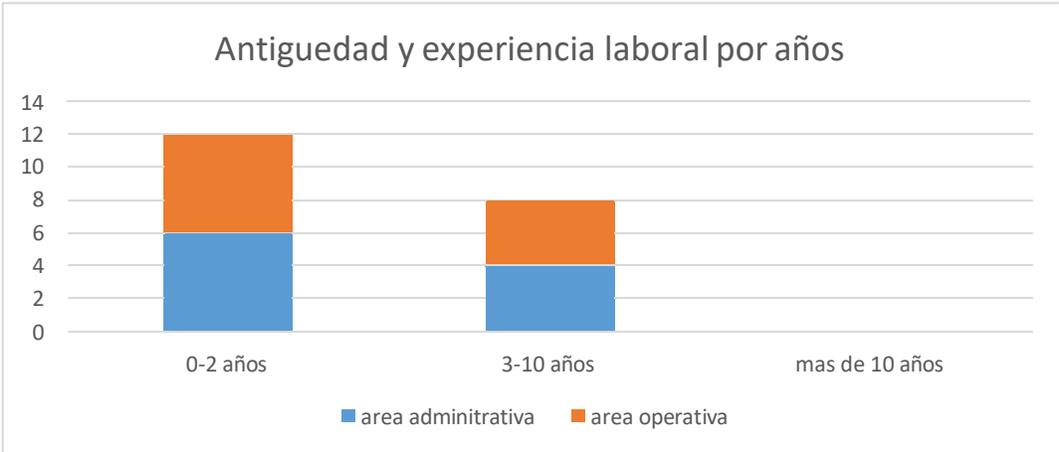


Análisis: En la ilustración 3 se encuentra detallado el nivel más alto de educación en las dos áreas arrojando así el siguiente resultado ; en el área administrativa tenemos el más alto nivel de preparación con 8 personas del tercer nivel y 2 trabajadores que han obtenido el cuarto nivel de preparación educativa, sin embargo el área operativa nos arroja todo lo contrario obteniendo así 3 personas con nivel de educación básica, dos personas con nivel medio y 5 personas con bachillerato o segundo nivel de educación tenemos el total de 20 trabajadores evaluados .Información obtenida de la encuesta a los empleados de PECKSAMBIENTE.

Interpretación: Como podemos observar el área administrativa tiene índices de personas con mayor nivel de educación y comprensión muchas veces de los temas a tratar mientras que el área operativa no alcanza el tercer nivel dando como consecuencia un índice menor de comprensión a temas difíciles de tratar.

Ilustración 4

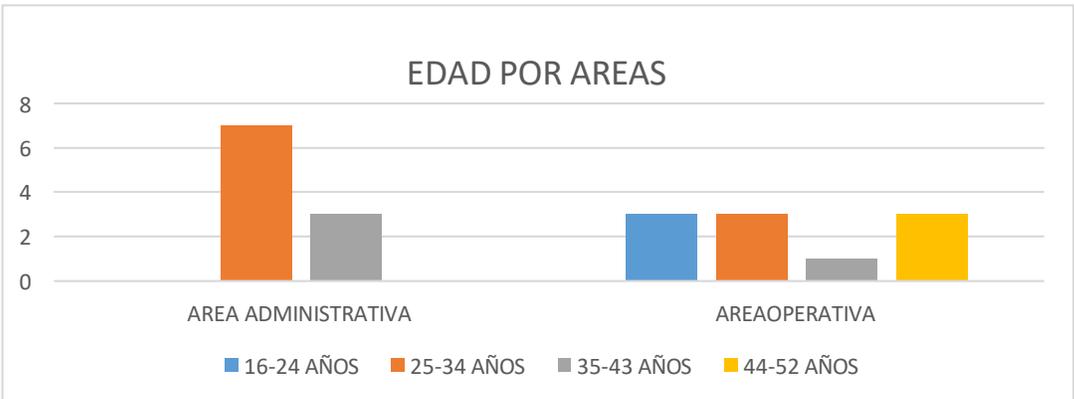
Antigüedad y años de experiencia por años



Análisis: En la ilustración 4 se encuentra detallado la antigüedad de los trabajadores encuestados dentro de la empresa arrojando el siguiente resultado 12 trabajadores de la empresa tiene como antigüedad de 0-2 años siendo 6 del área administrativa y 6 del área operativa; y a su vez 8 trabajadores de la empresa tienen una antigüedad de 3-10 años siendo 4 del área administrativa y 4 del área operativa , obteniendo como resultado final la equidad y balance en las áreas en cuanto a experiencia y desempeño en su labor por antigüedad, tenemos el total de 20 trabajadores evaluados.

Ilustración 5

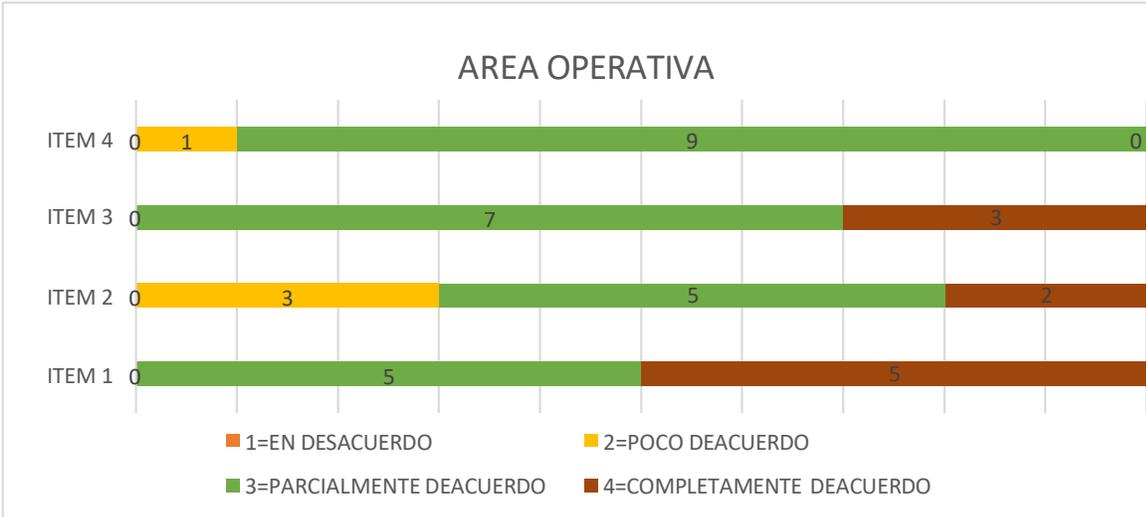
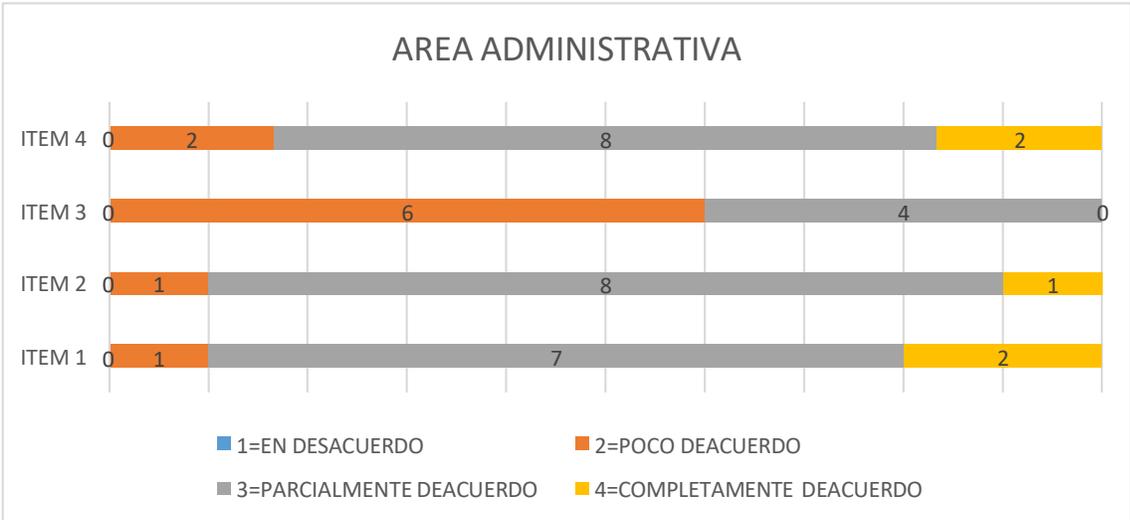
Edad del trabajador o servidor



Análisis: En la ilustración 5 se encuentra detallado la edad de los trabajadores por áreas obteniendo el siguiente resultado: en el área operativa tenemos 3 personas de 16-24 años de edad , 3 personas de 25-34 años de edad, 1 persona de 35-43 años de edad y 3 personas de 44-52 años de edad dando como resultado un equilibrio en experiencia y edad del persona, mientras que en el área administrativa tenemos 7 personas en un rango de 25-43 años de edad y 3 trabajadores de 35-43 años por lo que analizamos que tiene lógica por el nivel de educación y experiencia de esta área, tenemos el total de 20 trabajadores evaluados.

Ilustración 6

1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO

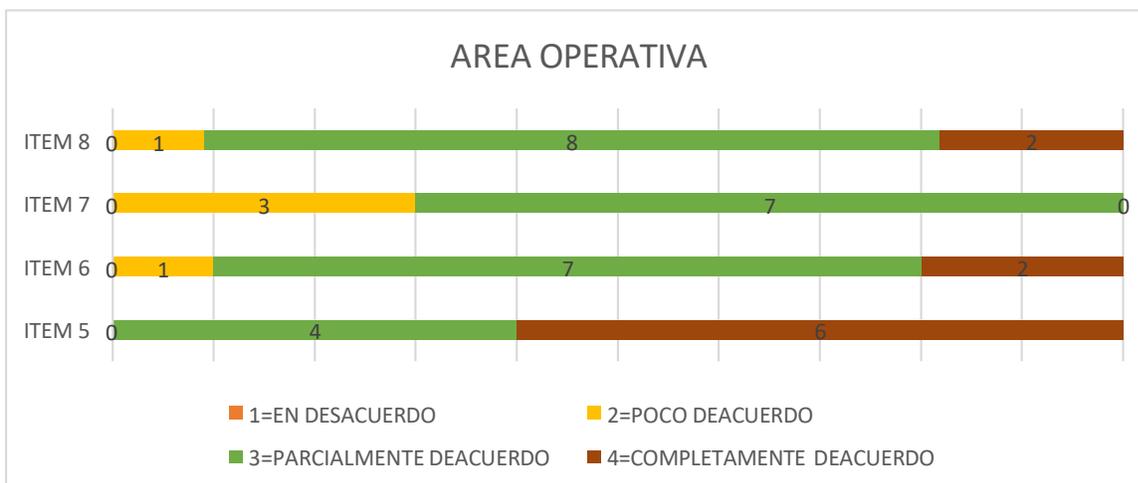
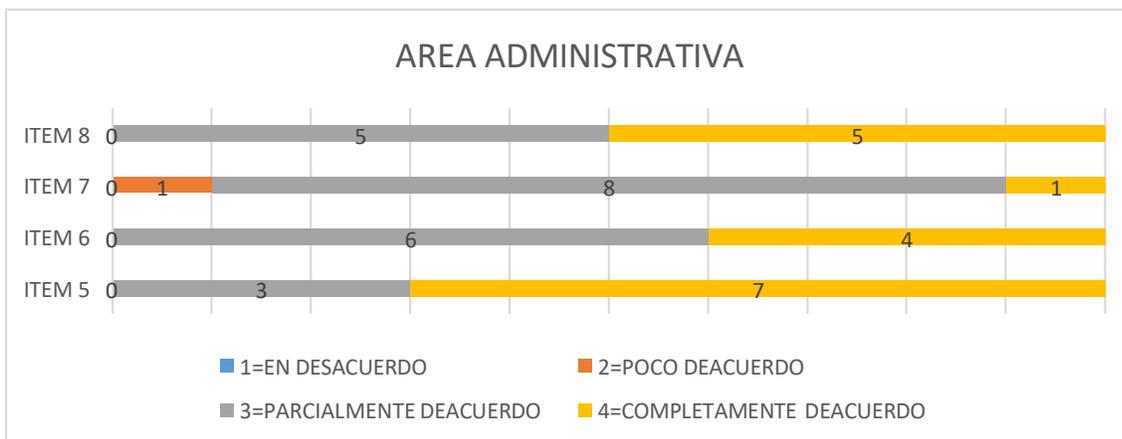


Análisis: En la ilustración 6 en base a nuestra encuesta hemos comparado las dos áreas en una misma pregunta: "CARGA Y RITMO DE TRABAJO" como resultado en el área administrativa se encontró un riesgo medio a sufrir sobre carga laboral mientras que en el área operativa se encontró un riesgo bajo a sufrir sobrecarga laboral, tenemos el total de 20 trabajadores evaluados

Interpretación: Esto se debe a que el área administrativa tiene que cumplir con todo el requerimiento que aparezcan a lo largo del día mas lo que ya se deja programado sin ello las operaciones no puede comenzar por ello en esta pregunta el área operativa tiene menos carga laboral ya que ellos cumplen con un horario establecido y termina su jornada y pueden retirarse a sus hogares mientras que el área administrativa tiene extensos horarios, hasta la culminación de sus actividades diarias.

Ilustración 6

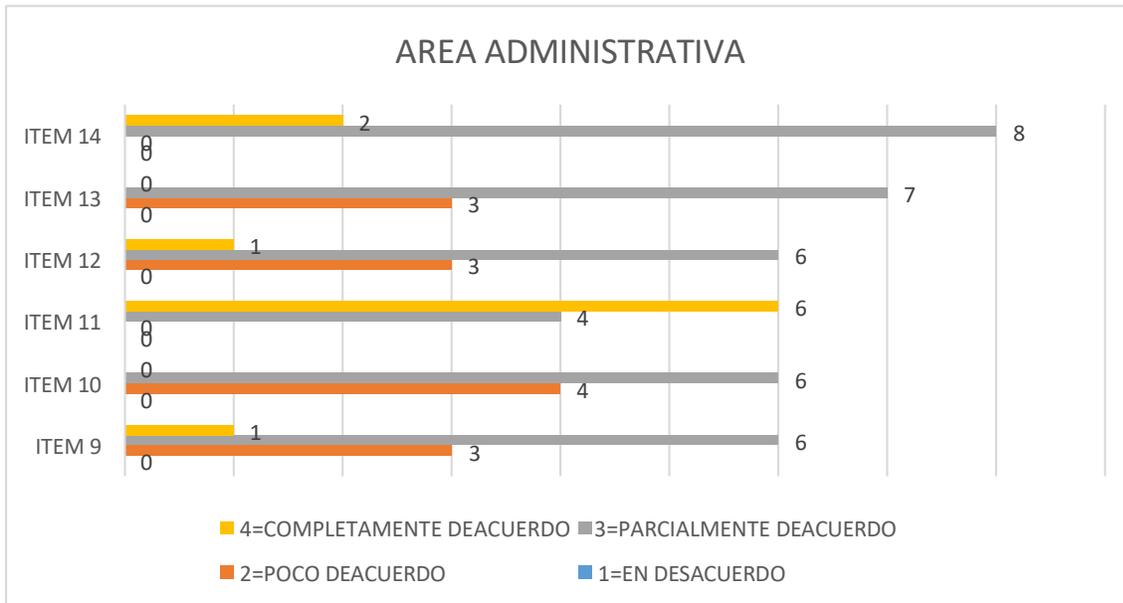
2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS



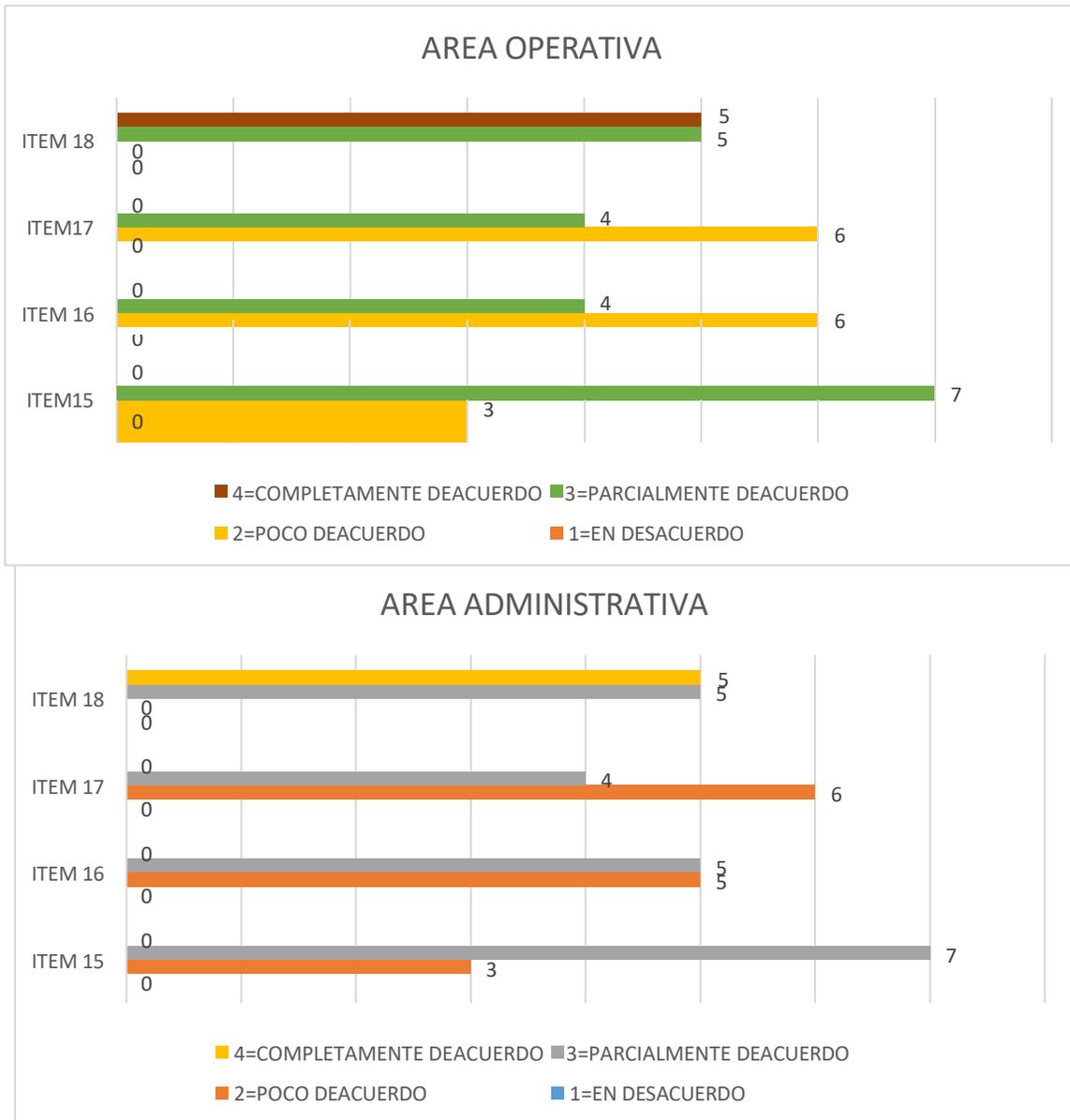
Análisis: En la ilustración 6 en base a nuestra encuesta hemos comparado las dos áreas en una misma pregunta: "DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS" como resultado en el área administrativa se encontró un riesgo bajo a sufrir desmerecimiento en sus funciones ya que también influye el grado de preparación mientras que en el área operativa se evidencio un riesgo medio a este factor de riesgo, tenemos el total de 20 trabajadores evaluados.

Ilustración 7

3.LIDERAZGO

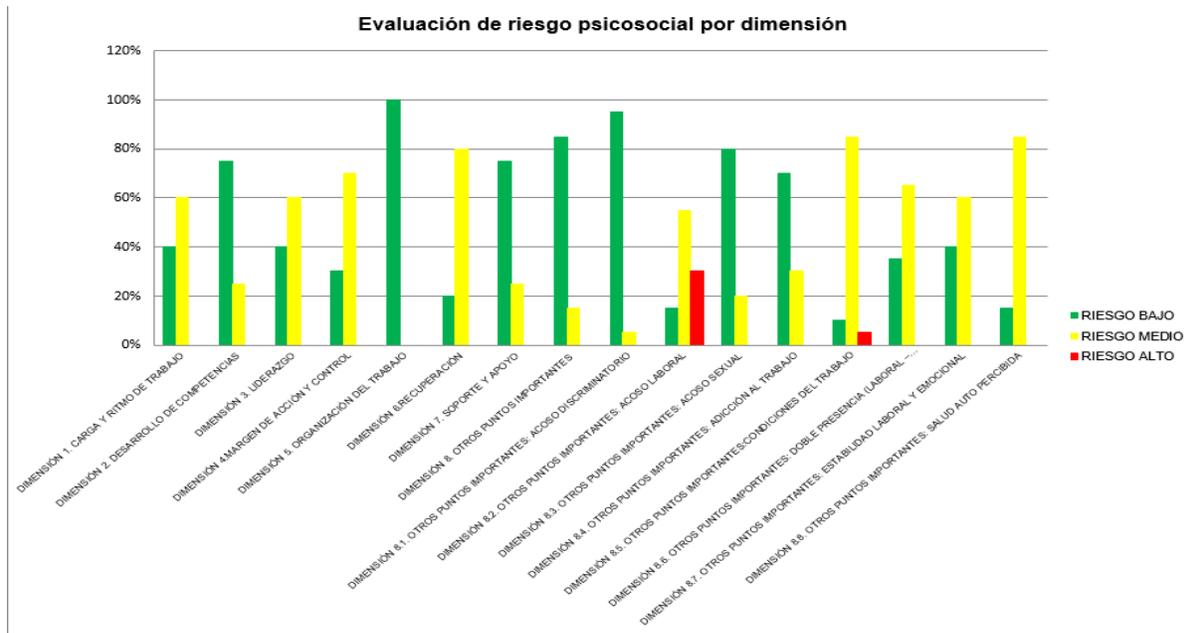


Análisis: En la ilustración 7 en base a nuestra encuesta hemos comparado las dos áreas en una misma pregunta: "LIDERAZGO" como resultado en el área administrativa se encontró un riesgo bajo y en el área operativo riesgo medio psicosocial producido por la falta de liderazgo en su área, esto se debe a que en la área administrativa ellos organizan la mayoría su propio trabajo y ritmo ya que depende de ellos que las operaciones funcionen y al no tener puntos claros y fijos en el área operativa los trabajadores tienden a estresarse más, tenemos el total de 20 trabajadores evaluados.



Análisis: En la ilustración 8 en base a nuestra encuesta hemos comparado las dos áreas en una misma pregunta: "MARGEN DE ACCION Y CONTROL" como resultado en el área administrativa se encontró un

riesgo medio y en el área operativo riesgo bajo psicosocial, tenemos el total de 20 trabajadores evaluados.



RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL				RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO				
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	40%	60%	0%	RIESGO 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. RIESGO MEDIO: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia. RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	75%	25%	0%				
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	40%	60%	0%				
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	30%	70%	0%				
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	0%	0%				
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	20%	80%	0%				
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	75%	25%	0%				
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	85%	15%	0%				
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	95%	5%	0%				
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	15%	55%	30%				
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	80%	20%	0%				
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	70%	30%	0%				
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	10%	85%	5%				
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA LABORAL Y EMOCIONAL	35%	65%	0%				
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	40%	60%	0%				
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	15%	85%	0%				

CAPITULO II PROPUESTA

2.1 Fundamentos teóricos aplicado

La siguiente estrategia de control de riesgos psicosociales tiene como objetivo mejorar el ambiente laboral de salud y seguridad en los sectores operativos y administrativos de la empresa Pecksambiente. Como resultado, al tomar en cuenta los requerimientos legales vigentes en Ecuador, así como las normas de seguridad del área de Seguridad, Salud y Ambiente (SSA) para la regulación del cuidado de la salud y la seguridad de los empleados que laboran en la empresa, el proceso de implementación de este plan será muy ventajoso.

Según el artículo 55 del Reglamento del Seguro General de Riesgos Laborales (Resolución CD 513, 2016). Los mecanismos de prevención de riesgos laborales se describen en el artículo 55 de la siguiente manera: Las empresas deben adoptar estas medidas como requisito de adhesión a las normas legales o reglamentarias.

RD 513 (IESS, 2017) Según el reglamento del seguro general de riesgos del trabajo, las empresas están obligadas a incorporar procesos de vigilancia de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo para proteger la integridad de los empleados u obreros. Estos procesos incluyen la identificación y evaluación de los puestos de trabajo tomando en cuenta los riesgos identificados, así como la identificación de enfermedades y accidentes de trabajo y su atención.

Según la reforma en el (A. M. Nro. MDT-2017-0135, 2017), "Que es el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los patrones, ¿ya sean públicos o privados?" se centra en la mejora de los procesos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo diversos temas que deben ser promovidos por los patrones, entre ellos los relacionados con la vigilancia de la salud como son:

1. Llevar un registro de los requisitos de salud y seguridad.
2. Iniciativas aprobadas para prevenir el uso y abuso de drogas.
3. Inscripción al programa de riesgos psicosociales.

Se encuentra una debilidad en la potencialización del Talento Humano dentro de los riesgos Psicosociales debido a la ausencia de planes de desarrollo profesional para sus colaboradores, la persistencia de personal sobre calificado en cargos que no requieren de una amplia formación profesional, o viceversa, la presencia de profesionales subcalificados en escalas jerárquicas superiores. El desarrollo desigual de diversas actividades ha provocado un exceso de trabajo en varios puestos, lo que a su vez ha frustrado a

los trabajadores que acumulan su trabajo diario y ha dado lugar a conductas resentidas por parte de otros a los que se da poco trabajo.

Cada empleado está protegido por la ley y puede ser evaluado en estas áreas, por lo tanto, estamos en conformidad con la legislación, que establece que un control y registro sobre el tema de los riesgos psicológicos de la empresa son necesarios.

Por ello presentamos nuestra propuesta para la mitigación de los riesgos psicosociales en las dos áreas encuestadas como son área administrativa y área operativa, como pudimos observar en el análisis de los resultados cada una de estas áreas necesita un enfoque diferente debido a que los riesgos psicosociales varían de un área a otra.

2. DESCRIPCION DE LA PROPUESTA

Campaña de consentimiento y evaluación para el control de riesgos psicosociales y eficacia en el rendimiento laboral de las empresas PECKSAMBIENTE.

EMPRESA: Pecksambiente

Ubicación: Barrio la Parker vía Coca-Orellana - Ecuador.

Tiempo estimado de la ejecución: desde la aprobación de la campaña un año calendario.

Equipo Técnico Responsable: Equipo Recursos Humanos, Equipo Médico de la empresa

Costo: Se emplearán \$500 USD. Estimación en el año.

Debido a que los empleados son el motor de la productividad de cualquier organización y persiguen el bienestar físico y mental, todas las empresas en Ecuador priorizan la seguridad y la salud de sus empleados en todas las áreas de su negocio. El plan actual de control de riesgos psicosociales, capacitación, programas, simulacros, charlas, mantenimiento preventivo y ejecución de la ley en Ecuador aplica los requisitos del área de seguridad, salud y medio ambiente (SSA).

Por lo tanto, Pecksambiente apoyará una campaña continua sobre riesgos psicosociales con el fin de desarrollar medidas preventivas y proactivas en busca de un ambiente de trabajo seguro en la empresa. Esto nos permitirá llegar más sutilmente a los empleados, lograr una estabilidad mental para conseguir empleados más proactivos, y así poder evitar cualquier posible problema.

Como propuesta de estos ítems importantes tenemos bajos índices en los 3 tipos de acosos por lo que es el reflejo de un buen ambiente laboral, de respeto, por otro lado se trabajara en mejorar las

condiciones de trabajo para que el trabajador se sienta con estabilidad laboral y no sienta ese pánico de que en cualquier momento será despedido, evitar las demandas en las que el trabajador se sienta perjudicado por parte de la empresa y como último enfoque que el trabajador sienta que la empresa hace todo lo posible para que su salud física y mental se encuentren en óptimas condiciones todo esto se logra con capacitaciones con remuneraciones dignas con horarios accesibles y con un buen ambiente laboral

La propuesta del presente trabajo de titulación es elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales, físicos, ergonómicos, el cual se va a aplicar a los trabajadores de la empresa PECSAMBIENTE en la provincia Orellana

El mismo se detalla a continuación en primera instancia se aplicó la herramienta física 4.1 en todo el personal a manera de encuesta obteniendo un diagnóstico de la situación actual que vive el personal de acuerdo a los factores de riesgo psicosocial se analizaron dichos resultados y se procedió a realizar el programa de prevención.

Objetivo general

El bienestar físico y emocional del personal de la organización determina su éxito o fracaso, ya que es la condición previa primordial para que la organización alcance sus objetivos. Para ello es necesario tener en cuenta el bienestar del potencial humano, por lo que es crucial contar con pausas activas y canales de comunicación eficaces. La contención emocional de los funcionarios permite a esta institución pensar en el valor que aporta.

La implementación de este plan allana el camino para el crecimiento o mejora de la productividad, el clima laboral y el desempeño a su vez, mejorando el potencial de todos los que participan y contribuyen al funcionamiento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Alcance

Los empleados de las áreas administrativa y operativa utilizarán este plan de control de riesgos psicosociales durante las diferentes jornadas, por lo que beneficiará a toda la empresa.

Personal Responsable

Departamento de Recursos Humanos.

- Coordinar el plan de control de riesgos laborales con la dirección o el representante legal de la empresa.
- Preparar el calendario de actividades y dividirlo en los días oportunos para asegurar que todos los empleados reciben formación sobre cada tema a tratar.
- Realizar las charlas de acuerdo a los temas que maneja recursos humanos.
- Ajustar el lugar donde se desarrollarán las campañas de acuerdo con el calendario.
- Informar mensualmente sobre el estado del plan de control de riesgos psicosociales.
- Continuar monitoreando y confirmando el cumplimiento del cronograma de acciones del plan de control de riesgos laborales.
- Para reducir los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, coordinarse estrechamente con todas las secciones de la empresa, dirección, administración, Seguridad Social y médico del trabajo.

Medico ocupacional u departamento medico

- Educar a los miembros del personal sobre los numerosos programas de salud necesarios para los empleados de la empresa en función de los factores de riesgo encontrados en cada puesto de trabajo.
- Realizar un seguimiento de los sucesos, percances o enfermedades en el trabajo indicados por riesgos psicológicos.
- Proporcionar a los trabajadores atención médica y psicológica preventiva, -Estar al tanto de los empleados que enfermen debido a peligros psicosociales en el trabajo.
- Presentar a la dirección informes mensuales del trabajo realizado.
- Mejorar continuamente el programa en materia de salud y seguridad en el trabajo para mantenerse al día sobre las preocupaciones relacionadas con la salud y las enfermedades profesionales.

Gerencia

- Apoyar el cumplimiento y promoción del plan de control de riesgos psicosociales aportando los recursos adecuados.

- Controlar el cumplimiento del cronograma de aplicación del plan de control de riesgos psicosociales de la empresa.

Empleados

- Estar plenamente informados de la estrategia de la empresa para reducir los riesgos psicosociales en cada departamento.
- Alertar a los departamentos responsables de la actividad de cualquier cambio en el calendario o en los esfuerzos para controlar los peligros en el lugar de trabajo.
- Estar abiertos a aprender cosas nuevas y no ocultar información necesaria para el éxito de la campaña y la reducción de los riesgos psicosociales.
- Para prevenir cada uno de los factores de riesgo identificados en las áreas administrativas y operativas de la organización PECKSAMBIENTE, es fundamental aplicar el plan de control de riesgos psicológicos

DIMENSIONE 1: CARGA Y RITMO DE TRABAJO: Existe **RIESGO MEDIO** en la carga y ritmo de trabajo, se implementarán medidas como cumplir con horarios de 8 horas o turnos rotativos para no sobrecargar al personal, se evaluará cada condición de los trabajadores por igual para no influenciar en sus actividades familiares y no causar estrés por sobrecarga laboral.

OBJETIVO:	-Resolver conflictos entre trabajo y vida personal de la empresa		
ACTIVIDADES:	<ul style="list-style-type: none"> • Aportar horarios rotativos flexibles que permitan que los trabajadores reporten incidentes familiares o personales previamente justificados. • Establecer programa de grupo prioritario a embarazadas, personal con cargas familiares entre otros para que estén absueltos de laborar los días sábados con compensación en otras áreas de trabajo. 		
BENEFICIARIOS	RECURSOS	RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACIÓN
TRABAJADORES ÁREA OPERATIVA Y ÁREA ADMINISTRATIVA	Herramientas y materiales de oficina.	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes Administrativos • Recursos Humanos • Supervisores de cada área tanto operativa como administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas a los trabajadores

DIMENSION 2: DESARROLLO DE COMPETENCIAS: Existe **RIESGO BAJO** En este índice la empresa se encuentra muy bien ya que el 75% de los encuestados aseguran estar de acuerdo con las competencias empleadas en su trabajo, y el otro 25% se trabajará en encuestas para poder reubicarlos en puestos donde puedan desarrollar sus destrezas y habilidades.

OBJETIVO:		establecer una serie de modalidades de comunicación y relaciones humanas para mantener un ambiente favorable de trabajo.	
ACTIVIDADES:		<ul style="list-style-type: none"> • Reubicar al 25% de los trabajadores que están sufriendo riesgo en el desarrollo de sus competencias. • Motivar a los trabajadores en las áreas que más se desenvuelven para que aumente la productividad y menos riesgo en el desarrollo de sus competencias. • Capacitaciones sobre temas de interés y del área donde trabajan 	
BENEFICIARIOS	RECURSOS	RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACIÓN
TRABAJADORES ÁREA OPERATIVA Y ÁREA ADMINISTRATIVA	Herramientas y materiales de oficina.	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes Administrativos • Recursos Humanos • Supervisores de cada área tanto operativa como administrativa • 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas a los trabajadores

DIMENSION 3: LIDERAZGO Existe **RIESGO MEDIO** se implementarán capacitaciones de liderazgo ya que hay un déficit en las zonas de las empresas y eso causa muchas veces que la operación se retrase, por lo que se capacitara a todos los líderes de área para que puedan mejor este punto.

OBJETIVO:		Implantar programas de salud mental en el personal y darle validación a su opinión en la organización del trabajo y liderazgo	
ACTIVIDADES:		<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar en temas de liderazgo al personal y fomentar el compañerismo en el trabajo. • Otorgar voz y voto al personal en ciertas decisiones de organización de horarios o ritmo de trabajo. 	
BENEFICIARIOS	Recursos	Responsable	Medio de verificación
TRABAJADORES ÁREA OPERATIVA Y ÁREA ADMINISTRATIVA	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas y	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes Administrativos • Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas de satisfacción

materiales de oficina.

- Supervisores de cada área tanto operativa como administrativa

al cliente y al personal.

DIMENSION 4: MARGEN DE ACCION Y CONTROL Existe **RIESGO MEDIO** debido al desconocimiento de las directrices , normas y condiciones de trabajo, debido a que el trabajador desea tener el control de la actividad pero existe el supervisor a cargo ,se trabajará al igual que el ítem 3 de liderazgo en charlas de motivación y desempeño en la cual el trabajador pueda expresar su punto de vista y nos pueda compartir métodos desde su conocimiento de cómo mejorar las actividades y por ende se logrará una mayor productividad.

OBJETIVO:	Contar con colaboradores que sean capaces de adaptarse a cambios y estar siempre a favor de la mejora continua por medio de la resolución de conflictos.		
ACTIVIDADES:	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización de directrices, normas, condiciones, para que el desempeño laboral tenga un gran realce entre la línea de negocio • Fomentar actividades que aporten al trabajo en equipo. 		
BENEFICIARIOS	RECURSOS	RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACIÓN
TRABAJADORES ÁREA OPERATIVA Y ÁREA ADMINISTRATIVA	Herramientas y materiales de oficina. Área de dialogo(sala de reuniones)	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes Administrativos • Recursos Humanos • Supervisores de cada área tanto operativa como administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas a los trabajadores

DIMENSION 5: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Existe **RIESGO BAJO** en este punto el 100% de los trabajadores considera que la organización en cuanto a material proporcionado por la empresa y las designaciones son aceptadas y ejecutadas de manera correcta y oportuna.

DIMENSION 6: RECUPERACION Existe **RIESGO MEDIO** Se implementarán horarios para descanso de pausas activas y se respetara los horarios de descanso como la hora del almuerzo así lograremos una mejor recuperación del trabajador para que pueda cumplir sus actividades, así también realizaremos horas sociales en cuanto a la socialización y descanso de los mismos trabajadores.

MEDIDA:

OBJETIVO:		Implementar horarios y actividades de pausas activas para lograr una buena recuperación en horas laborables	
ACTIVIDADES:		<ul style="list-style-type: none"> Realizar horarios flexibles sin sobre carga laborar respetando los días de descanso para una mejor y pronta recuperación de las labores del paciente Marcadas pausas activas durante jornadas laborable para evitar así el sobre agotamiento en los trabajadores Campañas sobre el Burn out sobre concientización y evitar accidentes laborables 	
BENEFICIARIOS	Recursos	Responsable	Medio de verificación
TRABAJADORES ÁREA OPERATIVA Y ÁREA ADMINISTRATIVA	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas y materiales de oficina.	<ul style="list-style-type: none"> Técnica administrativa. Personal operativo delgado. Departamento de operaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Registro de asistencias. Encuestas de satisfacción al cliente y al personal.

DIMENSION 7: SOPORTE Y APOYO: Existe **RIESGO BAJO** se realizado buenas campañas de soporte y apoyo al trabajador por ello se ha obtenido un 75% de aceptación y buenas referencias en los temas tratados en este ítem, pero se seguirá reforzando y tratando de resolver los problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.

DIMENSION 8.0: OTROS PUNTOS IMPORTANTES-

- **DIMENSION 8.1: OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO DISCRIMINATORIO** Existe **RIESGO BAJO**
- **DIMENSION 8.2: OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO LABORAL** Existe **RIESGO MEDIO /ALTO**
Mejorar el vínculo laboral entre compañeros por medio de la utilización del margen del respeto de la misma manera se busca un buen desempeño en cada una de las áreas de trabajo el colaborador debe presentar un bienestar tanto físico como mental, sintiéndose respetado e incluido dentro de la empresa.

MEDIDA:

OBJETIVO:	Crear un ambiente libre de acoso laboral para el buen desarrollo de los trabajadores.
ACTIVIDADES:	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar los focos que apremian este tipo de anomalía a través del diálogo con los jefes y empleados. • Informar y capacitar a los colaboradores de las maneras en las que se presenta el acoso laboral. •

BENEFICIARIOS	Recursos	Responsable	Medio de verificación
TRABAJADORES ÁREA OPERATIVA Y ÁREA ADMINISTRATIVA	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas y materiales de oficina. Área de dialogo	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Departamento medico • Psicologo Ocupacional • Supervisores de las areas 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas de satisfacción al cliente y al personal.

- **DIMENSION 8.3:** OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO SEXUAL Existe **RIESGO BAJO**
- **DIMENSION 8.4:** OTROS PUNTOS IMPORTANTES ADICCION AL TRABAJO Existe **RIESGO BAJO**
- **DIMENSION 8.5:** OTROS PUNTOS IMPORTANTES CONDICIONES: Existe **RIESGO MEDIO /ALTO**
Mejorar el entorno de trabajo, el horario laboral, el salario, las vacaciones y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, obteniendo así un equilibrio común entre el trabajador y la empresa.
-
- **DIMENSION 8.6:** OTROS PUNTOS IMPORTANTES DOBLE PRESENCIA Existe **RIESGO MEDIO**
Tramitar óptimamente las destrezas tanto laborales como personales o de cualquier otra índole que puede afectar de manera directa el desempeño del colaborador dándole el seguimiento oportuno en este tipo de anomalías.

OBJETIVO:

**TENER TRABAJADORES CAPACES DE DISERNIR
LOS PROBLEMAS FAMILIARES DE LAS
ACTIVIDADES LABORALES DE LA EMPRESA.**

ACTIVIDADES:		<ul style="list-style-type: none"> • Crear acuerdos de permisos propios por situaciones de índole familiar o personal. • Realizar seguimiento psicosocial con ayuda del psicólogo de la empresa. 	
BENEFICIARIOS	Recursos	Responsable	Medio de verificación
TRABAJADORES ÁREA OPERATIVA Y ÁREA ADMINISTRATIVA	Hoja de registro de permisos a colaboradores de la empresa Citas con psicólogo Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Supervisores de Area. • Jefe Administrativo • Departamento medico • Psicologo Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas de satisfacción al cliente y al personal.

- **DIMENSION 8.7: OTROS PUNTOS IMPORTANTES ESTABILIDAD LABORAL** Existe **RIESGO MEDIO** Aunque esta variable puede cambiar en cualquier momento debido a la estabilidad del país en general ,existe un riesgo medio en este ítem por lo tanto se establecera diálogos con las autoridades pertinentes de la empresa PECKSAMBIENTE.

OBJETIVO:

TRANQUILIZAR A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PECKSAMBIENTE CON CONTRATOS DE ESTABILIDAD LABORAL.

ACTIVIDADES:		<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo con los dueños de la empresa para la verificación de contratos 	
BENEFICIARIOS	Recursos	Responsable	Medio de verificación
TRABAJADORES ÁREA OPERATIVA Y ÁREA ADMINISTRATIVA	Área de dialogo	<ul style="list-style-type: none"> • Dueños de la empresa. • Area Administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias. • Encuestas de satisfacción al cliente y al personal.

- **DIMENSION 8.8: OTROS PUNTOS IMPORTANTES SALUD AUTOPERCIBIDA** Existe **RIESGO MEDIO**

Impulsar la promoción de entornos saludables aplicando estilos de vida que ayuden al bienestar de los colaboradores.

Medida:

Objetivo:	Promover un estilo vida saludable a cada uno de los colaboradores par que cuenten con un bienestar físico, mental y social.		
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar talleres que muestren los diferentes estilos de vida saludable y que los colabores se adapten a las que sean más acordes al desarrollar el bienestar físico, mental y social. • Evaluar de manera paulatina los cambios que evidencien los colaboradores. 		
BENEFICIARIOS	RECURSOS	RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Trabajadores área operativa y área administrativa	Trabajadores capacitados, herramientas y materiales de oficina Area de dialogo.	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Departamento medico. • 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencias • Encuestas a los trabajadores

1. Matriz de articulación de la propuesta

Matriz de articulación de la propuesta

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	Ejecución de la investigación y búsqueda	Realizar un estudio en campo profundo, experimental y	Encuesta realizada por medio de un enlace electrónico	Descripción y análisis de todas dimensiones que forman	Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios

	de bibliografía que esté acorde a la investigación por medio de libros, revistas, artículos científicos ya sean físicos o digitales.	sobre todo descriptivo que ayude a tener una base sólida para el estudio.	donde se realizó el levantamiento de los datos para realizar el programa del MDT	parte del Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador.	laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador.
			Guía para el empleo del Cuestionario del MDT.	Herramienta que ayudo a la tabulación de los datos del Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales.	
			Análisis técnico de los datos obtenidos en campo.		
PROPUESTA	Programa del MDT.	Aplicación del análisis sistemático de documentación con sustento científico			
	Notas técnicas para la prevención de este riesgo.				

CONCLUSIONES

Para mejorar el bienestar de los empleados en cada una de las áreas afectadas, la empresa PECKSAMBIENTE cuenta con un plan de control de riesgos psicosociales para prevenir y promover prácticas seguras de trabajo y preservación de la salud. Como resultado, este plan de control se basa en la legislación actual de Ecuador que pone énfasis en el aporte psicosocial y la salud ocupacional de los trabajadores.

A través del análisis de los resultados, pudimos recopilar datos sobre los factores de riesgo más exponenciales a los que están expuestos los empleados, de acuerdo con la evaluación e identificación de los sectores operativo y administrativo de la organización. En conclusión, podemos afirmar que si bien todos los empleados de la empresa en ambas áreas están satisfechos con la forma en que se organizan las operaciones y el trabajo, el 80% de los encuestados cree que el horario de recuperación podría mejorarse con pausas activas para evitar que los trabajadores se fatiguen después del mediodía.

Un punto importante también a destacar es que el poco índice de mujeres que hay en la empresa declaro haber sufrido en algún momento de acoso laboral este porcentaje solo llega al 20% debido a la diminuta cantidad de mujeres encuestadas, pero es un punto muy clave a tratar y enfocarse la campaña de los riesgos psicosociales.

Como conclusión general de la encuesta realizada y en base al análisis realizado en esta tesis podemos concluir que el 85% de trabajadores encuestados tienen bajo riesgo a sufrir daños psicosociales mientras que el 15% tienen un riesgo medio un poco más elevado en estos puntos nos podríamos enfocar para minimizar el daño a nivel psicológico y de los colaboradores de la empresa

Esta estrategia de control de riesgos psicosociales se puso en marcha como medida preventiva para mejorar el bienestar psicosocial de los trabajadores. Además, demostrará que la empresa se preocupa por sus empleados y fomentará una cultura de confianza entre las partes. Esto favorecerá el rendimiento del lugar de trabajo y de los empleados.

RECOMENDACIONES

Con el fin de crear una conciencia proactiva para ayudar a mejorar el ambiente de trabajo seguro durante el desempeño de sus actividades diarias, se aconseja que el plan de control de riesgos psicosociales sea debidamente socializado con todos los puntos establecidos para una mayor

aceptación y comprensión de los temas. Es deber del empleador y derecho a conocerlos deber del empleado.

Se realizarán exámenes pre-ocupacionales a todos los empleados, exámenes ocupacionales a los empleados que ya han sido contratados por la empresa y exámenes médicos de salida a los empleados que terminan su contrato con la empresa para evitar futuros juicios laborales por enfermedades o accidentes de trabajo, de acuerdo con las regulaciones de salud vigentes en Ecuador. Enfocarse en los puntos más relevantes de la encuesta, como recuperación, acoso sexual y salud autopercebida, a su vez hablar sobre la estabilidad del trabajador porque ayuda a que los trabajadores no se preocupen en ese punto tan importante.

Solicitar ayuda del ministerio de salud ya que tienen charlas muy importantes relacionadas con el bienestar familiar u a su vez contratar una psicóloga ocupacional que fomente confianza a los trabajadores para poder indagar los puntos más importantes que están afectando a los trabajadores a nivel psicosocial.

Enfoque mayoritario en el cumplimiento de un cronograma de tiempo para la aplicación de este plan de control de riesgos psicosociales, así los trabajadores lo visualizaran como importante y a su vez colaboraran para un eficaz cumplimiento de dicho programa

BIBLIOGRAFÍA

- <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22987/1/TESIS%20CARLOS%20MEJIA.pdf>
- <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18953/TESIS%20FINAL%20%287%29.pdf?sequence=1>
- https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

- <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- <https://www.psiquion.com/blog/intervencion-psicosocial-que-es-cual-es-origen>
- <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-la-intervencion-psicosocial>
- <https://escuelaorigen.com/intervencion-psicosocial-areas-estrategias/>
- <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-psicosociales-trabajo/>
- <http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIPTICOS/TRIPTICO%20PREVENCI%D3N%20R%20PSICOSOCIALES.pdf>
- <https://www.acciopreventiva.com/riesgos-psicosociales/>
- <https://www.pecs.com.ec/sobre-pecs/>
- <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165>
- <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007-140.pdf>
- <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3070/2-TESES%20-%20MOSSUL%20GUERRERO%20CASTA%C3%91EDA%20-24-06-2017%20.pdf?sequence=1>
- <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/08/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf?x42051>

ANEXO 1

FORMATO DE ENCUESTA

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



- Recomendaciones para completar el cuestionario:**
- . El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
 - . La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
 - . Completar toda el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
 - . Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesaria identificar y valorar todas aquellas actitudes del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
 - . Utilizar lápiz o rotulador para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatoria contestar todas las preguntas del cuestionario, en caso de errar en la respuesta encerrar en un círculo la misma y reelegir nuevamente la respuesta.
 - . No existen respuestas correctas o incorrectas.
 - . Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
 - . El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de querer expresar su opinión.
 - . Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

DATOS GENERALES				
Ítem				
Fecha:				
Provincia:				
Ciudad:				
Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
	Ninguna		Técnica / Tecnológica	
Nivel más alta de instrucción (Marque una sola opción):	Educación básica		Tercer nivel	
	Educación media		Cuarto nivel	
	Bachillerato		Otra	
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
	3-10 años		Igual o superior a 21	
Edad del trabajador o usuaria:	16-24 años		44-52 años	
	25-34 años		Igual o superior a 53	
	35-43 años			
Autoidentificación étnica:	Indígena:		Afro-ecuatoriana:	
	Mestiza/o:		Blanca/o:	
	Mantuvia/o:		Otra:	
Género del trabajador o usuaria:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO				
Ítem	Completamente de Acuerdo [4]	Parcialmente de Acuerdo [3]	Poco de acuerdo [2]	En desacuerdo [1]
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden atender o realizar (como atender de trabajo, atender a clientes)				
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
Las actividades y/o responsabilidades que me fueran asignadas no me causan estrés				
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntaje de la dimensión	0		Puntaje	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS				
Ítem	Completamente de Acuerdo [4]	Parcialmente de Acuerdo [3]	Poco de acuerdo [2]	En desacuerdo [1]
Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratada				
En mi trabajo aprendo y adquiero nuevas competencias, 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 objetivamente y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntaje de la Dimensión	0		Puntaje	

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo [4]	Parcialmente de Acuerdo [3]	Poco de Acuerdo [2]	En desacuerdo [1]
NR	Ítem				
	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar y propiciar de cambio o iniciativas de trabajo.				
	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.				
	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, reparte y se preocupa cuando tengo demasiada trabajo que realizar.				
	Mi jefe inmediato me brinda suficiente orientación y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.				
	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
	Suma de puntaje de la Dimensión	0		Puntaje	
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo [4]	Parcialmente de Acuerdo [3]	Poco de Acuerdo [2]	En desacuerdo [1]
NR	Ítem				
	En mi trabajo existe un espacio de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.				
	Me es permitida realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y fuera de él.				
	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fijar límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando existe cambio en mis funciones.				
	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.				
	Suma de puntaje de la Dimensión	0		Puntaje	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo [4]	Parcialmente de Acuerdo [3]	Poco de Acuerdo [2]	En desacuerdo [1]
NR	Ítem				
	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión.				
	En mi trabajo informo regularmente de la gestión y la gestión de la empresa a la institución a la que trabajo o a los trabajadores y servidores.				
	En mi trabajo respeto y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la organización de roles y tareas.				
	En mi trabajo se toman reuniones suficientes y significativas para el cumplimiento de los objetivos.				
	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.				
	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.				
	Suma de puntaje de la Dimensión	0		Puntaje	
RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo [4]	Parcialmente de Acuerdo [3]	Poco de Acuerdo [2]	En desacuerdo [1]
NR	Ítem				
	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.				
	En mi trabajo me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.				
	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.				
	Tengo la confianza que he desarrollado la suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.				
	Suma de puntaje de la Dimensión	0		Puntaje	
SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo [4]	Parcialmente de Acuerdo [3]	Poco de Acuerdo [2]	En desacuerdo [1]
NR	Ítem				
	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.				
	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.				
	En mi trabajo brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.				
	En mi trabajo me brinda ayuda técnica y administrativa cuando la requiero.				
	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajador social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.				
	Suma de puntaje de la Dimensión	0		Puntaje	
OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo [4]	Parcialmente de Acuerdo [3]	Poco de Acuerdo [2]	En desacuerdo [1]
NR	Ítem				
	En mi trabajo se trata a todos por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.				
	Las directrices y metas que me autimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo.				
	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.				
	Tengo un trabajo donde las mujeres y hombres tienen las mismas...				

Las espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.				
Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias y difamaciones reiteradas con el fin de				
Me resulta estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral.				
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.				
Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando.				
Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.				
Las instalaciones, ambientes, equipar, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.				
Mi trabajo está libre de acoso sexual.				
En mi trabajo me permite solucionar mis problemas familiares y personales.				
Tengo un trabajo libre de conflictos entre otros, rumores, malicias o calumnias sobre mi persona.				
Tengo un equilibrio y repartición del trabajo de mi vida personal.				
Estoy orgullosa de trabajar en mi empresa o institución.				
En mi trabajo respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
Mi trabajo y las tareas que realizo son valoradas y me generan motivación.				
Me resulta libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.				
En mi trabajo no existen espacios de una exclusiva de un grupo determinada de personas ligada a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baño exclusivo, etc., misma que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral.				
Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (paratiempo, actividades de recreación, otras).				
Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.				
Suma de puntaje de la Dimensión	0			Puntaje

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

	Te puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medi	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116
RESULTADO POR DIMENSIONES	Te puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medi	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
Marco 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 puntaje importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se reparten en tres rangos, para cada una de las dimensiones. Esto permite clarificar en los rangos "baja", "media" y "alta" la exposición a cada una de las factores de riesgo prioritarios.

Interpretación de Resultados:

Baja: El riesgo de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos negativos. Esto puede ser evitado 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 de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las miras en el mediano plazo, cuando efectos negativos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que nazca aplicar 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 de impacto potencial alto sobre la seguridad y salud de las personas, los niveles de peligros son intolerables y pueden generar efectos negativos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

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

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargada de la administración de talento humano de la institución dando un trato prioritario.

ANEXO 2

RESULTADOS POR DIMENSION DE LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL							
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	40%	60%	0%		85%	15%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	75%	25%	0%				
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	40%	60%	0%		INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	30%	70%	0%				
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	0%	0%		RIESGO 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.		
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	20%	80%	0%				
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	75%	25%	0%		RIESGO MEDIO: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.		
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	85%	15%	0%				
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	95%	5%	0%		RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.		
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	15%	55%	30%				
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	80%	20%	0%				
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	70%	30%	0%				
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	10%	85%	5%				
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	35%	65%	0%				
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	40%	60%	0%				
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	15%	85%	0%				