



COORDINACIÓN DE TITULACIÓN ESPECIAL
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**Artículo Académico previo a la obtención del
título de Ingeniero Industrial**

*Título: Impacto de riesgos psicosociales ocasionado por
Covid-19 en pymes de manufactura de plástico.*

Autor: Rusdel Johan Cabezas

Guayaquil, diciembre del 2020

IMPACTO DE RIESGOS PSICOSOCIALES OCASIONADO POR COVID-19 EN PYMES DE MANUFACTURA DE PLÁSTICO

Rusdel Johan Cabezas
rcabezasm1@est.ups.edu.ec

Carrera de Ingeniería Industrial, Universidad Politécnica Salesiana
Guayaquil, Ecuador

Resumen

Existe un amplio reconocimiento sobre el estudio de los factores psicosociales que afectan a la salud de los trabajadores, a la dinámica organizacional, a economía institucional, así como, sobre las estrategias mundiales laborales y empresariales; en el día a día de todos los sectores productivos están expuestos a los riesgos psicosociales, generando una tendencia de accionar legal con la determinación, valoración, y adecuado control y gestión de riesgos, con la finalidad de prevenir y evitar riesgos que afecten la salud, por tanto, un trabajo seguro. Estos factores de riesgo podrían afectar de una manera positiva o negativa a la salud en el campo laboral, así como a los aspectos de liderazgo, el entorno cultural, al clima organizacional, y, al desempeño laboral. La presente investigación pretende analizar el impacto de los riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia Covid-19 en PYMES de manufactura de plástico por medio del cuestionario ISTAS 21 para prevenir impactos en el desempeño en los trabajadores. Obteniendo como resultado un análisis de la incidencia en los riesgos psicosociales y la determinación de un plan de acción para mitigar el efecto de éstos, especialmente en la dimensión de exigencias psicológicas, compensaciones, y doble presencia. El objetivo de esta investigación se da por cumplido, pues se determinan los riesgos psicosociales, que, al ser evaluados en tiempos de pandemia, denotan una incidencia importante en los trabajadores.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, ISTAS21, seguridad laboral, estrés laboral, salud laboral

Abstract

There is a wide recognition of the study of psychosocial factors that affect the health of workers, organizational dynamics, institutional economics, as well as global labor and business strategies; In the day-to-day life of all productive sectors, they are exposed to psychosocial risks, generating a trend of legal action with the determination, assessment, and adequate control and management of risks, in order to prevent and avoid risks that affect health, therefore a safe job. These risk factors could positively or negatively affect health in the workplace, as well as leadership aspects, the cultural environment, the organizational climate, and job performance. This research aims to analyze the psychosocial risks caused by the Covid-19 pandemic in plastic manufacturing SMEs through the ISTAS 21 questionnaire to prevent impacts on worker performance. Obtaining as a result an analysis of the incidence in psychosocial risks and the determination of an action plan to mitigate their effect, especially in the dimension of psychological demands, compensation, and double presence. The objective of this research is considered fulfilled, since the psychosocial risks are determined, which, when evaluated in times of pandemic, denote a significant incidence in workers.

Keywords: Psychosocial risks, ISTAS21, occupational safety, occupational stress, occupational health

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró como emergente y de importancia internacional a la enfermedad ocasionada por el virus COVID-19, e indicó y afirmó que el riesgo de propagación y diseminación es considerado alto, incluso entre países de todo el mundo, es así que, en solo dos meses después, lo caracteriza como pandemia, y a octubre del 2020 ya puede considerarse una enfermedad endémica [1] [2].

Mundialmente las diferentes empresas ejecutan planes de gestión para garantizar la continuidad del negocio frente al virus, para ello, es fundamental establecer acciones que permitan mitigar los riesgos físicos y disminuir los riesgos

en el ámbito psicosocial, así como su impacto en el desempeño en el campo laboral[3].

Bajo esta realidad, el responsable de la gestión de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo, es decir el empleador, deberá desarrollar y ejecutar protocolos y manuales de prevención de riesgos específicamente en el ámbito psicosocial, para afrontar los impactos en la salud mental y las incidencias sociales que podría traer consigo la detección de COVID-19 en algún trabajador [4], de igual manera, así como las acciones para mitigar el riesgo y procedimientos adecuados de control frente a las posibles consecuencias generadas por la pandemia y la oportuna atención de los trabajadores que necesiten apoyo en temas de salud mental; debe considerarse a todos los

trabajadores, tanto los que se acojan al teletrabajo o los que realicen su actividad laboral en forma presencial [5] [6], sin embargo, hasta la finalización de este estudio, en Ecuador, existen muy pocos estudios realizados que permitan determinar el impacto de riesgos psicosociales ocasionados por Covid-19, específicamente en Pymes de manufacturas; se debe analizar cómo afecta en el bienestar social y psicológico de sus empleados e identificar los factores de riesgo psicosocial que las empresas deberían abordar y mitigar, específicamente en PYMES de manufactura de plástico.

Actualmente, el tratamiento en prevención de riesgos laborales propone ajustes a una realidad atípica ocasionada por la pandemia COVID-19, por lo que es fundamental disponer de fuentes de información adecuada y autorizadas a nivel mundial y a nivel nacional para aplicar en todas las áreas en el ámbito de riesgos laborales [7].

La mayoría de autores coinciden que los inconvenientes en la estructura organizacional laboral son la causa más frecuente de accidentes en el campo laboral, y justamente estos accidentes provocados por errores de los empleados son consecuencia de estrés, de un nivel alto de fatiga, de un mecanismo ineficiente de comunicación, una elevada asignación de tareas, o asignación no pertinente a personal no cualificado, incluso puede ser consecuencia de un inadecuado seguimiento y control de la normativa emitida por los empleadores. Entre los posibles impactos que pueden afectar la salud del trabajador, se debe considerar afecciones en la salud física como enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, y daños en la salud mental como disminución de capacidad cognitiva, cambios de conducta y alteraciones emocionales, etc [8].

En Ecuador, conforme lo establece el IASST¹, en el capítulo III, determina como obligaciones de los empleadores el *“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos”*; De igual manera se indica en el Reglamento de

seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de Trabajo, que *“Todo trabajador expuesto a virus, hongos, bacterias, insectos, ofidios, microorganismos, etc., nocivos para la salud, deberán ser protegidos en la forma indicada por la ciencia médica y la técnica en general”*; así, conscientes de que una exposición al virus afecta tanto a entornos de trabajos sanitarios como no sanitarios, en un trabajo conjunto y coordinado entre los responsables de la gestión y prevención de riesgos laborales y los empleadores tanto públicos como privados, son quienes, en esta emergencia sanitaria mundial, deben adoptar e impulsar acciones de evaluación y prevención, garantizar un efectivo seguimiento y control del riesgo a una probable situación de contacto exposición al virus SARS-CoV-2 [6].

El empleador, debe, establecer mecanismos de difusión y socialización de medidas de prevención y control frente a posibles casos de COVID-19 e incluso a situaciones de exposición a los trabajadores y demás actores que intervienen en el giro del negocio de la empresa o institución. Para ello, acorde a los riesgos identificados en los puestos de trabajo, es necesario disponer de manuales y protocolos de prevención a fin de evitar accidentes y enfermedades en el trabajo [6].

Frente a la normativa mundial y propia del Ecuador, es necesario que las empresas realicen diagnósticos internos de cómo están y cómo apoyar a los empleados a medida que los ajustes laborales cambien y se acoplen a una forma laboral durante una pandemia, se han propuesto alternativas de distanciamiento social, y, en las empresas alternativas de teletrabajo en un esfuerzo por reducir la propagación de COVID-19, y justamente estas acciones pueden ocasionar un impacto en los riesgos psicosociales de los trabajadores [6].

Este trabajo de investigación se alinea a los ejes estratégicos del Servicio nacional de gestión de riesgos y emergencias, que literalmente indica *“Incrementar las capacidades institucionales y sociales para la gestión de riesgos [9]”*, y pretende analizar los riesgos psicosociales ocasionados por Covid-19 en PYMES de manufactura de plástico por medio del cuestionario ISTAS 21 para prevenir impactos en el desempeño en los

¹ Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584

trabajadores, para ello se determinan los riesgos psicosociales a saber : a)Carga laboral excesiva, b)Exigencias inusuales, c) Definiciones confusas en las funciones laborales, d) Mecanismos ineficientes de comunicación interna, e)Estructuración organizacional inadecuada, f) escasas políticas de apoyo y seguimiento laboral, g) Problemas en el clima laboral, h) Escaso control de acoso laboral, agresiones o violencia, i)Escasas políticas de organización tempo-laboral; con ellos, determinar la incidencia en los trabajadores de PYMES de manufactura de plástico ocasionados por la pandemia COVID-19 y se establece un análisis estadístico del impacto de riesgos psicosociales ocasionados por Covid-19 para identificar aquellos factores que requieren medidas de actuación.

Esta investigación, pretende analizar el impacto de riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia Covid-19 en PYMES de manufactura de plástico, para ello, por medio de la encuesta validada por ISTAS21, se determina la incidencia en los trabajadores de los riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia COVID-19, y recomendar, de ser el caso, elaborar por parte de la empresa un plan de capacitación para mitigar los efectos de los riesgos psicosociales que inciden en los trabajadores de PYMES de manufactura de plástico.

En este documento, se analiza un fundamento teórico o contextualización sobre la temática, seguido de la metodología de investigación, para continuar con los resultados obtenidos con los instrumentos aplicados; luego de un análisis se realiza una discusión de los hallazgos para llegar a las conclusiones del estudio, finalmente se incluyen las referencias bibliográficas que sustentan la validez y pertinencia de la investigación.

II. CONTEXTUALIZACIÓN

Las autoridades de salud pública a nivel mundial trabajan en acciones para controlar el brote de COVID-19, pero existe un alto nivel estrés en la población, por ello, los departamentos de Salud mental y uso de sustancias de la OMS, generan recomendaciones en temas de salud mental y control psicosocial en estos momentos de emergencia sanitaria [10]; existe también trabajos colaborativos sobre protocolos de prevención y gestión de riesgos, en el cual, intervienen varios

países para tratar de contener la pandemia y prevenir contagios y emergencias, aplicando oportunamente mejoras en los planes de prevención y disponer de planes de contingencia para una respuesta oportuna a cuando se dé el evento y acciones en la recuperación del evento.

En España, la paulatina aplicación del proceso de transición hacia lo que denominan una nueva normalidad, indica que es fundamental contar con información veraz, oportuna y autorizada, y así proporcionar al personal responsable información que le permita dentro de los parámetros de seguridad y salud continua con sus actividades [7]; el órgano regente de sanidad española, como estrategia para ello, tiene en sus medios de difusión virtuales, información disponible sobre acciones posibles frente al COVID-19, donde dispone información ciudadana, documentos técnicos para profesionales, planes para la transición a una nueva normalidad [11].

De la información que se dispone, se desprende los altos costos que conlleva gestión de riesgos psicosociales, incluso afecta al desarrollo organizacional, por ende, incide en la cotidianidad del trabajador y en la productividad tanto personal como grupal. Es necesario entonces, minimizar al máximo posible la probabilidad de riesgos psicosociales laborales y garantizar una adecuada salud del trabajador. Según establece la Ley 31/1995, indica que se debe promocionar y garantizar las mejores condiciones laborales posibles, enfocadas a mejorar la seguridad y salud de los trabajadores dentro de la empresa. De igual manera, es recomendable, ejecutar planes y procesos que permitan disponer de técnicas y herramientas para una gestión preventiva adecuada y oportuna [8].

En Ecuador, según la GUÍA Y PLAN GENERAL PARA EL RETORNO PROGRESIVO A LAS ACTIVIDADES LABORALES, dirigidas especialmente al sector privado, indica que serán atribuciones del empleador adoptar las modalidades de trabajo presencial o teletrabajo disponible, considerando las actividades que desarrollen sus empleados, que garanticen su seguridad de los trabajadores y la sostenibilidad empresarial, por medio de una categorización del riesgo y organización de los puestos de trabajos y funciones.

Es potestad del empleador también, luego de un

análisis de puestos de trabajos y sus riesgos, establecer una movilidad y brindar las facilidades en términos de seguridad y salud, que permita a sus empleados y trabajadores desarrollar sus actividades presenciales con el mínimo de riesgo y con las normas de bioseguridad determinadas en el protocolo desarrollado para tal fin.

El departamento pertinente de la organización debe generar guías, manuales, protocolos, deben realizar capacitaciones, simulacros y todo tipo de acciones que permitan al trabajador disponer de información oportuna para su correcta aplicación en el caso de darse un evento de riesgo, contacto o exposición al virus en la empresa o fuera de ella.

De la misma manera, de parte de los trabajadores es su compromiso obligatorio cumplir las normas y procedimientos de prevención establecidos por la empresa, para el desarrollo seguro de sus actividades y funciones asignadas [12].

Adicionalmente, el Ecuador mediante acuerdos ministeriales, ha dispuesto el cumplimiento e implementación de programas de prevención de riesgos específicamente psicosociales, a todas las organizaciones que trabajen más de 10 trabajadores, estos programas deben basarse en lo dispuesto por el órgano regulador, y deben además generar planes de capacitación y formación, así como políticas de no discrimen, propiciando la igualdad de oportunidades laborales. Este programa debe ser informado sobre su implementación anualmente al ministerio del trabajo [13].

Los riesgos psicosociales, se centran en los riesgos que tengan mayor probabilidad de afectar la salud de los empleados, pueden considerarse en situaciones de condiciones de trabajo o en hechos en el desarrollo de actividades. Sin embargo, se consideran a los riesgos psicosociales como eventos en el entorno laboral que frecuentemente afectan a la seguridad y a la salud del empleado, a sabiendas que las afecciones, causas y consecuencias pueden ser diversas en cada trabajador, los planes de prevención deben tomar en cuenta riesgos de daños en la salud física y en la salud mental; adicionalmente se evidencian consecuencias en las que incide el entorno, consecuencias para la empresa en el aspecto económicas, sociales y organizativo, y finalmente consecuencias para la sociedad. Además, se puede presentar cuadros de estrés, enfermedades

musculoesqueléticas, trastornos gastrointestinales o dermatológicas, entre otras generado por los riesgos psicosociales y que son consecuencia de condiciones inadecuadas de trabajo [14].

En Europa, los factores psicosociales están considerados como los riesgos laborales de mayor importancia en un futuro cercano, inclusive se considera una afección a la salud emocional y mental entre otros. Actualmente, las condiciones de inseguridad de mantener el empleo, la posible modificación de horarios y estabilidad en las funciones y presiones en el ritmo de trabajo, son factores que influyen directamente en la salud de los empleados.

Estos factores definidos como un conjunto de situaciones laborales relacionados con la organización y su contexto social, mismos que pueden afectar positiva o negativamente a la carga laboral, a la capacidad de control sobre las actividades, a la distribución de las tareas, tienen directa influencia en el bienestar del trabajador y por ende a la salud física, mental y de convivencia social [15] [16] [17].

La importancia del riesgo puede categorizarse como trivial, grave e intolerable dependiendo de la probabilidad del riesgo y sus consecuencias sean éstas leves o graves. Sin embargo, en cerca de un España alrededor del 17% de problemas laborales y más de una tercera parte de accidentes y enfermedades se relaciona directamente con patologías como estrés, síndrome de burnout, consecuencias de los riesgos psicosociales [18].

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece un mecanismo adecuado para que el empleador garantice la seguridad y la salud de los empleados de su organización, así como los riesgos especialmente psicosociales y los que dependen de la organización del trabajo (art. 14.2) el disponer una perspectiva integral que englobe factores de riesgos higiénicos, prevención de riesgos ergonómicos que incluyan políticas de gestión de riesgos psicosociales, constituye en aspecto clave a las hora de realizar las evaluaciones e implementar medidas, procedimientos y técnicas de resolución de conflictos.

Por otro lado, la existencia de una situación de una enfermedad declarada endémica propicia un ambiente elevado de riesgo psicosocial en el

trabajador, por el mismo hecho de existir decesos e impactos económico y sociales [10]. Esta situación, especialmente ocasionada por COVID-19, es conducente a afecciones de salud mental, física como síntomas depresivos, alteraciones emocionales, cambios conductuales negativos. [19] [20] [21].

Dentro de las recomendaciones que emite el Ministerio del Trabajo del Ecuador, específicamente para afrontamiento de COVID-19, en actividades presenciales de trabajo indica que se debe disponer de protocolos actualizados que se alineen a lo dispuesto por los órganos de control nacionales e internacionales reconocidos.

III. METODOLOGÍA

El tipo de investigación es Descriptiva ya que permite determinar características y aspectos importantes del fenómeno analizado, y sus tendencias grupales [22], se analizan las variables definidas en la investigación a fin de determinar los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral. Esta investigación es de tipo cualitativo, pues se basa en un proceso inductivo para explorar y describir las características de los riesgos psicosociales, y, cuantitativa al aplicar recolección de datos para probar el objetivo, por medio de una medición numérica y luego de un análisis de resultados se establece un comportamiento concluyente.

Realizado la priorización e identificación de los riesgos, se realiza un análisis de la gravedad de las consecuencias y su influencia en su desempeño, y se identifica los factores de riesgo que necesiten atención para mitigar el impacto en el desempeño.

a. **Unidad de análisis.** - En esta investigación está determinado por los colaboradores de PYMES de manufactura de plástico ubicada en Ecuador, provincia de Chimborazo, en la ciudad de Riobamba, según esta definición, la población está conformada 235 colaboradores de manufacturas de plástico, la muestra con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5% fue de 147 encuestados, a los cuales se les aplica el instrumento de recolección de información. Las encuestas fueron aplicadas en línea a través de la

herramienta Google Forms, que pueden utilizarse en computadores y dispositivos móviles.

- b. **Técnica e instrumento.** - La técnica de recolección de información que se prevé utilizar es la encuesta, el instrumento a aplicar es el cuestionario ISTAS 21² utilizado para la valoración de riesgos psicosociales, el cual está agrupado en 6 dimensiones y 38 preguntas, y se consulta sobre exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, compensaciones, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.
- c. **Análisis de resultados.** - Una vez aplicado el cuestionario a la población definida, se realiza el análisis de cada una de las preguntas y se agrupa en las dimensiones definidas, y se obtienen los resultados con los que se determinan los riesgos psicosociales y las afecciones asociadas, se realiza una clasificación, un análisis de los efectos y consecuencias.

IV. RESULTADOS

La empresa analizada, dentro de su estructura cuenta con área de producción con un 43% de su personal el área de distribución con un 15%, administración central con un 13%, servicios generales con un 6%, y el área de ventas con un 23%; se determina que los encuestados tienen un promedio de edad de 30 años, de los cuales el 91% se encuentran entre 25 y 43 años de edad, la mayoría ecuatorianos de autoidentificación mestiza, y un 83% de los encuestados son hombres. Un 78% disponen de un nivel de educación entre técnico y tercer nivel, teniendo un solo un 9% del personal que labora menos de un año en la empresa, y un 72% de su personal tiene una antigüedad de entre 1 y 5 años en el cargo actual; así mismo se determina que el 83% mantienen un contrato indefinido de trabajo.

La fig. 1 muestra los resultados obtenidos en la Dimensión Exigencias psicológicas. En esta dimensión, se consulta sobre el nivel de exigencias psicológicas en el trabajo, en preguntas sobre una irregular distribución de tareas lo que provoca

acumulación de trabajo, la presión del tiempo y del nivel de cumplimiento de las actividades diarias, facilidad de manejar los problemas laborales, el nivel de desgaste emocional en la jornada laboral se obtiene que en un 40%, muchas veces se ve afectado por las exigencias psicológicas en el trabajo.

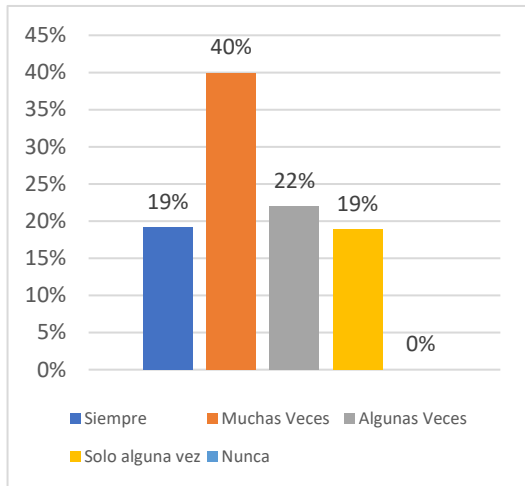


Figura 1.- Dimensión Exigencias psicológicas

La fig. 2 muestra los resultados obtenidos en la dimensión 2, Trabajo activo y desarrollo de habilidades:

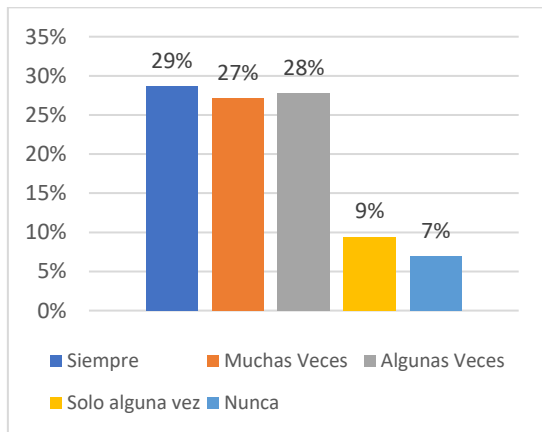


Figura 2.- Dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades

En la dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades, se consulta sobre la posibilidad de desarrollo y de una cierta influencia sobre las actividades con preguntas sobre el nivel de influencia y valoración del criterio en la cantidad de trabajo asignado, y de cómo desarrollarlo, en un cierto nivel de iniciativa para el cumplimiento de las actividades y sobre el compromiso y voluntad hacia la organización se obtiene que un 84% responde favorablemente a esta dimensión.

La fig. 3 muestra los resultados obtenidos en la dimensión 3, Compensaciones:

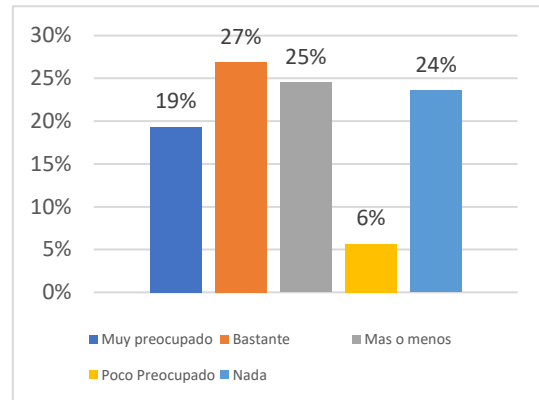


Figura 3.- Dimensión compensaciones

En esta dimensión se mide el nivel de organización y seguridad laboral con preguntas sobre la preocupación de estabilidad laboral, movilidad de tareas y actividades, cambios de horario y jornadas, se obtiene: que un 46% se encuentra muy preocupado y bastante preocupado con esta situación.

La fig. 4 muestra los resultados obtenidos en la dimensión 4, Apoyo social y calidad de liderazgo:

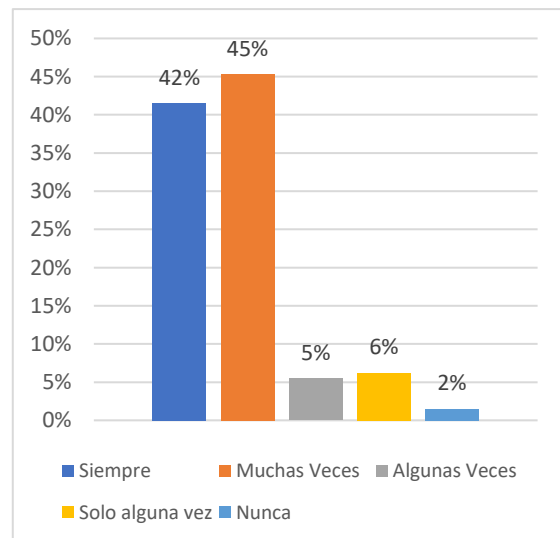


Figura 4.- Dimensión apoyo social y calidad de liderazgo

En esta dimensión se consulta sobre el nivel de Apoyo a la empresa y calidad del liderazgo, con preguntas sobre el conocimiento en la autonomía en el desarrollo de actividades y posibles cambios que puedan afectar tu condición laboral, y sobre el apoyo que se recibe de las autoridades, personal supervisor y compañeros de trabajo en general, se obtienen, que un 87%, se siente conforme con el apoyo recibido.

La fig. 5 muestra los resultados obtenidos en la dimensión 5, Doble Presencia:

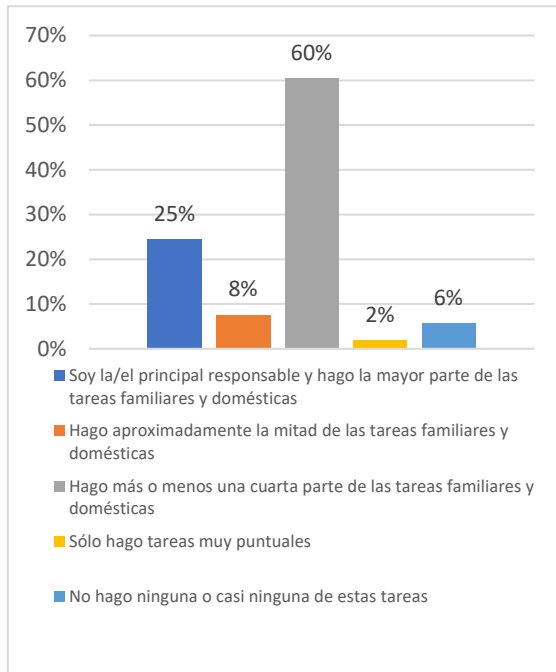


Figura 5.- Dimensión doble presencia

En esta dimensión, se consulta sobre las actividades luego del horario laboral en lo que respecta a actividades familiares o domésticas, con preguntas sobre el tipo de trabajo que realiza en el entorno familiar, si es o no el principal responsable de las tareas domésticas o en qué grado realiza esas tareas, obteniendo que un 60% hace más o menos una cuarta parte de las tareas domésticas.

La fig. 6 muestra los resultados obtenidos en el cuestionario sobre el nivel de apoyo en el núcleo familiar en las tareas domésticas en el caso de no poder realizarlas, y la presión por cumplir actividades domésticas en conjunto con las actividades laborales.

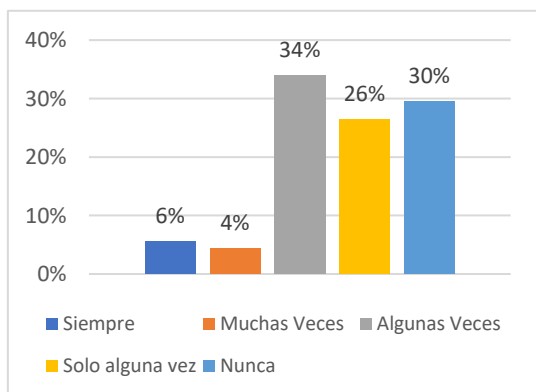


Figura 6.- Dimensión doble presencia – actividades domésticas

En cuanto a la doble presencia, se determina adicionalmente, que influye en un 59% a los hombres y un 81 % a las mujeres en este estudio.

La fig. 7 muestra los resultados obtenidos en la dimensión 6, Estima:

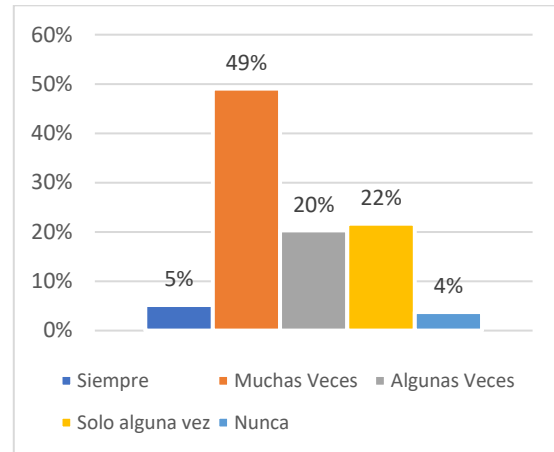


Figura 7.- Dimensión estima

En la dimensión Estima, se consulta sobre el grado de reconocimiento y el trato que recibe, obteniendo que un 74% se encuentra conforme con el trato recibido al menos algunas veces.

V. DISCUSIÓN

Las exigencias psicológicas están determinadas en una relación entre el tiempo asignado al trabajo y la cantidad de actividades, en la dimensión 1, el 59% considera entre siempre y muchas veces de los parámetros analizados, lo que se puede interpretar como un tiempo insuficiente para sus actividades laborales, o como una distribución irregular del tiempo de las tareas.

En la dimensión 2 de Trabajo activo y desarrollo de habilidades, es fundamental promocionar una cierta autonomía de los empleados en la ejecución de las actividades, además, establecer un mecanismo adecuado de asignación de los tiempos de trabajo y posibles pausas o descansos, así como orientaciones para una equilibrada conciliación de las actividades domésticas y laborales. En este caso, el 56% indica que siempre o muchas veces puede influir en las decisiones laborales y sobre el control de tiempo de trabajo, lo que se puede interpretar como una buena práctica para motivar la participación eficiente de los trabajadores en la aplicación de la metodología de trabajo, secuencias de actividades, parámetros de calidad en relación con en el ritmo de trabajo.

En la dimensión de compensaciones, el 71% está entre más o menos preocupado, bastante y muy preocupado por su seguridad laboral, por lo que se puede interpretar que existe inseguridad en el empleo y la temporalidad y, esto influye directamente en múltiples indicadores de salud.

En la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, un 87% indica que siempre o muchas veces dispone del apoyo de la empresa, esta dimensión permite determinar las funciones del puesto de trabajo, la falta de definición de los roles a desempeñar, conflictos éticos y profesionales, y una cierta previsibilidad para una adaptación adecuada a los posibles cambios que podrían afectar la convivencia laboral.

Aun son existentes las desigualdades entre géneros, especialmente en las condiciones laborales, a esto se suma el trabajo doméstico mayormente realizado por mujeres, en esta dimensión de doble presencia, existe un 76% entre hacer una cuarta parte y hacer la mayor parte de las tareas familiares, lo que genera un impacto directo en la decisión de optar por la modalidad de teletrabajo o trabajo desde casa.

La Estima en el trabajo se determina por el reconocimiento recibido por parte del personal de control o autoridades de la organización, en relación con el esfuerzo realizado para desempeñar las actividades laborales; se determina por el apoyo y el trato que recibe en el trabajo.

Este factor se visualiza como una compensación psicológica que se obtiene por el trabajo realizado, pudiendo ser suficiente o no, y en conjunto con las políticas de promoción, aporta positivamente a la sensación de estabilidad y buenas condiciones laborales; en esta dimensión un 54% menciona que muchas veces o algunas veces han recibido un reconocimiento adecuado por su trabajo realizado.

La fig. 8, muestra el resultado de un análisis global, y se aplica la técnica de semaforización, donde el color rojo significa una alerta de categoría alta, el color amarillo una alerta de categoría intermedia y verde un valor dentro del rango adecuado.

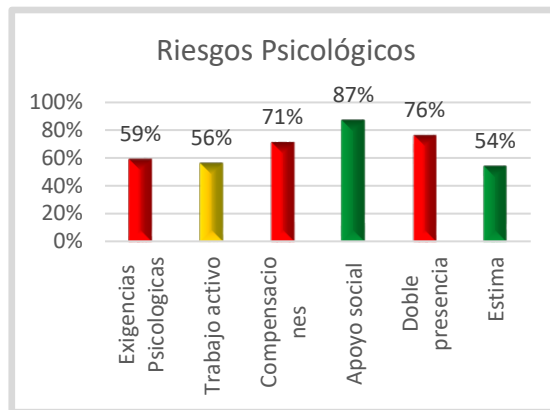


Figura 8.- Riesgos Psicológicos

Estos datos sugieren que las dimensiones que requieren una aplicación de medidas correctivas en la empresa analizada son el nivel de exigencias psicológicas, las políticas de compensaciones y la doble presencia.

En virtud de los resultados obtenidos en este estudio, se consideran las siguientes estrategias de mitigación de riesgos: a) Garantizar un equilibrio emocional en los diferentes ámbitos de la vida lo cual promoverá un entorno digno y cooperativo, b) Determinar si las exigencias actuales son suficientes, insuficientes o sobre carga; es importante actualizar la descripción de las funciones, objetivo del trabajador, procesos y objetivos del área. c) Reducir la tensión y presión debido a las altas demandas de trabajo que se presentan en la empresa, d) Fomentar orientación hacia la participación de los empleados lo que ayudara a identificar las dificultades para convertirlas en proyectos de mejora, e) Difundir o transmitir informaciones verídicas, veraces de medios adecuados para que los empleados se adapten a las circunstancias, f) Promover confianza y mayor seguridad en el personal al momento de ejecutar su trabajo, que se sienta que la remuneración es justa, g) Respalda la importancia del apoyo familiar y comprensión de la importancia de equilibrar el trabajo con la familia, y finalmente, h) Gestionar flexibilidad de la jornada con la finalidad de apoyar a los empleados con mayor control sobre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Estas medidas se ven reflejados en un plan de acción de prevención de riesgos psicosociales para PYMES de manufactura de plástico de la ciudad de Riobamba, determinado en las tablas que se anexan como apéndice al final del documento.

VI. CONCLUSIONES

Una vez aplicada la encuesta para determinar posibles riesgos psicosociales, se determina que es

necesario disponer de medidas correctivas que permitan distribuir adecuadamente el tiempo de asignación a las tareas laborales para disminuir la exigencia psicológica en el trabajador.

Para la dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades, se debe mejorar los procesos de autonomía de los trabajadores con funciones y un manual de procesos definidos, así como establecer un instructivo para control del tiempo de trabajo.

El nivel de preocupación por una sensación de inseguridad laboral del trabajador es bastante alto, por lo que se recomienda aplicar estrategias que motiven una estabilidad laboral y propicie un ambiente de aceptación a cambios y mejoras continuas.

En la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, se denota un apoyo importante por parte de la empresa, lo que se traduce en una tranquilidad en el empleado al sentirse apoyado y disponer de una claridad en el rol que desempeña.

La doble presencia es un factor que afecta en el teletrabajo, por lo que es necesario estrategias que permitan organizar el tiempo y las tareas y dividir adecuadamente el trabajo de las actividades domésticas.

Existe un mecanismo adecuado de reconocimiento, que permite que el trabajador se siente reconocido y valorado por su trabajo desarrollado. En relación con el objetivo de este trabajo de investigación, se da por cumplido, pues se determinan los riesgos psicosociales, que, al ser evaluados en tiempos de pandemia, denotan una incidencia importante en los trabajadores, y permite informar al empleador sobre acciones que permitan mitigar los efectos de los mencionados riesgos.

REFERENCIAS

- [1] OMS, «Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19),» 03 2020a. [En línea]. Available: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>.
- [2] OPS, «Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el,» Organización Panamericana de la Salud., Washington, 2020.
- [3] MTMSS, «Medidas preventivas para evitar los riesgos psicosociales,» España, 2018.
- [4] OMS, «Prepare su lugar de trabajo para la COVID-19,» Organización Mundial de la Salud, 2020.
- [5] INSST, «Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al COVID-19.Recomendaciones para el empleador,» Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Washington, 2020a.
- [6] MDT, «Guía de actuación para la prevención y control de Covid-19,» Ministerio de Trabajo del Ecuador, Ecuador, 2020.
- [7] INSST, «Prevención de riesgos laborales vs. COVID-19,» Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, España, 2020.
- [8] OSALAN, Guía de prevención de riesgos psicosociales, Bizkaia: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2014.
- [9] Gobierno de la República del Ecuador, «Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias,» 2016. [En línea]. Available: <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/funciones-atribuciones-2/>. [Último acceso: 15 07 2020].
- [10] OPS, «Protección de la salud mental en situaciones de epidemias,» Organización Panamericana de Salud, Ecuador, 2020a.
- [11] MDS, «Enfermedad por nuevo coronavirus, COVID-19,» 03 2020. [En línea]. Available: <https://www.mschs.gob.es/profesionales/saludPublica/cayes/alertasActual/nCov-China/home.htm>.
- [12] MTT, «Guía y plan general para el retorno progresivo a las actividades laborales.,» Ministerio de Trabajo del Ecuador, Ecuador, 2020.
- [13] MDT, «Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082,» Ecuador, 2020a.
- [14] ISTAS, «Riesgos psicosociales,» 1996. [En línea]. Available: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>. [Último acceso: 3 06 2020].
- [15] M. Meseguer, M. Soler, M. García-Izquierdo y et.al., «Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing,» *Psicothema*, vol. 19, nº 2, pp. 225-230, 2007.
- [16] T. Cox y A. Griffiths, «The assessment of psychosocial hazards at work.,» *Handbook of Work and Health Psychology*, pp. 127-146, 1996.
- [17] I. Montoya y L. Montoya, «Visitando a Mintzberg: su concepto de estrategia y principales escuelas,» *Revista Escuela de Administración de Negocios*, pp. 84-93, 2005.
- [18] F. Mansilla, «Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo - Teoría y Práctica,» 5 12 2015. [En línea]. Available: <https://www.aseprevencion.es/blog/manuales-guias/manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-teoria-y-practica>. [Último acceso: 7 05 2020].
- [19] J. Torales, M. O'Higgins, J. Castaldelli-Maia y A. Ventriglio, «The outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health,» *Int J Soc Psychiatry*, vol. 66, nº 4, pp. 317-320, 06 2020.
- [20] C. Wang, R. Pan, X. Wan, Y. Tan, L. Xu, C. Ho y e. al, «Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China,» *nt J Environ Res Public Health*, vol. 17, nº 5, 2020.
- [21] J. Jung y J. Jun, «Mental Health and Psychological Intervention Amid COVID-19 Outbreak: Perspectives from South Korea,» *Yonsei Med J*, vol. 61, nº 4, 2020.
- [22] R. Hernández-Sampieri y C. Torres, Metodología de la investigación, vol. 4, México: McGraw-Hill Interamericana, 2018.

APÉNDICE: PLAN DE ACCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA PYMES DE MANUFACTURA DE PLÁSTICO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA

Tabla 1.- Plan de acción Exigencias Psicológicas

Medida de Prevención	Estrategia	Responsable	Duración			Indicador	Supuestos	Recursos
			Días	Fecha inicio y fin	Periodo			
Programa de manejo de emociones en los trabajadores	Garantizar un equilibrio emocional en los diferentes ámbitos de la vida lo cual promoverá un entorno digno y cooperativo	Departamento de talento humano - Experto en salud mental	15	1/12/2020 - 15/12/2020	Semestral	Análisis del comportamiento laboral	Se garantiza disponibilidad de la estructura de la empresa para dicha actividad y refrigerio para después de la intervención	Videos de sensibilización o testimoniales, sala de reuniones, material de oficina, equipos tecnológicos.
Análisis de funciones de los cargos	Determinar si las exigencias actuales son suficientes, insuficientes o sobre carga, es importante actualizar la descripción de las funciones, objetivo del trabajador, procesos y objetivos del área.	Departamento de talento humano y Supervisores de cada Área	15	16/12/2020 - 31/12/2021	Anual	Ejecución a todo el personal	Se garantiza la aprobación de los jefes de área para la supervisión y control según la planificación de la actividad.	Video conferencia, materiales de oficina, documentos sobre informes de los puestos de trabajo, equipos tecnológicos.

Elaborado por el autor

Tabla 2.- Plan de acción Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades

Medida de Prevención	Estrategia	Responsable	Duración			Indicador	Supuestos	Recursos
			Días	Fecha inicio y fin	Periodo			
Planificación del tiempo de trabajo.	Reducir la tensión y presión debido a las altas demandas de trabajo que se presentan en la empresa.	Departamento de talento humano -	15	1/02/2021 - 15/02/2021	Trimestral	Cronogramas de tiempos de trabajo divulgados a todas las áreas.	Aplicado a todo el personal de la empresa.	Formularios de planificación, material de oficina, material de presentación.
Plan de estrategia y cumplimiento de objetivos.	Fomentar orientación hacia la participación de los empleados lo que ayudara a identificar las dificultades para convertirlas en proyectos de mejora.	Supervisores de cada Área	15	16/2/2021 - 31/2/2021	Semestral	Evaluación de riesgos psicosociales.	Cambios de la organización pueden dificultar la implementación del plan.	Se garantiza la disponibilidad de la sala de reuniones, informes de proyectos a realizarse, Cronograma de actividades, materiales de oficina

Elaborado por el autor

Tabla 3.- Plan de acción Compensaciones

Medida de Prevención	Estrategia	Responsable	Duración			Indicador	Supuestos	Recursos
			Días	Fecha inicio y fin	Periodo			
Capacitación de comunicación adecuada.	Difundir o transmitir informaciones verídicas, veraces de medios adecuados para que los empleados se adapten a las circunstancias	Departamento de talento humano- Personal calificado de riesgos psicosociales.	15	1/03/2021 - 15/03/2021	Trimestral	Reconocimiento de información veraz para afrontar los riesgos psicosociales	Se garantiza disponibilidad de la estructura de la empresa para dicha actividad	Charlas, material de proyección, videos confiables, revistas o periódicos.
Plan de variación de sueldos	Promover confianza y mayor seguridad en el personal al momento de ejecutar su trabajo, que se sienta que la remuneración es justa.	Departamento de talento humano – Gerencia.	15	16/03/2021 - 31/03/2021	Anual	Análisis con asignación presupuestaria.	Se aplica con todos los colaboradores de la empresa.	Materiales de oficina, documentos del personal según lo requieran, material tecnológico.

Elaborado por el autor

Tabla 4.- Plan de acción Doble Presencia

Medida de Prevención	Estrategia	Responsable	Duración			Indicador	Supuestos	Recursos
			Días	Fecha inicio y fin	Periodo			
Talleres informativos y didácticos.	Respaldar la importancia del apoyo familiar y comprensión de la importancia de equilibrar el trabajo con la familia.	Departamento de talento humano- experto en salud mental.	15	1/04/2021 - 15/04/2021	Trimestral	Planificación de las actividades realizadas en la intervención.	Se garantiza disponibilidad de la estructura de la empresa para dicha actividad	Sala de reuniones, material didáctico, material de oficina y material de proyección.
Sistema de bancos horarios	Gestionar flexibilidad de la jornada ya que ayudará a los empleados con mayor control sobre sus responsabilidades familiares y profesionales.	Departamento de talento humano	15	16/04/2021 - 31/04/2021	Semestral	Cronograma como producto de la junta.	Se aplica con todos los colaboradores de la empresa.	Materiales de oficina, documentos del personal.

Elaborado por el autor