



**UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA**  
**SEDE GUAYAQUIL**  
**CARRERA DE INGENIERIA INDUSTRIAL**

TEMA:

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y SU EFECTO EN LA  
SALUD DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA  
FABRICACIÓN DE PRODUCTOS AGROQUÍMICOS EN DURÁN.

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de Ingeniera Industrial

**Autores:**

Freddy Stalin Badillo Loor  
Jurgen Ricardo Roldan Ayavaca

**Tutor:**

Lcdo. Hugo Iñiguez Magallanes, MBA

MARZO DE 2023

GUAYAQUIL- ECUADOR

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO  
DE TITULACIÓN**

Nosotros, Freddy Stalin Badillo Loor con documento de identificación N° 0951670181  
y Jurgen Ricardo Roldan Ayavaca con documento de identificación N° 0921182838  
manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo de titulación, y autorizo a que sin  
fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar  
de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 27 de febrero del 2023

Atentamente,



**Freddy Stalin Badillo Loor**

Cedula # 0951670181



**Jurgen Ricardo Roldan Ayavaca**

Cedula # 0921182838

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, Freddy Stalin Badillo Loor con documento de identificación N° 0951670181 y Jurgen Ricardo Roldan Ayavaca con documento de identificación N° 0921182838, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos los autores del proyecto técnico: "Identificación del riesgo psicosocial y su efecto en la salud de los trabajadores de una empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos en Durán", el cual ha sido desarrollado para optar por el título de Ingeniería Industrial en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 27 de febrero del 2023

Atentamente,

  
**Freddy Stalin Badillo Loor**  
Cedula # 0951670181

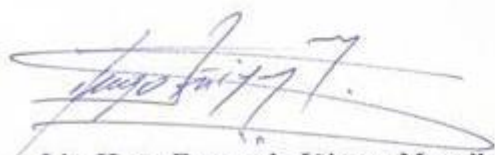
  
**Jurgen Ricardo Roldan Ayavaca**  
Cedula # 0921182838

**CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.**

Yo, Lcdo. Hugo Fernando Iñiguez Magallanes con documento de identificación N.º 0909736936, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: "Identificación del riesgo psicosocial y su efecto en la salud de los trabajadores de una empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos en Durán", realizado por Freddy Stalin Badillo Loor con documento de identificación N.º 0951670181 y Jurgen Ricardo Roldan Ayavaca con documento de identificación N.º 0921182838, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción de proyecto Técnico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 27 de febrero del 2023

Atentamente,



**Lic. Hugo Fernando Iñiguez Magallanes**  
**Tutor de Trabajo de Titulación**  
**C.C. 0909736936**

## **DEDICATORIA**

A mis padres y abuelos por estar en los mejores momentos de mi vida y en los de mayor adversidad, por su gran labor como apoyo incondicional en mi largo camino por el cumplimiento de mis sueños, por levantarme cuando lo necesitaba. A mis amigos por estar dispuestos a compartir sus talentos y sabidurías conmigo.

*Freddy Stalin Badillo Loor*

## DEDICATORIA

De mis grandes sueños compartidos con mis padres y abuelos, les dedico la materialización de ellos, el culminar esta etapa es gracias a ellos por estar siempre con un consejo, apoyo, amor y esfuerzo, sus ánimos me dan el impulso para ser fuerte y cumplir con mis propósitos. A cada compañero y amigo que compartieron conmigo su tiempo y lealtad.

*Jurgen Ricardo Roldan Ayavaca*

## AGRADECIMIENTO

El agradecimiento eterno a Dios, a mis padres por su apoyo, a mis abuelos, maestros que con sus experiencias me han guiado por el arduo camino de la vida hacia la fortaleza por un crecimiento personal y profesional.

*Freddy Stalin Badillo Loor*

**AGRADECIMIENTO**

Dios y su gran amor por permitirme llegar a esta etapa, también agradezco a mi familia, padres y abuelos por la confianza puesta en mi para ser un gran profesional y su guía durante la etapa estudiantil en el cumplimiento de mis metas de vida.

*Jurgen Ricardo Roldan Ayavaca*



## RESUMEN

El presente proyecto tiene como problema los riesgos psicosociales que pasan los trabajadores, la empresa seleccionada se dedica a la importación y fabricación de productos agroquímicos, este solo registra la participación del 73% de los trabajadores a nivel general con la percepción de riesgo medio y alto en los factores relacionados a carga laboral, control y falta de apoyo en las áreas operativas para cuando los trabajadores requieren tiempos de recuperación, estos riesgos generan estrés, incertidumbre y doble presencia. El objetivo de este documento es Identificar los riesgos psicosociales que afectan a la productividad y el entorno saludable de los trabajadores de una empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos ubicada en el cantón Durán. La metodología que se aplicará es de un enfoque cuantitativo a través de una revisión bibliográfica y documental sobre los factores de riesgos de la empresa y como este impacta en la salud de los trabajadores. De los resultados presentados se pudo corroborar que la empresa pasa por procesos de riesgos psicosociales referente a Burnout, falta de compensaciones y exigencias psicológicas, los trabajadores reprimes emociones y sentimientos que les genera preocupación y un desbalance de sus actividades. Como recomendación la empresa debe aplicar planes de acción sobre el manejo de la carga laboral y el cuidado de la salud de los trabajadores.

**Palabras claves:** riesgo psicosocial, factores de riesgo, doble presencia, salud, trabajadores.

## ABSTRACT

This project has as the recurring problem of the lack of participation of workers in evaluations on psychosocial risks, the selected company is dedicated to the import and manufacture of agrochemical products, this only records the participation of 73% of workers at level General with the perception of medium and high risk in the factors related to workload, control and lack of support in the operational areas for when workers require recovery times, these risks generate stress, uncertainty and double presence. The objective of this document is to identify the psychosocial risks that affect the productivity and healthy environment of the workers of a company dedicated to the manufacture of agrochemical products located in the Durán canton. The methodology that will be applied is of a quantitative approach through a bibliographic and documentary review of the company's risk factors and how this impacts the health of workers. From the results presented, it was possible to corroborate that the company goes through psychosocial risk processes regarding the Burnout, lack of psychological compensation and demands, workers repress emotions and feelings that generate concern and an unbalance of their activities. As a recommendation, the company must apply action plans on the management of the workload and the health care of the workers.

**Keywords:** psychosocial risk, risk factors, double presence, health, workers.

## Índice de contenido

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN. ....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	IV
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
AGRADECIMIENTO.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT .....	X
GLOSARIO.....	XVII
INTRODUCCIÓN .....	XVIII
CAPÍTULO I:.....	1
PROBLEMA .....	1
1.1. Antecedentes .....	1
1.2. Descripción del problema .....	4
1.3. Justificación .....	5
1.4. Grupo objetivo beneficiario .....	7
1.5. Delimitaciones .....	7
1.5.1. Geográfica .....	7
1.5.2. Temporal .....	8
1.6. Limitaciones.....	8
1.7. Formulación del problema .....	8

1.8.	Objetivos de la Investigación.....	8
1.8.1.	Objetivo General .....	8
1.8.2.	Objetivos Específicos .....	8
CAPITULO II: .....		10
MARCO TEÓRICO .....		10
2.1.	Riesgos Psicosociales .....	10
2.2.	Factores psicosociales .....	11
2.3.	Factores psicosociales de riesgo .....	12
2.4.	Tipos de riesgos psicosociales .....	14
2.4.1.	Estrés .....	16
2.4.2.	Intimidación.....	18
2.4.3.	Mobbing .....	19
2.4.4.	Inseguridad contractual .....	20
2.4.5.	Burnout.....	21
2.5.	Proceso de evaluación e intervención en los factores psicosociales.....	23
2.5.1.	Fase 1: Identificación .....	24
2.5.2.	Fase 2: Metodología a elegir .....	25
2.5.3.	Fase 3: Informe.....	25
2.5.4.	Fase 4: Planificación o trabajo de campo .....	25
2.5.5.	Fase 5: Intervención .....	26
2.5.6.	Fase 6: Seguimiento y control .....	26
2.6.	Métodos de evaluación factores psicosociales.....	26
2.7.	Situación actual de la empresa dedicada a la fabricación de productos	

agroquímicos en Durán .....	27
CAPITULO III: .....	34
METODOLOGÍA .....	34
3.1. Enfoque .....	34
3.2. Diseño .....	34
3.3. Tipo .....	35
3.4. Método .....	35
3.5. Población y Muestra .....	36
3.6. Técnicas e instrumentos .....	37
CAPITULO IV .....	41
RESULTADOS .....	41
4.1. Interpretación de resultados .....	41
4.2. Resultados de la investigación .....	60
4.3. Cronograma del proyecto técnico .....	66
Conclusiones .....	67
Recomendaciones .....	68
Referencias Bibliográficas .....	69
Anexos .....	75

## Índice de Tabla

Tabla 1 Diferencias entre Factores de riesgos y factores psicosociales .....	13
Tabla 2 Diferencias estrés y Burnout .....	23
Tabla 3 Tipos de evaluación de riesgos psicosociales .....	27
Tabla 4 Áreas y dimensiones con mayor riesgo.....	32
Tabla 5 Calculo de la muestra .....	36
Tabla 6 Distribución de las áreas operativas de la empresa de agroquímicos analizar .....	37
Tabla 7 Aspectos a considerar para el cuestionario COPSOQ-ISTAS21 .....	39
Tabla 8 Reducción y resumen de las escalas.....	40
Tabla 9 interpretación de los riesgos.....	40
Tabla 10 Característica Demográfica: Sexo .....	41
Tabla 11 Edad por demografía de los encuestados .....	41
Tabla 12 Áreas operativas analizar .....	42
Tabla 13 Requerimientos psíquicas.....	43
Tabla 14 Desarrollo de habilidades .....	47
Tabla 15 Apoyo social.....	51
Tabla 16 Compensaciones.....	54
Tabla 17 Doble presencia.....	56
Tabla 18 Matriz de evaluación de riesgo psicosocial.....	58
Tabla 19 Resumen de la distribución por encuestas asignadas .....	59
Tabla 20 Matriz de los riesgos psicosociales a los que se enfrenta el área operativa de la empresa.....	62
Tabla 21 Resumen de factores con mayores índices de riesgos psicosociales.....	63
Tabla 22 Cronograma.....	66
Tabla 23 Áreas de trabajo evaluación psicosocial 2021 .....	79

## Índice de Imagen

Figura 1 Delimitación geográfica de la fábrica dedicada a la fabricación de productos agroquímico.....	7
Figura 2 Factores Psicosociales.....	12
Figura 3 Factores psicosociales de riesgo .....	14
Figura 4 proceso del estrés como riesgo psicosocial.....	18
Figura 5 Consecuencias del Estrés .....	22
Figura 6 evaluación de riesgos psicosociales .....	24
Figura 7 Organigrama de la empresa .....	28
Figura 8 Zona de ingreso, carga y descarga de la empresa .....	29
Figura 9 Área de producción de agro insumos.....	29
Figura 10 Proceso de ensacado .....	30
Figura 11 Producción de fertilizantes.....	30
Figura 12 Bodega de la empresa .....	31
Figura 13 Característica Demográfica: Sexo .....	41
Figura 14 Edad .....	42
Figura 15 Áreas operativas de la empresa.....	42
Figura 16 Tranquilidad y estar al día .....	44
Figura 17 Toma decisiones difíciles.....	45
Figura 18 Desgaste emocional .....	45
Figura 19 Guardar y no expresar sus emociones.....	46
Figura 20 Atención constante.....	46
Figura 21 Influencia de la carga laboral asignada.....	48
Figura 22 Conversar con un compañero/a.....	48
Figura 23 Aprender cosas nuevas.....	49

Figura 24 Tareas importantes .....	49
Figura 25 La empresa lo considera importante .....	50
Figura 26 Responsabilidades.....	52
Figura 27 Tareas que pueden ser abordadas de otras maneras.....	52
Figura 28 Apoyo inmediato.....	53
Figura 29 Apoyo entre compañeros .....	53
Figura 30 Resolución de conflictos .....	54
Figura 31 Preocupado por renuncias o despidos .....	55
Figura 32 Cambios de tareas .....	55
Figura 33 Reconocimiento .....	56
Figura 34 Exigencias domésticas .....	57
Figura 35 Desear no estar en el trabajo .....	57



## GLOSARIO

**RIESGO PSICOSOCIAL:** Son causados por una mala planificación, organización y gestión del trabajo y el contexto social deficiente del trabajo y pueden tener consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, 2022).

**FACTORES DE RIESGO:** Condiciones de salud que aumentan la probabilidad de contraer enfermedades (Pettiross, 2022).

**DOBLE PRESENCIA:** Esto es un riesgo para la salud debido a la mayor carga de trabajo y la dificultad de cumplir con ambos requisitos al mismo tiempo (ISTAS, 2019).

**PSIQUIS:** algo inmaterial que hace que la materia esté viva como es el alma de las personas (Rosa, 2017)

**EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS:** Campos de trabajo que requieren fuerza emocional o mental del empleado y por lo tanto se acompañan de estrés, ansiedad (Arias, 2022).

**COMPENSACIONES:** Un conjunto de estrategias e incentivos diseñados para igualar el desempeño de los empleados (Euroinnova, 2020).

**DESARROLLO DE HABILIDADES:** Es un proceso acumulativo que ocurre en diferentes etapas del desarrollo humano (UNICEF, 2020).

**INSEGURIDAD CONTRACTUAL:** Ocurre si el puesto del empleado es cambiado sin justificación o su salario es demasiado bajo para las tareas a realizar o si los términos del contrato no fueron los negociados en base a sus funciones (Martínez, 2016).

## INTRODUCCIÓN

Los problemas en el ambiente laboral son situaciones que generan riesgos que pueden escalar hasta que la gravedad no permite tener un mecanismo de control. Es el caso de la empresa seleccionada para este proyecto, pese a que no proporcione los permisos para usar su nombre, esta aprobó la utilización de sus informes y datos para identificar los factores que generan riesgos psicosociales, esto debido a que los trabajadores pasan por situaciones de estrés, sentido de doble presencia, el no sentirse recompensados y la constante preocupación por no tener la seguridad de la renovación o desestima de sus funciones.

Este proyecto consta de cuatro capítulos, el de primer preámbulo trata sobre el problema que en desglose fue explicado en párrafo anterior, del objetivo es el identificar los riesgos psicosociales que afectan a la productividad y el entorno saludable de los trabajadores de una empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos ubicada en el cantón Durán. Como parte de este capítulo se explican la importancia de este proyecto es la necesidad de la empresa por mejorar la estabilidad emocional y psicológica de los trabajadores, para ellos se quiere del informe actualizado de los riesgos psicosociales que pasa la empresa.

El segundo punto por tratar del proyecto son las teorías que exponen los autores respecto a los riesgos psicosociales que reconocen que, del caso de padecer de algún problema social, en el ambiente laboral se general ciertos problemas frecuentes como las preocupaciones, el no estar presente debido a que constantemente piensan en sus familiares, en tiempos donde las enfermedades atacan no solo de manera física también de manera psicológica.

El tercer punto trata sobre la metodología aplicada, para efectos de este se consideró un enfoque cuantitativo, de carácter documental y bibliográfico, esto debido a que para identificar los riesgos psicosociales se investigó sobre las teorías y las autorías sobre los

riesgos psicosociales, posterior el análisis frecuencial de los datos proporcionados para la organización y extracción de la muestra enfocado en los trabajadores de las áreas operativas.

El capítulo final trata sobre el análisis frecuencia y estadístico de la encuesta, misma que fue realizada bajo el formato del método ISTAS 21, este método consta con muchos factores, pero acorde con la necesidad de la empresa, en este caso se usaron 5 factores relacionados a exigencias psicológicas donde los trabajadores manifestaron que reprimen sus emociones y problemas para no generar distracciones entre horarios laborales, el otro factor tiene que ver con el desarrollo de habilidades, de los cuales consideraron que si aportan a su desarrollo laboral.

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA**

### **1.1. Antecedentes**

Acorde con el informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (2018), cita que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominada por ser la institución de dar apoyo y voz a los trabajadores de todas partes del mundo, ha determinado que la inseguridad psicológica y social en el ambiente de trabajo es debido a las condiciones de trabajo, el abordaje entre los miembros, la organización y las necesidades de ellos, está basado en las competencias y necesidades de los trabajadores, de ellas se permite que las personas tengan interacciones que influyan de manera discreta sobre el cuidado de la salud de los trabajadores a través de sus conocimientos y rutina.

Los riesgos psicosociales están relacionados con el estrés en el lugar de trabajo. El estrés es una respuesta negativa que se presenta en las personas donde se les exige y se les ejerce presión para que realice una acción bajo instancias e imposiciones en el lugar trabajo que no pertenecen a sus habilidades, sapiencias y destrezas, esto genera un impulso de estrés poniendo en riesgo la habilidad cognitiva de los colaboradores. Los problemas que generan los riesgos psicológicos y sociales generan que la persona tenga episodios de violencia, incluso que por su vulnerabilidad sea violentado o acosado en su área de trabajo lo que genera inseguridad y por ende bajo rendimiento laboral (Nkporbu, Asuquo, & Douglas, 2016).

Para el Instituto de Seguridad laboral ISNNT los riesgos sociales y psíquicos generan se dan debido a emociones que no pueden ser controladas, esto puede verse reflejado en los resultados laborales como la perdida de diversidad o dinámica laboral, ciclos de trabajo lento, incertidumbres, preocupaciones, desperdicio de sus habilidades, reducción del volumen de producción y ritmo de trabajo, basado en la carga excesiva de actividades laborales e incluso

si son deficientes como: velocidad impuesta por la maquinaria, alta presión de tiempo y trabajo continuo dentro de los plazos; Las horas son los turnos, los turnos de noche, los horarios estrictos, los horarios impredecibles y las largas horas de trabajo, y es difícil hacer malabares con ellos.

Continuando, el control basado en baja participación de los involucrados para decidir qué acciones tomar son poco frecuentes, la incapacidad para controlar la carga de trabajo; medio ambiente y equipos, esto genera que la persona deje de ser idónea para el ambiente laboral ya que su debilidad genera problemas en la producción o seguridad del ambiente de trabajo, esto despierta las alarmas para que la distribución organizacional redefina su abordaje a los trabajadores sobre los problemas psíquicos u sociales para poder brindar el apoyo pertinente, previniendo conflictos o malas relaciones en el ambiente de trabajo, no generar aislamiento social o físico de las personas que pasan por estos problemas, lo que se busca es que ellos puedan tener un espacio donde resolver sus preocupaciones y así no caer en problemas futuros (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018).

Como puntos finales, el rol de las organizaciones depende la ambigüedad, conflicto y responsabilidad sobre otros, esto quiere decir que los conflictos psicosociales que se presentan son entre jerarquías afectando e incluso sintiéndose violentado el trabajador de menor rango; otro riesgo es la falta de desarrollo profesional haciendo sentir al trabajador en un constante estancamiento e incertidumbre profesional, también que se perciban ambientes donde la promoción excesiva o insuficiente genere deficiencias entre trabajadores por la falta de motivación. Los salarios bajos, inseguridad en el empleo, poco valor social del trabajo, son factores que generar incertidumbre e inestabilidad por la inadecuada gestión interna, el conflicto entre las necesidades laborales y personales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018).

Debido a los avances y necesidades de cada persona ha llevado a que los trabajadores se desgasten mentalmente al aumentar la carga horaria del mismo, al agrandar la capacidad productiva, esto suele ocurrir generando que las empresas por aumentar sus políticas y objetivos tengan un impacto negativo en los trabajadores ya que son ellos los que deben dar el 100% de sus capacidades y cumplir con los objetivos empresariales, pero estos traen problemas consigo, consecuencias como el estrés ocupacional que afecta de manera directa al clima organizacional, y todos los factores psicosociales que se presenten en el ambiente laboral general que se trascienda debido a que afecta a la productividad y calidad de vida laboral de los empleados (González & Polo, 2013).

Respecto a la evaluación inseguridades que se presentan en un ambiente laboral, el proyecto de Márquez y Zambrano indica que tomaron una muestra de 88 trabajadores del área operativa y administrativa de una empresa dedicada a la producción de metal, de ellos el 91% consideró que el estrés es uno de los riesgos psicosociales con mayor predominancia donde reconocen que el exceso de control y la carga psicológica son factores que les afecta ya que no pueden demostrar sus habilidades y las condiciones de trabajo pesa en base a sus emociones ya que los hace sentir insuficientes y con incertidumbre (2013).

Continuando sobre los efectos de los riesgos psicosociales, la investigación de Tello (2021) empleó un tipo de investigación descriptivo y exploratorio con un enfoque mixto con una muestra de 43 trabajadores de un centro de salud en Santo Domingo en temporada donde la pandemia impactaba de manera negativa a los trabajadores, de ellos se pudo obtener que debido a los problemas de la pandemia los trabajadores se vieron afectados por problemas de índole psíquico y social ya que esto les genera incertidumbre, estrés y sensación de inseguridad por el ambiente y su miedo la afectación de su salud por los síntomas del Covid.

Para una correcta evaluación de riesgos psicosociales se debe utilizar métodos que

permitan reconocer el origen de los problemas que se presenten en las empresas, esto quiere decir que se debe a las particularidades de la organización del trabajo y no a las particularidades de las personas, estos tienen que exigir sus derechos en base a la defensa de su salud y para ello se debe requerir de la participación de todos en cada etapa que se presenten y así darle prevención de riesgos laborales.

## **1.2. Descripción del problema**

Los problemas de índole social y psíquico son importantes, pese a que en la comunidad no los representen así, desde que las personas pasaron por momentos de dolor e incertidumbre, sería indolente no reconocer la importancia de la salud emocional y mental de los trabajadores, esto es primordial debido a que afecta directamente a la capacidad productiva y habilidades de los trabajadores, perjudicando la producción en una empresa. El personal es importante debido a que ellos son los que aportan el valor humano y sus servicios son indispensables como los son sus áreas y puestos de trabajo para enfrentar el cumplimiento de los índices competitivos de las empresas, se debe trabajar en la forma respetuosa y generar un día más para pasar música saludable, esto repercutirá en su eficiencia y productividad.

Otro de los problemas que aquejan al capital humano en los trabajos es la globalización y la necesidad de captar nuevos mercados o aumentar la capacidad de producción, esto debido a que se desarrolla la economía y tecnología así llegar al cumplimiento estructural de lo necesario para el mercado, pero también conlleva a mejorar la estructura de empleo y condiciones de trabajo.

La necesidad constante del hombre de comunicarse con su entorno familiar, social y profesional hace que esté siempre en contacto con este entorno. Si esta interrelación es perjudicial, forma una barrera protectora frente a posibles cambios en nuestro entorno y mantiene la calidad de vida de nuestros empleados. Si son perjudiciales, pueden desestabilizar

el ambiente de trabajo. La necesidad constante del hombre de comunicarse con su entorno familiar, social y profesional hace que esté siempre en contacto con este entorno. Si estas interrelaciones son dañinas, crean una barrera protectora para combatir los cambios que puedan ocurrir en nuestro entorno y preservar nuestra calidad de vida.

El contexto de la presente investigación se basa en la identificación de los riesgos psicosociales de una empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos, misma que está ubicada en la ciudad de Durán. Los resultados presentados en el proyecto estarán basados en información tomada de la misma empresa como resultado de un estudio previo donde se reconocerá los factores y dimensiones de los riesgos psicosociales que presenta la empresa en el área operativa de la misma.

En la empresa es recurrente tener problemas en la falta de participación de los trabajadores en las evaluaciones sobre riesgos psicosociales del informe del 2021, la empresa solo registra la participación del 73% de los trabajadores a nivel general, esto debido a los tiempos y largas preguntas que tienen los cuestionarios. Otro problema que se percibe en la empresa es el riesgo medio y alto en temas de carga laboral, control y falta de apoyo en las áreas operativas para cuando los trabajadores requieren tiempos de recuperación, estos riesgos generan estrés, incertidumbre y doble presencia ya que no tienen tiempo para la familia y no se concentran en sus actividades laborales, se evidencia en el cansancio y problemas psicosociales que afectan a la salud física y mental de los trabajadores.

### **1.3. Justificación**

El estrés, la incomodidad mental y física son riesgos que afectan la psiquis y comportamiento de los trabajadores, esto puede ser debido a la inadecuada gestión de los directivos de una empresa al no considerar características psicológicas de un trabajador (ISTAS, 2021).



El país tiene un reglamento de prevención en el caso de riesgos de índole laboral, en este se estipula que los ambientes laborales influyen de manera directa en las destrezas y habilidades de los trabajadores. Por ello, las características de las actividades concernientes a la instrucción y capacidad del trabajador deben ser evaluadas periódicamente y controladas para así darles un seguimiento de prevención y poder plantear las estrategias más viables y que no generen riesgos (Ministerio de Trabajo, 2012).

Para Pozo (2018) es importante que las empresas realicen periódicamente evaluaciones de riesgos psicosociales, estos a través de métodos que apunten al origen de los problemas, considerando las necesidades de cada empresa, con sus dimensiones definidas y que permitan mejorar la salud de los trabajadores.

El interés de esta investigación es realizar un diagnóstico para identificar las dimensiones de los riesgos psicosociales que más afectan a los trabajadores de la empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos ubicada en la ciudad de Durán, esto permitirá reconocer como afecta el desempeño laboral, para su posterior análisis y de esta manera proponer un plan de control, prevención o acción.

Se consideró importante realizar esta investigación por el hecho de que en la empresa existen problemas de exceso de trabajo, estrés, agotamiento, doble presencia y falta de apoyo técnico lo que perjudica la salud de los trabajadores. Pero es indispensable que se reconozca que no es un problema que deban resolver los trabajadores, es un tema que debe ser de interés estructural y organizacional para mejorar la relación en el entorno empresarial de la misma.

Para la justificación metodológica se realizará un análisis descriptivo, no experimental, cuantitativo, se espera obtener las fuentes primarias y secundarias para utilizar el correcto instrumento para medir los riesgos psicosociales, la cual será el ISTAS 21, este se trata de un instrumento diseñado para cualquier tipo de trabajo. El cuestionario contará de 20 preguntas

orientadas a las dimensiones de riesgos psicosociales que presenta la empresa, estos permitirán cubrir el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones de riesgos.

#### 1.4. Grupo objetivo beneficiario

La empresa dedicada a la fabricación de agroquímicos cuenta con 99 trabajadores, distribuido en dos categorías, las áreas administrativas que cuenta con una población de 53 colaboradores y las áreas operativas que cuenta con 46 colaboradores, el proyecto está dirigido al personal operativo quienes se beneficiarán de manera directa, así como los directivos de la empresa. Esto les aportaría a ser trabajadores eficientes y con un mejor nivel psicosocial que se les permita desenvolverse y mejorar la capacidad competitiva de la empresa.

#### 1.5. Delimitaciones

##### 1.5.1. Geográfica

La empresa está ubicada en el cantón Durán de la provincia del Guayas, misma que se dedica a la importación, fabricación y comercialización de productos agroquímicos o agro insumos como fertilizantes, pesticidas, insecticidas, fungicidas, coadyuvantes y nutrientes que aportan al cuidado del sector agro sea en la zona Guayas como a nivel nacional.



Figura 1 Delimitación geográfica de la fábrica dedicada a la fabricación de productos agroquímico  
Fuente: (Google map, 2022)

### **1.5.2. Temporal**

La presente investigación se desarrolla en el segundo ciclo del año 2022, se parte la investigación desde octubre del 2022, se planea culminar con la presentación y sustentación de los resultados en febrero del 2023 acorde con la planificación académica de la Universidad Politécnica Salesiana.

### **1.6. Limitaciones**

La investigación tiene la limitación respecto al uso del nombre de la empresa, pero con los permisos respectivos se pudo obtener los datos de los últimos años respecto a los riesgos psicosociales que tiene la empresa y como estos afectan a la misma, también es un limitante el tiempo respecto a las necesidades de la empresa y las necesidades como investigación académica.

### **1.7. Formulación del problema**

¿Cuáles son los riesgos psicosociales que afectan a la productividad y el entorno saludable de los trabajadores de una empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos en Durán?

### **1.8. Objetivos de la Investigación**

#### **1.8.1. Objetivo General**

Identificar los riesgos psicosociales que afectan a la productividad y el entorno saludable de los trabajadores de una empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos ubicada en el cantón Durán.

#### **1.8.2. Objetivos Específicos**

- Realizar una revisión bibliográfica de los factores presentes en los riesgos psicosociales.

- Analizar los riesgos psicosociales presentes en el área operativa a través del cuestionario ISTAS 21 en la fábrica de productos agroquímicos ubicada en el cantón Durán.
- Presentar los resultados referentes a los riesgos psicosociales que presentan los trabajadores y su impacto en la salud de la empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos ubicada en el cantón Durán.

## CAPITULO II:

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Riesgos Psicosociales

Una de las actividades humanas que se realizan de manera voluntaria es el trabajo y se lo realiza bajo tensión, puede ser a través de un puesto de trabajo, desde casa, en espacio público, en una oficina, en condiciones y ambientes que requieran los altos mandos o dependiendo de la actividad que se realice que sea considerado trabajo.

Se ha vuelto habitual que en ambiente laboral este plagado de conflictos, dadas las reclamaciones entre las distintas dependencias debido a la interacción inapropiada entre directivos, comerciantes, usuarios, esto debido a que los trabajadores quieren ser recompensados por su esfuerzo, ser reconocidos por su capacidad de pensar y gestionar problemas en diversas situaciones de trabajo y darle paso a discutir las diferentes lógicas, que están en su lugar para delinear el campo de lo que es posible y lo que es aceptable (Malfa, 2015).

Los riesgos derivados de los aspectos psicosociales del trabajo afectan no solo al capital humano, sino también a la productividad, que ha cobrado una importancia creciente en los últimos años. Uno de los aspectos que generan un riesgo psicosocial para los trabajadores son los cambios que provocan en la empresa, tales como: la llegada de la pandemia o la introducción de tecnología en el ambiente laboral, que generalmente tienen consecuencias positivas para la salud del trabajador, en aspectos físicos, químicos y biológicos, pero los riesgos psicosociales se han convertido en la exposición más común e intensa. De ahí la importancia de los elementos psicosociales y que su identificación, evaluación y control son absolutamente necesarios para evitar sus posibles consecuencias en la salud del trabajador. (Barreros, 2017).

Los Riesgos psicosociales se distinguen debido a que pertenecen a tres formas para que las personas puedan referirse sobre los mismos: los factores psicosociales, los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales. En este apartado se detallará la sutil diferencia entre cada riesgo psicosocial.

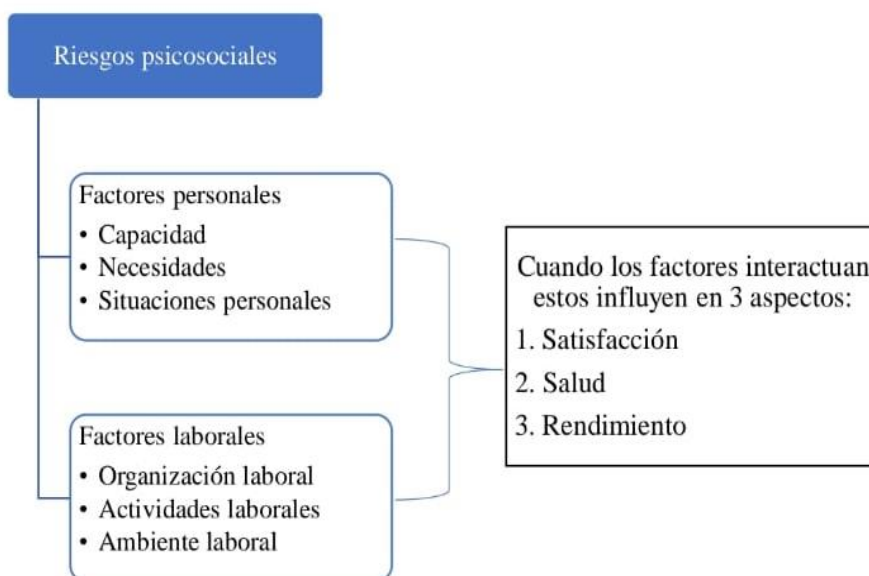
## **2.2. Factores psicosociales**

En la década de los 70 comenzó la preocupación por los factores psicosociales, a partir de esta época la importancia para los mismos, con el aumento de la capacidad productiva los años dieron paso a la década de los 80, los primeros estudios sobre inseguridad y desgaste mental, psíquico y social generó un despertar con la salud psicológica de los trabajadores, para ellos la Organización encargada de los problemas relacionados con el trabajador OIT en sus siglas ya mencionada en párrafos anteriores, presenta los mecanismos de control y recomendaciones para las empresa donde explica que esto se debe a la insatisfacción laboral, laboral en un ambiente donde la persona no se puede desarrollar ni poner en prácticas sus habilidades, genera una insatisfacción personal por ende un desgaste de energía y atención afectando a su rendimiento, poniendo al trabajador a sobre pensar, preocuparse, incluso a que no se dé cuenta de las actividades que hace mal, esto afecta no solo al mismo trabajador, también al entorno y rendimiento productivo de la empresa (OSHA, 2020).

También es importante recalcar que las consecuencias de los factores psicosociales afectan no solo a los trabajadores individualmente, sino a la empresa en su conjunto, para ello existen dos razones por las cuales las empresas deben prestar atención a este tema (OSHA, 2020).

La forma en que los empleados responden al ambiente de trabajo y las condiciones organizacionales, así como su nivel de satisfacción laboral, dependen de sus habilidades, necesidades, expectativas, tradiciones, cultura y situación personal. Las características de un

agente individual influyen fuertemente en los resultados de una situación psicosocial, aunque independientemente de la personalidad de la persona, si son factores psicosociales fuertes o débiles, debe tenerse en cuenta en todos los empleados relacionados con las condiciones de trabajo (Murilo, 2016).



**Figura 2 Factores Psicosociales**

**Fuente:** (Moreno, 2014)

Es importante destacar el impacto secundario de los factores psicosociales, pues una buena relación entre los socios puede aumentar la satisfacción y motivación laboral, al mismo tiempo que brinda beneficios para la salud de los empleados y de la empresa. Por el contrario, las buenas relaciones conducen a malos resultados (Moreno, 2014). Mensajes mundiales anteriores al gobierno, demandas laborales cambios fisiológicos, psicológicos o psicológicos si los requisitos del trabajo no coinciden con las necesidades, habilidades o necesidades (Perez, 2017).

### **2.3. Factores psicosociales de riesgo**

Cuando los factores psicosociales provocan reacciones de inadaptación o estrés en los empleados, nos enfrentamos a factores psicosociales y organizacionales. Tiene afectaciones

sobre el capital humano en su sistema mental, físico y cognitivo que podría tener un impacto a sus compañeros u ocasionar accidentes.

Comprender mejor la diferencia entre los factores psicosociales en el lugar de trabajo y los factores de estrés psicosocial.

*Tabla 1 Diferencias entre Factores de riesgos y factores psicosociales*

<b>Factores psicosociales</b>	<b>Factores psicosociales de riesgo</b>
Carga laboral	Peso laboral referente a la capacidad de producción
Jornada laboral	Trabajos fuera del tiempo pertinente
Vínculo familiar y laboral	Dificultad en la relación familiar que afecta en lo laboral.
Asistencia social	Mala gestión emocional en el ambiente laboral

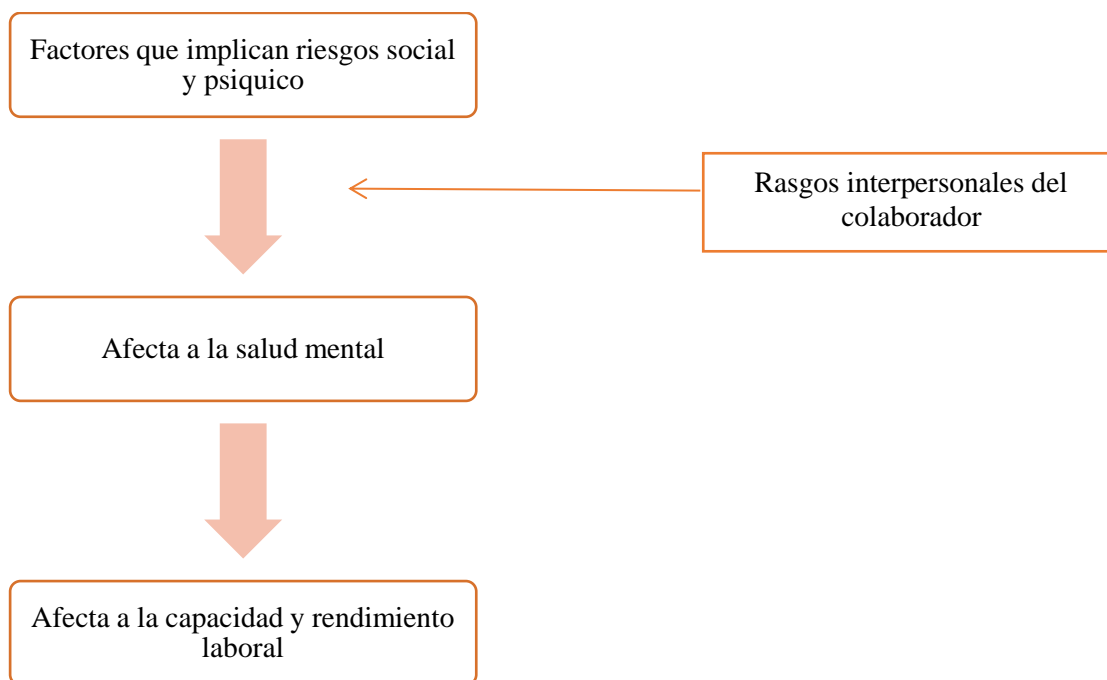
Fuente: (Pozo, 2018)

Estos son riesgos laborales reales y, por lo tanto, deben abordarse para prevenirlos. Sin embargo, tienen algunas propiedades especiales:

- Extendida al espacio y al tiempo.
- Difícil de objetivar.
- Influir en la ocurrencia de accidentes y enfermedades.
- Pocas protecciones legales.
- Ajustado por variables personales y contextuales.
- Difícil de intervenir.

Estos rasgos complican la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y los hacen difíciles de manejar y controlar (Moreno, 2014). Que en el contexto de la figura 3 indica que los factores psicosociales de riesgo repercuten en la salud de los trabajadores y por consiguiente al desempeño laboral y la productividad que requiere la empresa, para identificar estos factores se debe reconocer las características personales de cada trabajador.





*Figura 3 Factores psicossociales de riesgo*  
Fuente: (Malfa, 2015)

## 2.4. Tipos de riesgos psicossociales

El riesgo psicossocial se puede definir como un hecho, evento, situación o resultado del ambiente de trabajo que puede tener un impacto importante en la salud de los trabajadores, y las consecuencias son importantes (Naffar, 2015).

Los riesgos psicossociales son situaciones laborales nocivas o graves para la salud física, mental o social de los trabajadores, aunque, al igual que los factores psicossociales, estos efectos sobre la salud pueden variar en distintas situaciones, cada empleado según sus características personales (DEJOURS, 2017).

Para completar el reconocimiento de las diferencias de opinión entre factores psicossociales, riesgos y problemas de salud mental, estos afectan a la salud psíquica de los trabajadores siendo de impacto negativo para el rendimiento de la empresa, los factores psicossociales pueden afectarla positivamente y, en consecuencia, los problemas psicossociales pueden y a menudo pueden estar relacionados con la salud.

Tratar los problemas psicossociales puede tener efectos negativos en el trabajador, el

reconocer estos factores psicosociales disfuncionales, incluidos los factores de estrés y los problemas psicosociales resultantes, puede afectar el cuerpo, la mente o el trabajo de un empleado.

Las dolencias físicas más comunes son los trastornos cardiovasculares y digestivos, así como los problemas musculoesqueléticos y las alteraciones del sueño. El daño que provocan los riesgos psicosociales a nivel mental se refleja principalmente en la depresión, la ansiedad y los trastornos adaptativos. En cuanto a su impacto en el comportamiento de los trabajadores, puede facilitar el desarrollo de la adicción, la drogadicción y el comportamiento antisocial, todos estos efectos pueden generar problemas laborales para los empleados en forma de transferencias, cambios de trabajo, despidos, despidos, discapacidad y más (Ortiz, 2017)

Las enfermedades más frecuentes del organismo son las cardiovasculares y digestivas, así como los problemas musculoesqueléticos y los trastornos del sueño. El daño psicológico causado por los problemas psicosociales a menudo se traduce en depresión, ansiedad y problemas de adaptación (González & Polo, 2013).

Por su impacto en el trabajo del empleado, pueden promover el desarrollo de adicciones, drogodependencias y conductas antisociales. Todos estos resultados pueden afectar al trabajador en forma de cambio de lugar de trabajo, cambio de lugar de trabajo, renuncia, despido, incapacidad.

El deterioro de la salud o la pérdida del puesto de trabajo que pueda tener el trabajador no es la única consecuencia de la presencia de problemas psicosociales. No debemos olvidar los efectos negativos que pueden afectar a la sociedad o la familia en el entorno personal del trabajador, sin olvidar el impacto económico que generará por los costes que se derivarán de su tratamiento.

Continuando, es importante declarar los resultados en la propia empresa. El mal manejo de los factores psicosociales por parte de las empresas puede conducir a un aumento

del ausentismo, rotación de empleados, accidentes laborales, disminución de la productividad y calidad generando una mala ética laboral, entre otros efectos negativos. En definitiva, pueden afectar a la eficiencia de la empresa y así conseguir resultados económicos negativos.

Los principales riesgos psicosociales son los siguientes:

#### **2.4.1. Estrés**

Uno de los factores con mayor índice de padecimiento es el estrés, este es una respuesta de los conflictos internos en las organizaciones, este es un riesgo psicosocial, considerado como una de las causas con mayor incidencia sufrir de una baja productividad y de que el trabajador se enferme.

Existen varias definiciones de estrés, por ejemplo:

La Organización Mundial de Salud expresa que en el trabajo el estrés es considerado como una respuesta de la persona ante la demanda y exigencias laborales que no estén dentro de sus capacidades cognitivas, conocimientos y habilidades, esto les coloca en una posición de defensa ya que no es un ambiente que puedan hacer frente (García, 2019).

Otra organización que define al estrés es la Comisión Europea quien considera que este es una respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales lo que provoca es que la persona se exponga ante escenarios negativos que le generen perjuicio en sus actividades laborales en su entorno empresarial (Moreno, 2014).

Siendo caracterizado por un alto nivel de excitación y reactividad, y una sensación frecuente de no poder hacer frente. Según Tello, el estrés laboral es un estado de tensión o insatisfacción personal que siente un trabajador debido al ambiente de trabajo los factores externos, pero estrechamente relacionados con ellos (2021).

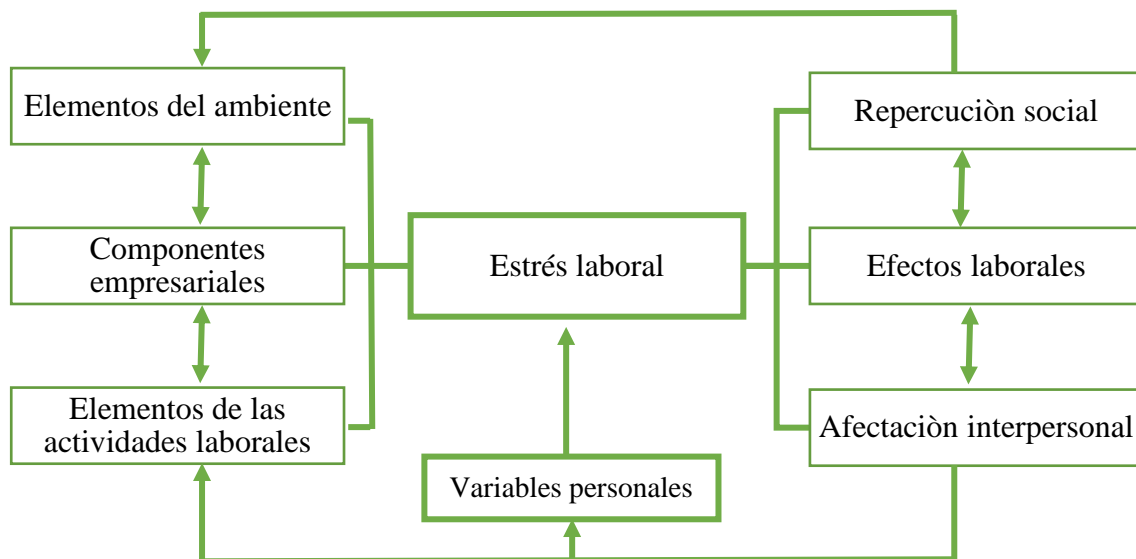
De estas definiciones se puede concluir que el estrés surge cuando existe un conflicto entre el empleado y el entorno. Así, cuando un empleado siente que no puede responder adecuadamente a las exigencias del entorno laboral, responde con estrés para superar la

situación.

Es importante notar la diferencia entre ansiedad y estrés. En general, el estrés suele verse como un fenómeno negativo, pero cuando una persona responde positivamente a los estímulos, se siente mejor, lo que se conoce como estrés. Por otro lado, hablamos de ansiedad cuando existe una respuesta negativa ante un estímulo que provoca angustia y depresión (Pozo, 2018).

En un lugar de trabajo donde un empleado puede absorber la emoción emocional, esto puede ser beneficioso ya que lo mantiene activo y alerta. La situación contraria ocurre cuando los estímulos del lugar de trabajo crean un estrés que el empleado no puede soportar. El estrés surge no solo del exceso de trabajo, sino también de los desajustes porque las demandas laborales están por debajo de las capacidades del empleado.

La imagen 4 refleja la visión de Cox y Griffith de que el estrés actúa como mediador entre los factores sociales y organizacionales y los problemas de salud. Se pueden identificar dos entornos: el entorno objetivo, que incluye los factores sociales que influyen en su ambiente laboral y rendimiento ya que en su psiquis tienen una afectación interpersonal que bloquea su desarrollo cognitivo y habilidades, por otro lado, se tiene la estructura organizacional y los factores del lugar de trabajo que perjudican las cosas y situaciones de su entorno laboral como es el ambiente laboral, el no ser compensado por sus logros, y que afecte a sus actividades laborales al sentirse presionado en sus labores (Malfa, 2015).



*Figura 4 proceso del estrés como riesgo psicosocial*  
Fuente: (Malfa, 2015)

#### 2.4.2. Intimidación

Para definir qué es la violencia laboral, es necesario fijarse en la definición de la organización:

En 2003, la OIT definió la violencia en el lugar de trabajo como “cualquier acto, hecho o práctica que se aparte de la realidad y ataque, amenace, humille o lesione directamente a una persona debido a su trabajo”. La OMS lo define como “el uso intencional o real de la fuerza sobre otra persona u organización en un asunto relacionado con el trabajo que puede causar o provocar lesiones, muerte, angustia mental, daños o privaciones” (OSHA, 2020)

La Comisión Europea define “los casos en los que los trabajadores son objeto de acoso, amenazas o agresiones en relación con su trabajo, incluidos los desplazamientos, cuando existe una amenaza explícita o implícita para su seguridad, bienestar o salud” (ISTAS, 2021).

La violencia a menudo se asocia directamente con la agresión física, pero si de estas definiciones, se puede ver que el concepto de violencia es mucho más amplio e incluye sentimientos de amenaza y miedo. Este es un riesgo que los empleados deben enfrentar a

través de interacciones interpersonales, por lo que la violencia es más común en la atención terciaria o en el sector de servicios.

Los incidentes de violencia se pueden agrupar según los actores involucrados y sus relaciones:

- Violencia tipo I.

En este caso, los principales perpetradores de la violencia no tienen una relación directa con la víctima, es decir, no existe una relación laboral o de explotación entre el perpetrador de la violencia y la víctima. Por lo general, se trata de acciones cuyo propósito es robar.

- Violencia tipo II.

Se refiere a delitos violentos donde existe una relación profesional entre el perpetrador y la víctima. Los perpetradores de conductas violentas son, por lo tanto, personas cercanas a los clientes, pacientes y víctimas.

- Violencia tipo III.

Este tipo de violencia es causada por cualquier contrato de trabajo con el lugar o trabajador particular involucrado. Este tipo de violencia a menudo ocurre entre pares como resultado de conflictos de interés. La violencia puede ocurrir entre diferentes niveles de riesgo específicos de la jerarquía, ya que la persona que perpetra el acto violento puede ser un colega, un superior o un subordinado (Perez, 2017).

### **2.4.3. Mobbing**

El acoso o bullying en el lugar de trabajo es el acoso sistemático y frecuente de un individuo o grupo de personas, al menos una vez por semana, contra otra persona que está bajo estrés durante un período prolongado de tiempo (generalmente seis meses o más), el utilizar la violencia psicológica genera una situación de conflicto en el ambiente laboral. (García, 2019).

El comportamiento nocivo entre compañeros de trabajo siempre se ve como dos

partes, el acosador y la víctima son atacados y humillados directa o indirectamente, para mantenerlos a distancia.

El Mobbing se puede clasificar en tres tipos, según quién sea el acosador:

- Descendente. Cuando un superior utiliza su cargo o poder para hostigar a sus subordinados.
- Horizontal. Sucede entre compañeros de trabajo en la misma jerarquía.
- Ascendente. Se trata de acoso por parte de uno o varios subordinados contra un superior jerárquico y, por tanto, es el tipo de acoso escolar menos frecuente (Naffar, 2015).

El acoso sexual, al igual que el acoso laboral o mobbing, es una forma de violencia laboral que ha sido investigada de forma independiente por sus características y consecuencias.

Para Barrero (2017) establece que el acoso sexual es todo acto que atente contra la dignidad del trabajador o tenga carácter sexual y es inaceptable si implica:

- Las sumisiones de los empleados a estos actos o acciones están expresamente prohibidas por los empleadores o compañeros de trabajo para tomar decisiones que afecten los derechos de esa persona con respecto al pago, capacitación, promoción u otros asuntos de derecho laboral o materia utilizada implícitamente.
- El comportamiento crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para su sujeto.

#### **2.4.4. Inseguridad contractual**

La definición de inseguridad contractual tiene en cuenta la preocupación del empleado por formar parte de la empresa en el futuro, es una amenaza percibida de cambio en las características o condiciones de trabajo también se incluye en este término. Entonces, el tipo de contrato y sus propios términos determinarán su nivel de ansiedad laboral, la presión

de formar parte de un equipo de trabajo donde al termino de sus funciones no es lo que esperaba y genera incertidumbre y ansiedad (Moreno, 2014).

#### **2.4.5. Burnout**

El burnout es una enfermedad que sufren los trabajadores como resultado de situaciones distintas o desapegadas del trabajo, pero generan un impacto en sus habilidades o destrezas en el ambiente laboral, se lo relaciona con el estrés, pero son diferentes en la práctica. Para entender qué es el burnout, se explica utilizando definiciones dadas a lo largo del tiempo por diversos autores responsables de la investigación y análisis de esta condición médica.

La definición más extendida es la dada por Maslach y Jackson en 1986, describe el agotamiento como “el agotamiento emocional, la despersonalización y el Síndrome de disminución de la realización sexual y personal”. Este concepto se centra en los profesionales de servicios, como educadores y trabajadores de la salud, pero enfatiza las características individuales de los empleados en lugar de las condiciones de trabajo (Leyman, 2012).

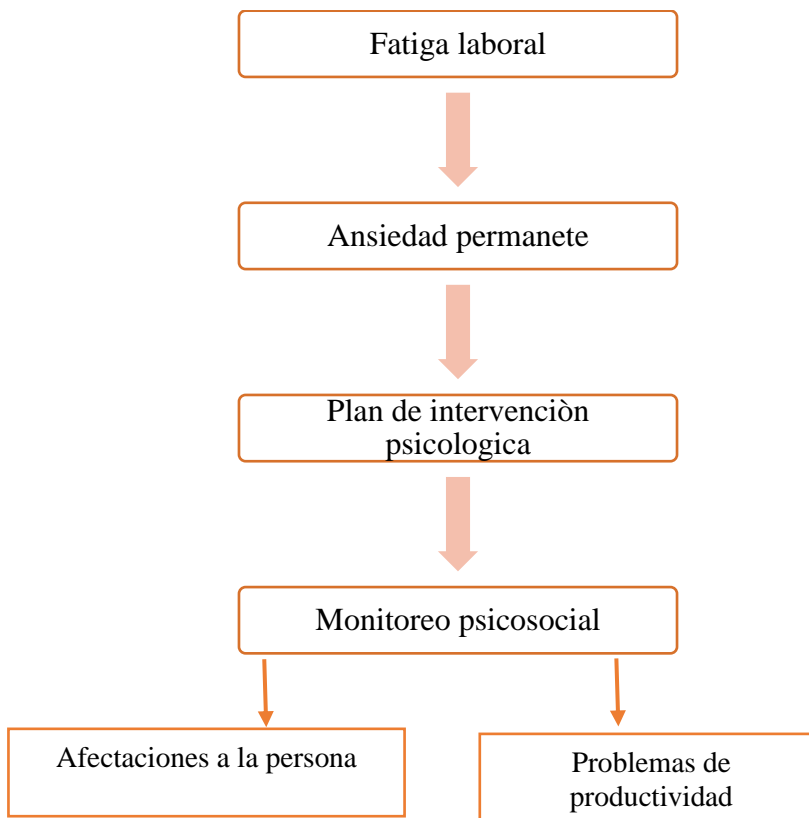
En 1988, los autores Pines y Aronson en sus estudios consideraron que es "un estado de desgaste excesivo de la manera mental, que impacta en lo físico y emocional, esto genera preocupación y que la persona se enfrente a diversas emociones que le serán difíciles de manejar. El concepto no se limita a los profesionales de servicios, ya que estas demandas emocionales no son exclusivas de los profesionales de apoyo y pueden surgir en una variedad de entornos de trabajo (Hernández E. , 2018).

En resumen, aunque las características personales son importantes, los estresores laborales son los responsables de la aparición del síndrome. Es más común en ocupaciones de servicios humanos, donde hay relaciones entre trabajadores y clientes, trabajadores y pacientes, y trabajadores y empleadores, pero también ocurre en otras ocupaciones como gerentes y atletas, genera agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la



realización personal.

Todos los enfoques del burnout enmarcan el burnout como resultado o respuesta al estrés laboral crónico que afecta no solo al individuo sino también a la organización a la que pertenece.



**Figura 5 Consecuencias del Estrés**  
Fuente: (Malfa, 2015)

Lo que indica la figura 5 y la tabla 2 es que tanto el estrés como el burnout tienen sus puntos clave para poder identificarlos, el estrés son los problemas que tiene el trabajador es independiente causado por la sobre demanda de actividades laborales, pero el burnout es el síndrome de un trabajador sobre explotado que constantemente es rechazado y su afectación emocional se basa en ese rechazo aparece en trabajadores motivados que después sienten rechazo hacia ese trabajo, provocándole incluso una depresión y falta psíquica de la razón de ser dentro de una empresa.

**Tabla 2 Diferencias estrés y Burnout**

<b>Estrés</b>	<b>Burnout</b>
Sobre implicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Embotamiento emocional
El daño fisiológico es el sustrato primario	El daño emocional es el sustrato primario
Agotamiento o falta de energía física	Agotamiento afecta la motivación y energía psíquica
La depresión puede entenderse como reacción a preservar la energía física	La depresión en burnout es como una pérdida de ideales de referencia-tristeza
Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas (estrés)	El SQT solo tiene efectos negativos.

Fuente: (Bohorquez, 2018)

## **2.5. Proceso de evaluación e intervención en los factores psicosociales**

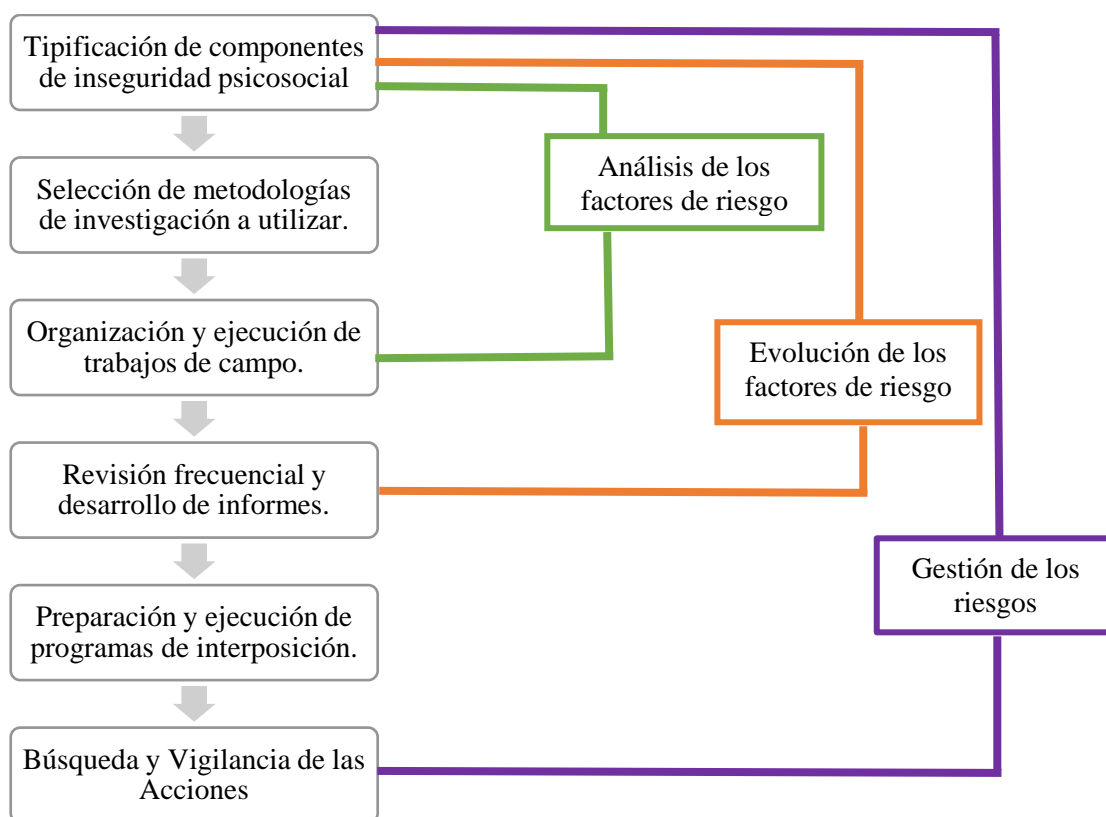
Para que se evalué si una empresa padece de algún riesgo psicosocial es indispensable primero identificarlo y administrarlo no solo para mejorar el desempeño de los empleados, esto da paso hacer que la organización sea más eficiente, también exponer que los empleadores están legalmente obligados a hacerlo para tomar medidas correctivas a tiempo.

Los riesgos laborales tienen a ser presentados como los más representativos, físicos, biológicos, ergonómicos, químicos y por lo general ignoran la relevancia del riesgo psicosocial. Esto se debe a que para los riesgos psicosociales es más difícil establecer una relación de causalidad directa entre los factores de riesgo y el daño, y el resultado también depende de las características individuales de cada trabajador (ISTAS, 2021).

Más allá de las obligaciones legales de los empleadores, es importante enfatizar el hecho de que la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales puede ayudar a caracterizar anomalías y disfunciones organizacionales. Procedimiento para la elaboración de una evaluación de riesgos psicosociales, distinguiendo las etapas a continuación:

- Tipificación de componentes de inseguridad psicosocial
- Selección de metodologías de investigación a utilizar.
- Organización y ejecución de trabajos de campo.
- Revisión frecuencial y desarrollo de informes.

- Preparación y ejecución de programas de interposición.
- Búsqueda y Vigilancia de las Acciones



*Figura 6 evaluación de riesgos psicosociales*

**Fuente:** (Bohorquez, 2018)

Cada fase representa la intervención hacia el descubrimiento de un elemento de la inseguridad mental y psicosocial, a la que se le suma la fase de análisis de resultados, seguida de la fase de evaluación de inseguridades psicológicas de las personas, y la suma de todas las fases es la metodología aplicar. La implicación de todos los grupos de interés, trabajadores y sus representantes, mandos medios y altos en cada etapa es fundamental para el correcto desarrollo de la evaluación de riesgos.

### **2.5.1. Fase 1: Identificación**

En esta etapa, es importante definir con la mayor precisión posible los diversos aspectos del problema que se investiga, es decir, limitar el alcance de la investigación los riesgos psicosociales que ocurren dentro de una organización, teniendo en cuenta que varios aspectos del trabajo interactúan y debido a esta interrelación, los problemas deben ser

abordados conociendo el impacto de todos los factores que afectan entre sí.

Es importante recopilar la mayor cantidad de información posible de diferentes lugares de trabajo. Esto permite interpretar mejor los datos y tomar medidas correctivas más efectivas durante las etapas de evaluación posteriores. En resumen, esta es la primera etapa de delimitación y definición del problema que se evalúa.

### **2.5.2. Fase 2: Metodología a elegir**

Esta etapa está integrada en el punto 2.6 de la Tabla 3, pero antes de seleccionar un método se debe tener en cuenta que los riesgos psicosociales son diferentes a los riesgos por factores físicos. Un enfoque teórico es muy importante ya que es una medición mecánica directa. Por eso es tan importante la elección del método y la técnica utilizada.

La elección de un método o técnica depende del problema que se esté evaluando, de los objetivos que se pretendan alcanzar o del grupo al que se apliquen. Es común utilizar diferentes técnicas y métodos de evaluación en una misma evaluación de riesgo psicosocial.

### **2.5.3. Fase 3: Informe**

Esta fase le permite identificar las verdaderas causas de los problemas y riesgos para determinar la necesidad y posterior establecer mecanismos para su prevención, control o reducción. Los resultados deben presentarse con la mayor claridad posible en el informe en base a la estructura del método previo establecido.

### **2.5.4. Fase 4: Planificación o trabajo de campo**

En esta etapa, se anticipa los aspectos prácticos del trabajo de campo, es decir, dónde se llevará a cabo, cuándo será más adecuado e informar a las partes interesadas con anticipación sobre estos aspectos y el propósito de la evaluación. Debe considerarse la posibilidad de evaluar a todos los trabajadores o, por el contrario, examinar muestras de toda la población. Las encuestas requieren el método más adecuado de cumplimentación o respuesta electrónica garantizando siempre el anonimato del encuestado y la confidencialidad

de los datos.

### **2.5.5. Fase 5: Intervención**

Una vez determinadas las medidas a desarrollar, éstas deben ser implementadas a través del monitoreo. El programa de intervención debe incluir los riesgos evaluados, las causas, las propuestas para su eliminación o reducción, los plazos de ejecución, los responsables de su ejecución y los medios humanos y materiales necesarios.

### **2.5.6. Fase 6: Seguimiento y control**

En este punto, la empresa debe ir de la mano con la legislación de protección laboral, la cual debe asegurar que no se prevea la implementación efectiva de las medidas preventivas contenidas en el plan, por lo tanto, la implementación de seguimiento por él. Si se detectan anomalías que afecten la protección de la salud mental de los trabajadores, se deberán ajustar las medidas preventivas.

La evaluación es, por lo tanto, un proceso continuo y sistemático y nunca debe ser una actividad finita. Se debe verificar si las medidas implementadas logran los objetivos esperados y, en caso contrario, se deben implementar medidas para corregir la falla.

## **2.6. Métodos de evaluación factores psicosociales**

La evaluación de los factores psicosociales da paso al cumplimiento de objetivos sobre el diagnóstico de las empresas para tomar acciones oportunas, para el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas deben evaluar la situación psicosocial desde los diversos factores emociones, psíquicos o cognitivos que puedan ser detectados a tiempo y establecer medidas de prevención (INSST, 2022).

Acorde con la tabla 3 se puede apreciar que Bohórquez (2018) ha recopilado una serie de métodos de evaluación de riesgos psicosociales que han aplicado las empresas alrededor del mundo, ya que en empresa tiene sus propias políticas o factores que afecten el desarrollo de los trabajadores, tal es el caso del métodos “ISTAS 21” que es el más aplicado entre las

empresas por su practicidad, los métodos descritos en la tabla 3 son los que aportan al diagnóstico de la situación laboral, social, condiciones laborales y la relación de los trabajadores en el entorno laboral.

*Tabla 3 Tipos de evaluación de riesgos psicosociales*

	<b>Métodos de evaluación</b>
Factores psicosociales	INSHT
	Copenhaguen Psychosocial Questionnaire
	ISTAS 21 COPSOQ
	Navarra
	Cuestionario de satisfacción laboral
	Job Diagnostic Survey
	Cuestionario de análisis de puestos
	WES
	EBP
	Escala de Prevención de Riesgos Profesionales
	Condiciones laborales
	Términos laborales
	Relación laboral
Medidas de Rizzo and House	

Fuente: (Bohorquez, 2018)

## **2.7. Situación actual de la empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos en Durán**

La empresa donde se realizó la investigación se dedica a la fabricación, producción, distribución e importación de productos agroquímicos y fertilizantes, estos son para uso doméstico y agrícola, cabe aclarar que la empresa dio permiso para utilizar sus datos estadísticos e informes sobre su histórico de la evaluación de riesgo psicosocial, pero no autorizo el utilizar su nombre, por ende, agregaremos datos puntuales sobre la información proporcionada por la misma.

**Creada:** 26 de julio de 1989

**Registrada:** 21 de diciembre de 1989

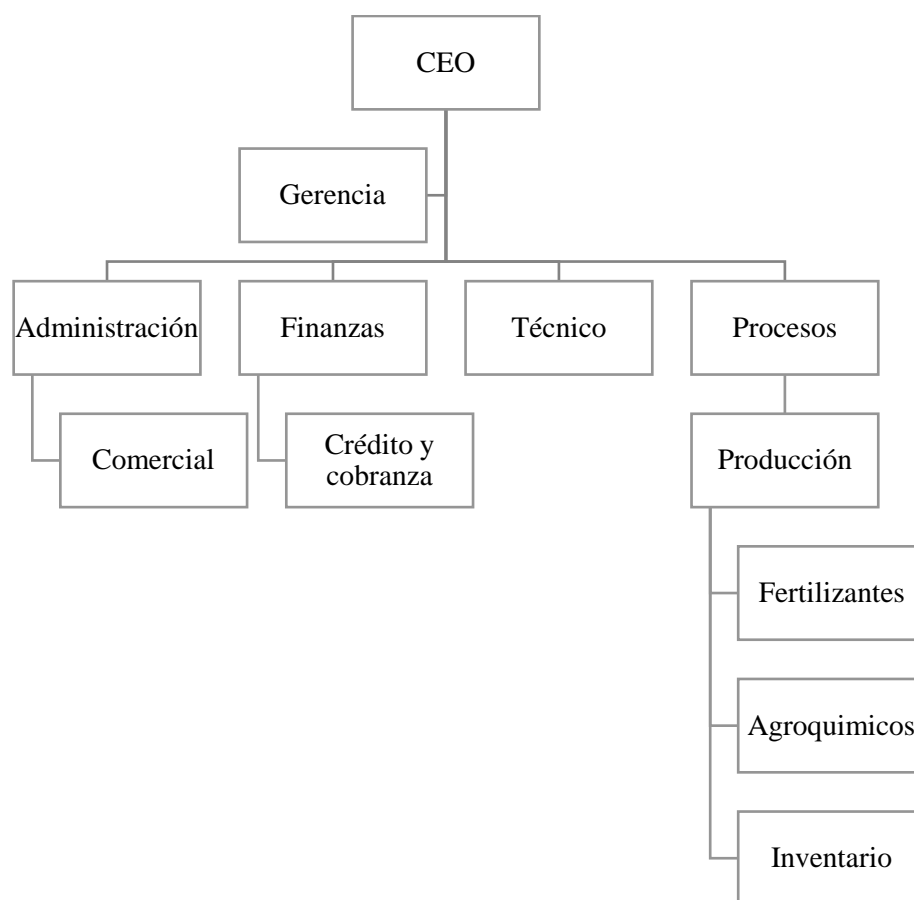
**RUC:** No. 0991098127001

**Sucursales:** 7

**Ciudades instaladas:** Durán, Ibarra, Ambato, Quevedo, Santo Domingo, Machala y San Juan

**Ubicación:** Vía Durán Babahoyo, Urbanización Las brisas, mz C-13, cantón Duran, provincia del Guayas.

### Organigrama



**Figura 7 Organigrama de la empresa**

*Nota: Organigrama gerencial de la empresa dedicada a la fabricación de agroquímicos*

### Actividades de las áreas operativas

Las actividades inician debido al cumplimiento de las planificaciones diarias, el área de operaciones tiene varias áreas como son logística, mantenimiento, seguridad industrial, inventario, fertilizantes y agroquímicos. Para ello se expone algunas de las actividades cotidianas de las áreas mencionadas.

Los galpones donde se realizan actividades como carga y descarga de mercancías que ingresan o salen de la empresa, estas muestran la infraestructura adecuada para el desarrollo de las actividades de fabricación y producción de fertilizantes y agroquímicos de la empresa.



*Figura 8 Zona de ingreso, carga y descarga de la empresa*

En las fábricas de producción de agroquímicos y fertilizantes, se cuenta con la tecnología para el cumplimiento del volumen de producción solicitado para la comercialización prevista, se puede apreciar las máquinas para mezclas, tolvas y las medidas de seguridad de los trabajadores al mantener la distancia y equipo de protección para estas actividades.



*Figura 9 Área de producción de agro insumos*



Una vez que la mezcla esté terminada se pasa a las secciones de verificación de pesos y distribución por sacos para luego separarlos acorde a las presentaciones de las ventas. En estas imágenes se puede apreciar como realizan el llenado y peso de los sacos para la distribución eficiente de la misma bajo medidas de seguridad como se puede observar al ser peligrosas con el contacto humano.



*Figura 10 Proceso de ensacado*

De las siguientes actividades que realiza la fábrica es selección y empaquetado de los agro insumos, así como el ensacado de los fertilizantes en las presentaciones que mayor comercialización como es el de 50kg. Así como los fungicidas, herbicidas y coadyuvantes que se encarga la empresa en empaquetar y almacenar.



*Figura 11 Producción de fertilizantes*

En esta sección los trabajadores realizan sus actividades de llenado y empaquetado acorde con las disposiciones de seguridad y calidad para la presentación de los productos a comercializar, como se puede observar se tiene un ambiente controlado para que se cumpla con la planificación de volumen de producción de la jornada.



*Figura 12 Llenado y empaquetado*

En el área de bodega los productos quedan a disposición para ser trasladado a los puntos de venta, hasta su salida el personal del área de inventario se encarga de controlar y cuidar la mercancía hasta su salida autorizada.



*Figura 13 Bodega de la empresa*

## Exposición a riesgos psicosociales

Acorde con los informes S&SO 2020 y 2021 la empresa ha realizado evaluaciones para reconocer si los trabajadores se encuentran expuestos en factores de riesgos psicosociales, para ello utilizaron el método COQSOP ISTAS21, de ellos se puede detallar los siguientes riesgos a los que se enfrenta el capital humano de las áreas administrativas y operativas

*Tabla 4 Áreas y dimensiones con mayor riesgo*

Áreas	Dimensiones	Riesgos Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Observación
Administración	Carga de trabajo	33%	67%		coincide que no dispone del suficiente para realizar el trabajo
	Organización del trabajo	33%	67%		coincide que las metas y objetivos son pocos claros
Finanzas	Desarrollo de competencia	22%	67%		Indica que no existe evaluación objetiva y no existe plan de carrera
	Doble presencia	44%	44%		Indica que el trabajo no les permite solucionar sus problemas familiares
Sistemas	Desarrollo de competencia	40%	60%		Indica que no existe evaluación objetiva y no existe plan de carrera
Logística	Margen de acción y control	31%	38%		indica que él no se permite aportar ideas para mejorar la organización del trabajo
	Recuperación	14%	43%		Indica que no se le permite tomar pausas cortas para recuperar energías
Fertilizante	Doble presencia	0	57%		Indica que el trabajo no les permite solucionar sus problemas familiares
Mantenimiento	Soporte y Apoyo	25%	75%		indica que el trabajo no tiene acceso apoyo técnico ni administrativo
Seguridad Industrial	carga de trabajo	0%	100%		Indica que no tiene tiempo suficiente para realizar las actividades laborales
	Salud auto percibida	0	100%		Considera que no se encuentra física ni emocionalmente bien

*Elaborado por los autores, tomado del informe 2022 de la empresa (ver anexos)*

De la tabla 4 se realizó un resumen de las áreas con mayores riesgos y sus observaciones destacadas del informa S&SO 2021, mismo que se encuentra completo en la sección de anexos. Los datos muestran que las áreas operativas son los que tienen mayores índices de riesgos, aunque son medios, estos deben tomarse medidas de prevención y evaluación, el área de seguridad industrial muestra que los riesgos medios indican que los trabajadores se encuentran física y emocionalmente mal, esto no les permite realizar sus actividades completas, afectando a la productividad del área, es de las secciones que deben ser intervenidas, otro de los factores en el acoso laboral esto indica que el trabajo no está libre de amenazas, calumnias con el fin de causar daño, esto perjudica la estabilidad emocional de los mismos.

Los problemas de la empresa se expresan por los riesgos psicosociales que enfrenta, al ser riesgo medio se debe tomar medidas preventivas, para el 2022 se plantea realizar otra evaluación para revisar los factores con mayor incidencia como son carga laboral, falta de reconocimiento, miedos o preocupaciones que afectan la capacidad de concentración como el área de seguridad industrial que presenta varios problemas.

## **CAPITULO III:**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Enfoque**

El enfoque cuantitativo emana de la razón de la investigación y parte de una interrogante a investigar, para ello se realiza la revisión literaria y se funda en estado del arte bajo las perspectivas teóricas del proyecto, posterior se realiza un análisis de las comprobaciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de premisas y cumplimiento de objetivos para así obtener los fines resultantes de los aciertos y desaciertos del estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

El presente estudio es de enfoque cuantitativo debido a que se utilizará técnicas de estudio como encuesta, para ello se aplicará el modelo ISTAS 21 que constará de 20 interrogantes divididas en 5 factores de riesgos psicosociales, así como la observación de campo como son visitas a las áreas operativas de la empresa de agroquímicos. La revisión literaria de otros estudios con respecto a los riesgos psicosociales en los trabajadores de diversas áreas, pero para la realización de este proyecto serán el personal operativo como es logística, mantenimiento, producción y seguridad industrial, se utilizan técnica de análisis a través de los datos de las encuestas al personal, interpretación de datos, análisis frecuencia y patrones de respuesta.

#### **3.2. Diseño**

El plan general como investigadores nos permite obtener respuestas a las interrogantes planteadas para el estudio. El diseño de este se extrae las tácticas básicas que el investigador tenga para poder obtener los datos exactos e interpretarlos (García, 2018).

Se observa los factores psicosociales que representen un riesgo al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de agroquímicos establecida en la ciudad de Durán. Se deberán plantear preguntas para los actores clave como son el personal operativo que están

direccionados con el problema, se realiza un cuestionario de opinión de los involucrados con fuentes primarias y secundarias tomado como patrón del ISTAS 21.

### **3.3. Tipo**

Para Murcio y Rodríguez, la investigación descriptiva consiste en conocer situaciones, prácticas y actitudes imperantes a través de la descripción precisa de actividades, objetos, procesos y personas (2017).

La investigación es de tipo descriptiva, una vez que se lleve a cabo el estudio en el área de operaciones de la empresa dedicada a la fabricación de agroquímicos, esa recopilación de datos serán necesarios para describir, reconocer, considerar y aclarar la información acumulada durante el progreso de las diligencias de trabajo, donde se detallará el factor de Riesgo Psicosociales a los que se enfrentan y pueden estar pasando los trabajadores de las áreas operativas, al observar las situaciones generales que se presentan en los trabajadores de la empresa de agroquímicos ubicada en el cantón Durán.

### **3.4. Método**

Con la ayuda del método teórico, es posible encontrar las relaciones esenciales y las propiedades básicas del objeto de investigación, que no pueden ser detectadas por cálculos observacionales. Así, se basa fundamentalmente en los procesos de meditación, observación, recapitulación, incitación y presunción. Esto es importante para darle un entendimiento y búsqueda de la verdad general para llegar a premisas específicas. Para la ciencia este método es de doble función, permite cubrir las derivaciones desconocidas de los principios conocidos, el método deductivo se opone a la inducción" (González E. , 2018).

Para esta investigación se pretende analizar un fenómeno considerado como son los riesgos psicosocial a través de los datos obtenidos por los trabajadores y bases de datos sobre los riesgos que se han presentado y que se obtendrán por parte de la empresa de agroquímicos, esto les permite a la investigación rescatar de la población sus experiencias,

riesgos y factores que permitan reconocer los problemas relacionados a la investigación, verificar y proponer premisas que le permitan a la empresa plantear mejores soluciones técnicas.

### 3.5. Población y Muestra

#### 3.5.1. Población

La población es un conjunto integrado por cosas, personas, animales o simples datos desde diversas áreas de las ciencias, esto da un total de lo que se espera evaluar, analizar e indagar, esto es denominado universo” (Ventura, 2017).

Se conoce que la empresa de agroquímicos tiene 99 trabajadores, de los cuales 46 pertenecen a las áreas operativas, este dato es tomado del informe de Sistema de riesgos S&SO 2021 de la empresa de agroquímicos.

#### 3.5.2. Muestra

Es la extracción del universo, esta tiene diversos tipos de muestreo, el reconocido por el colectivo es el muestreo aleatorio simple este parte de la totalidad de la población que a través de una formula se obtienen el resultado analizar (Ventura, 2017).

*Tabla 5 Calculo de la muestra*

<b>Cálculo de la muestra</b>		
$n = \frac{(k^2 \times N \times p \times q)}{e^2(N - 1) + k^2(p \times q)}$		
Dónde:		
<b>n =</b>	Tamaño de la muestra.	<b>31</b>
<b>N=</b>	Tamaño de la población.	46
<b>E=</b>	Error admisible que lo determina el investigador en cada estudio, 10% (0,10)	0,1
<b>p=</b>	Posibilidad de que ocurra un evento $p = 0,5$	0,5
<b>q=</b>	Posibilidad de no ocurrencia del evento $q = 0,5$	0,5
<b>k=</b>	Nivel de confianza, que para el 95% es de $Z = 1,96$	1,96

Nota. La tabla señala el cálculo de la muestra. Fuente (Ventura, 2017) y Elaboración de los autores

Para la toma del muestreo se considera a los 46 trabajadores de las áreas operativas de la empresa de agroquímicos.

*Tabla 6 Distribución de las áreas operativas de la empresa de agroquímicos analizar*

<b>Áreas operativas</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
Logística	16	5
Mantenimiento	4	3
Producción de agroquímicos	17	15
Producción de fertilizantes	7	6
Regulación Ambiental y Seguridad Industrial	2	2
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>31</b>

*Nota: Datos tomados del Sistema de riesgos S&SO 2021 de la empresa de agroquímicos, elaborado por los autores.*

### **3.6. Técnicas e instrumentos**

Se desarrollará una encuesta a los operativos seleccionados donde se reconocerán los riesgos psicosociales desde las dimensiones sobre exigencias, doble presencia, compensaciones, apoyo social y desarrollo de habilidades laborales, con esto se les asignará un cuestionario tomado del ISTAS 21 para así tener un resultado óptimo de los diversos riesgos que afectan la salud y desempeño laboral de los trabajadores de las áreas operativa de la empresa de agroquímicos. Posterior se realizará un análisis frecuencial, descriptivo y detallado de los riesgos más relevantes en los que la empresa debe trabajar y que acciones se les recomienda aplicar.

Acorde con el Manual del método de evaluación ISTAS 21, este parte de la validación y participación de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y el Instituto de Salud Pública en conjunto con la Dirección del Trabajo, dio paso a la medición de los peligros laborales que se presentan de manera social y psíquico. Existen dos versiones de este modelo una que es breve y otra extendido, el cuestionario COPSOQ-ISTAS21 del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Superintendencia de Seguridad Social, 2016)



Los aspectos claves del métodos ISTAS 21 es que su cuestionario tiene un patrón de evaluación es así que la sugerencia para las empresas es que realicen las mediciones Online y en confidencialidad de las personas que deciden participar de las encuestas, para ello se llena una ficha que puede tardar más de 15 minutos en culminarla dependiendo del modelo que se decida aplicar y de la capacidad cognitiva del trabajador, como se mencionó existen dos versiones la extendida tienen 5 dimensiones y 19 subdimensiones donde constara de 142 preguntas para el cuestionario, en la versión breve son 5 dimensiones desagregado en 20 factores donde se separa el cuestionario en 3 fases: Datos demográficos, área a evaluar y especificaciones psicosociales.

En la siguiente tabla 6 se expone los valores a evaluar una vez se obtengan las frecuencias de las preguntas del cuestionario COPSOQ-ISTAS21, estos rangos están predefinidos por el mismo modelo, esto en sección por identificar que preguntas tienen mayor índice de riesgo psicosocial. Este modelo se caracteriza por llevar la frecuencia bajo escala de Likert siendo Siempre (1), La mayoría de las veces (2), algunas veces (3), solo unas pocas veces (4) y nunca (5), esto es importante ya que en la distribución frecuencial del siguiente capítulo se consideran las escalas por números, esto debido a que la misma escala lo permite una vez definida como se está realizando en este apartado.

Otro punto para considerar de esta tabla es que las preguntas al ser de carácter universal, se le asigna una palabra clave que distinga cada pregunta del resto y así sea fácil leer e interpretar las mismas en los resultados descriptivos y frecuenciales del siguiente capítulo.

**Tabla 7 Aspectos a considerar para el cuestionario COPSOQ-ISTAS21**

Factores		Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Exigencias psicológicas		Tranquilidad laboral	0	1	2	3	4
		Decisiones difíciles	4	3	2	1	0
		Desgaste emocional	4	3	2	1	0
		Guarda y no expresa sus emociones	4	3	2	1	0
		Atención constante	4	3	2	1	0
Trabajo activo y desarrollo de habilidades		Influye la cantidad de trabajo	0	1	2	3	4
		Conversar con compañeros	0	1	2	3	4
		Aprender cosas nuevas	0	1	2	3	4
		Tareas importantes	0	1	2	3	4
		Se siente importante para la empresa	0	1	2	3	4
Apoyo social en la empresa		Responsabilidad	0	1	2	3	4
		Otras maneras de hacer las tareas	4	3	2	1	0
		Apoyo del jefe inmediato	0	1	2	3	4
		Apoyo entre compañeros	0	1	2	3	4
		Resolución de conflictos	0	1	2	3	4
Compensaciones		Preocupación por despidos o renovaciones	4	3	2	1	0
		Preocupación por cambio de tareas	4	3	2	1	0
		Reconocimiento	0	1	2	3	4
Doble presencia		Exigencias domésticas	4	3	2	1	0
		Desear no estar en el trabajo, pero si con la familia	4	3	2	1	0

Nota: Elaborado por los autores.

Para identificar la clasificación de los riesgos es importante mencionar que pasar de una escala de 5 a 3 es debido a que el mismo modelo lo permite al unir las escalas Siempre (1) mas La mayoría de las veces (2), la escala intermedia se mantiene sola como es algunas veces (3). Y las ultimas escalas se suman sus valores, solo unas pocas veces (4) y nunca (5). Para un mejor entendimiento se expone la siguiente tabla

**Tabla 8 Reducción y resumen de las escalas**

Factores	Siempre (1)	La mayoría de las veces (2)	algunas veces (3)	solo unas pocas veces (4)	nunca (5).
	1+2		3	4+5	

*Elaborado por los autores, tomado del manual ISTAS 21.*

Los riesgos para la evaluación psicosocial en el modelo ISTAS 21 esta predeterminada por los colores rojo considerado como un riesgo alto, el color amarillo como un riesgo medio y verde como un riesgo bajo.

**Tabla 9 interpretación de los riesgos**

<b>Riesgo Bajo</b>	Representa un impacto mínimo sobre el riesgo a evaluar, este resultado no representa peligro y las únicas sugerencias es el monitoreo periódico a través de acciones eficientes para garantizar la seguridad del personal.
<b>Riesgo medio</b>	Es considerado un impacto moderado sobre la seguridad y salud de los trabajadores, puede generar efectos nocivos para a empresa a mediano plazo es importante cuidar de la integridad física y mental del personal a través de medidas de seguridad preventivas conforme las necesidades de la empresa.
<b>Riesgo Alto</b>	Alto nivel de inseguridad, este tipo de riesgos no son tolerables y es importante que la empresa tome las medidas correctivas de manera oportuna ya que puede generar efectos letales a la salud física y psicológica de los trabajadores o entorno de la empresa, en este punto las sugerencias son realizar planes de seguridad y prevención continua hasta reducir los riesgos.

*Elaborado por los autores, tomado del modelo ISTAS 21*

## CAPITULO IV

## RESULTADOS

## 4.1. Interpretación de resultados

Tabla 10 Característica Demográfica: Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Validación de Porcentaje
Hombres	21	68%	68%
Mujeres	10	32%	100%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	

Elaborado por los autores

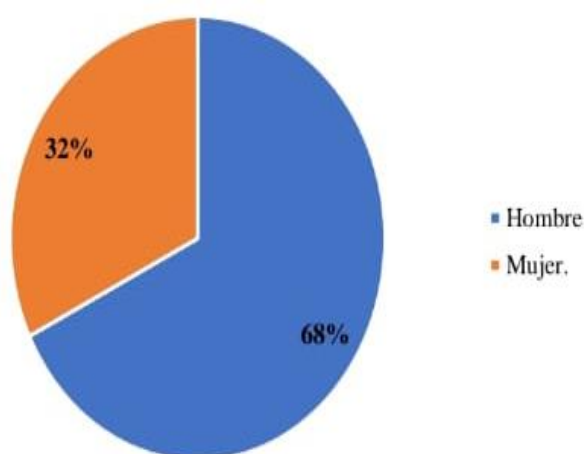


Figura 14 Característica Demográfica: Sexo

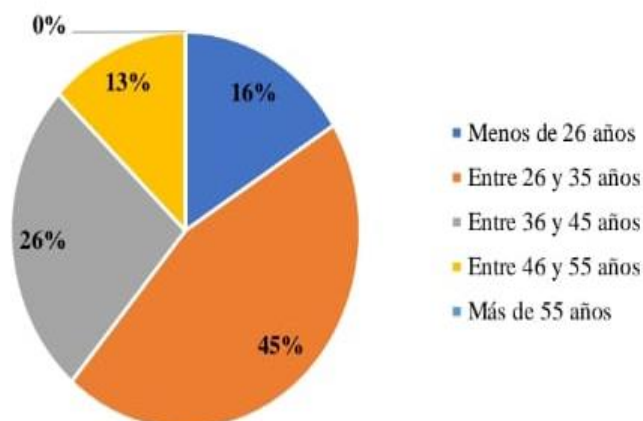
Elaborado por los autores

La primera sección de la encuesta menciona la parte demográfica, lo que se puede explicar en la tabla 10 es la categoría sexo donde el 68% de los trabajadores encuestados son hombres y el 32% son mujeres, esto debe a que son áreas donde predomina la fuerza laboral masculina por las diversas operaciones de producción de agroquímicos que se realiza.

Tabla 11 Edad por demografía de los encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Validación
Menos de 26	5	16%	16%
Entre 27 - 35	14	45%	61%
Entre 36 - 45	8	26%	87%
Entre 46 - 55	4	13%	100%
Mas de 55	0	0%	100%
Total	31	100%	

Elaborado por los autores



**Figura 15 Edad**

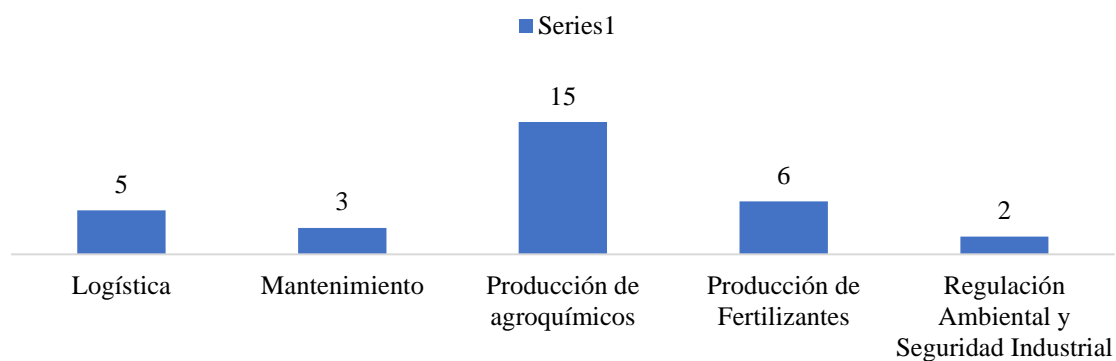
Elaborado por los autores

La segunda parte de la sección demográfica se puede apreciar tanto en la tabla 11 como en la figura 15, que el 45% de los encuestados tienen una edad de entre más de 26 a 35 años, seguido de edades de más de 35 a 45 años, estos trabajadores tienen muchos años trabajando en la empresa de agroquímicos de entre más de 5 años a 10 años, lo que demuestra que es una empresa donde se puede tener estabilidad laboral.

**Tabla 12 Áreas operativas analizar**

Áreas Operativas	Frecuencia	Porcentaje	Validación de Porcentaje
Logística	5	16%	16%
Mantenimiento	3	10%	26%
Producción de agroquímicos	15	48%	74%
Producción de Fertilizantes	6	19%	94%
Regulación Ambiental y Seguridad Industrial	2	6%	100%
Total	31	100%	

Elaborado por los autores



**Figura 16 Áreas operativas de la empresa**

Elaborado por los autores

Referente a las áreas operativas que intervinieron en las encuestas respecto a la tabla 12 y figura 16, el 48% pertenece al de producción de agroquímicos, es en esta área de concentra el mayor riesgo ya que en los informes del 2021 y 2020 esto presentaron riesgos psicosociales como estrés y falta del desarrollo de sus habilidades y competencias, así como de sobre carga laboral, de aquí la importancia de realizar el análisis a estas áreas. Continuando el 19% de las encuestas son los productores de fertilizantes, el 16% involucra al personal de logística y el 10% al personal de mantenimiento, como punto final debido a su baja densidad poblacional el 6% pertenece al personal de seguridad industrial.

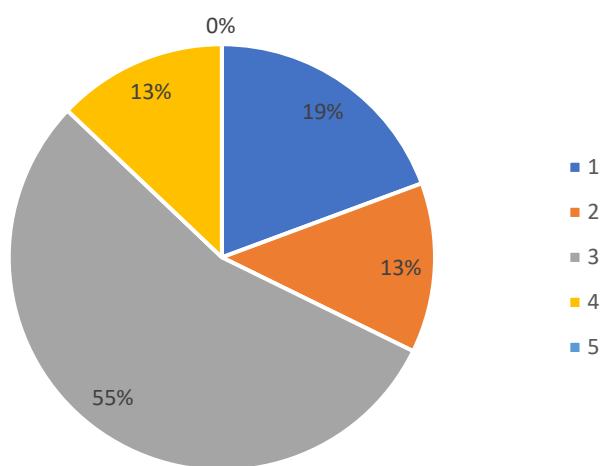
**Tabla 13 Requerimientos psíquicas**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
1 Tranquilidad laboral	6 19%	4 13%	17 55%	4 13%	0 0%	31 100%
2 Decisiones difíciles	0 0%	7 23%	8 26%	0 0%	16 52%	31 100%
3 Desgaste emocional	7 23%	20 65%	4 13%	0 0%	0 0%	31 100%
4 Guarda y no expresa sus emociones	4 13%	6 19%	21 68%	0 0%	0 0%	31 100%
5 Atención constante	25 81%	6 19%	0 0%	0 0%	0 0%	31 100%
<b>Total</b>	<b>42</b> <b>27%</b>	<b>43</b> <b>28%</b>	<b>50</b> <b>32%</b>	<b>4</b> <b>3%</b>	<b>16</b> <b>10%</b>	<b>155</b> <b>100%</b>

Elaborado por los autores

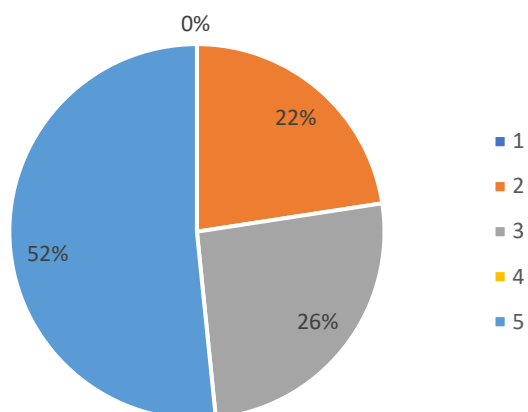
Previo la numeración de la escala hace referencia la distribución detallada en la tabla 8 donde Siempre (1), La mayoría de las veces (2), algunas veces (3), solo unas pocas veces (4) y nunca (5), el mismo patrón llevaran las siguientes tablas. Los requerimientos psíquicos hace referencia las interrogantes del factor de riesgo psicosocial denominado exigencias psicológicas, en este intervienen la tranquilidad de trabajo, toma de decisiones, desgaste

emocional, mala gestiones de emociones y atención contante del trabajo, en su análisis frecuencial en que este factor tiene un índice del 38% de afectación catalogado como algunas veces en relación a que se les exige más de lo pertinente en sus puestos de trabajo lo que les afecta a su salud mental y psicosocial. Continuando el 28% considero que la mayoría de las veces sufren de desgaste psicológicos, seguido está el 27% de la categoría siempre.



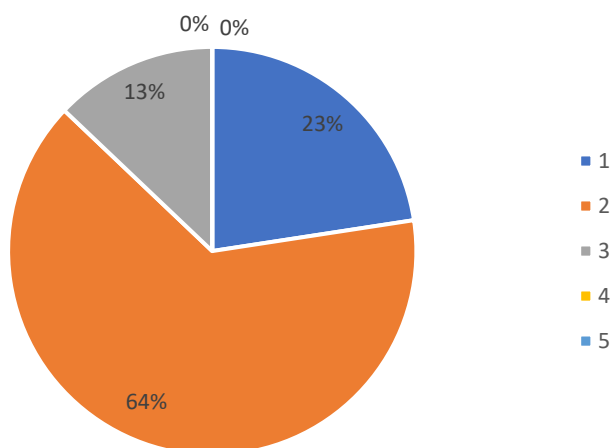
**Figura 17 Tranquilidad y estar al día**  
Elaborado por los autores

La primera pregunta muestra que los encuestados el 55% considera que algunas veces pueden realizar con tranquilidad sus trabajos, el 19% está catalogado como siempre y en un empate del 13% en la categoría algunas veces y solo pocas veces, al actividades diferentes y departamentos diferentes en su mayoría de los encuestados son personas que están en fabrica al momento de realizar sus actividades diarias.



**Figura 18 Toma decisiones difíciles**  
Elaborado por los autores

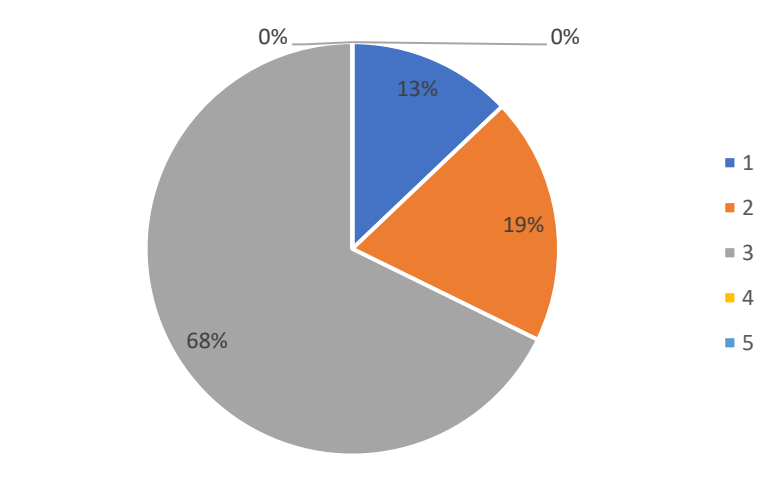
La segunda interrogante que muestra la figura 18 se puede apreciar que el 52% de los encuestados no tienen que tomar decisiones difíciles, el 26% algunas veces y el 22% la mayoría de las veces, respecto a este último es debido a que son los encargados y responsables de las áreas operativas los que en temas de toma de decisiones ejercen las funciones de liderazgo y control de sus áreas.



**Figura 19 Desgaste emocional**  
Elaborado por los autores

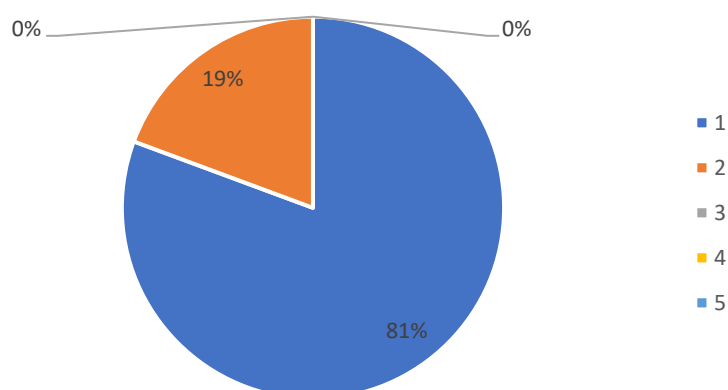
La interrogante tres sobre el desgaste emocional el 64% de los encuestados considera que la mayoría de las veces pasan por problemas que les genera este tipo de riesgo psicosocial, seguido el 23% categorizado como siempre y 13% como algunas veces.





**Figura 20 Guardar y no expresar sus emociones**  
Elaborado por los autores

Los encuestados respondieron ante la interrogante cuatro que en un 68% que algunas veces se guardan sus emociones y prefieren no expresarlas, como se observa en la figura 19 el 19% la mayoría de las veces reprimen emociones y el 13% siempre.



**Figura 21 Atención constante**  
Elaborado por los autores

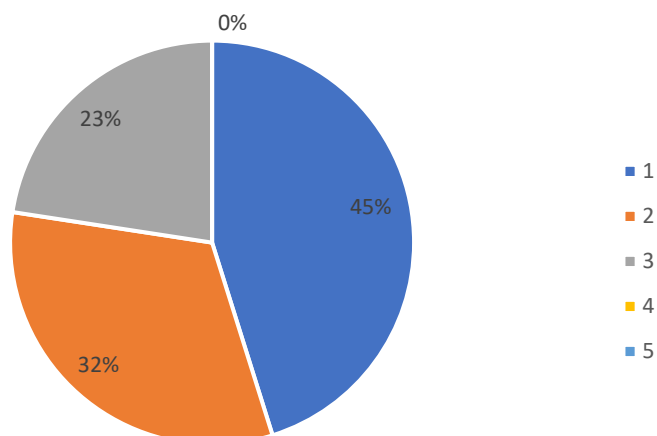
La interrogante quinta hace referencia a la atención constante que el trabajador debe darle a su trabajo, es de allí que la figura 21 hace referencia a que el 81% de los trabajadores encuestados hicieron énfasis en que siempre requieren la atención y concentración constante de sus trabajos.

**Tabla 14 Desarrollo de habilidades**

	1	2	3	4	5	Total
Influye la cantidad de trabajo	14	10	7		0	31
	45%	32%	23%	0%	0%	100%
Conversar con compañeros	0	0	6	11	14	31
	0%	0%	19%	35%	45%	100%
Aprender cosas nuevas	0	14	8	9	0	31
	0%	45%	26%	29%	0%	100%
Tareas importantes	13	7	11	0	0	31
	42%	23%	35%	0%	0%	100%
Se siente importante para la empresa	20	11		0	0	31
	65%	35%	0%	0%	0%	100%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>155</b>
	<b>30%</b>	<b>27%</b>	<b>21%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

*Elaborado por los autores.*

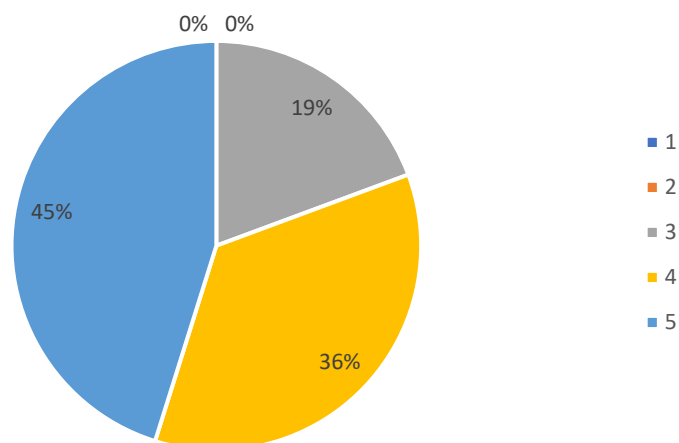
En la tabla 14 se interpreta que el 30% de los encuestados se mantienen activos con la cantidad de trabajo que se les asigna, hacia el desarrollo de sus habilidades la mayoría de las veces ellos consideran que sus funciones son las importantes para el desarrollo de la empresa, y no están lejos de la realidad, el área de producción tanto para la fabricación sea de agroquímicos como de fertilizantes son parte de la fuerza productiva e importancia de sus funciones para que la empresa sea competitiva ante el mercado, pero desde los riesgos psicosociales, un índice del 13% y 9% considera que no aprenden nuevas cosas y que no pueden dejar sus trabajos o pretender cambiar de trabajos lo que no les genera crecimiento personal o profesional por ende siendo un riesgo psicosocial para ellos.



**Figura 22 Influencia de la carga laboral asignada**

Elaborado por los autores

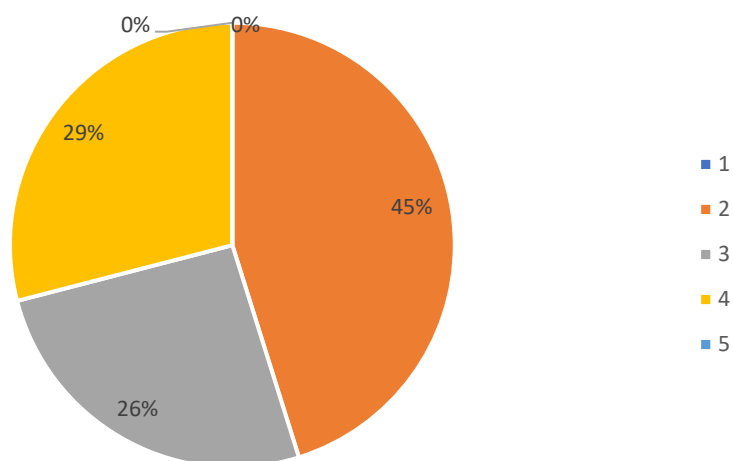
Los encuestados consideran en un 45% que siempre tienen una influencia positiva para la cantidad de trabajo que se les asigna, seguido de 32% referente a la mayoría de las veces y el 23% considera que algunas veces, no representa un riesgo psicosocial, ellos se han adaptado a las actividades que deben realizar por días.



**Figura 23 Conversar con un compañero/a**

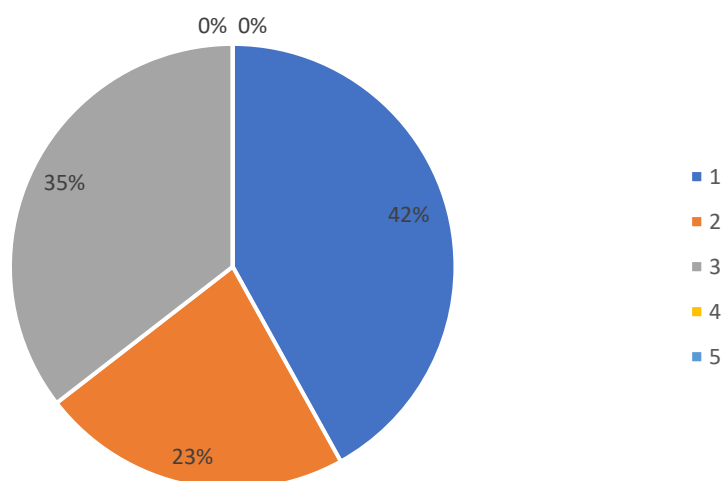
Elaborado por los autores

El 45% de los encuestados considera que nunca pueden dejar de realizar sus actividades para conversar con otros compañeros, esto debido a que sus funciones en fábricas dependen de sus habilidades productivas, el 36% solo pocas veces, esto debido a que se tiene tiempos de descanso o de salidas al baño en tiempos prudentes ya que sus operaciones pueden reducir el proceso de producción si no se tiene el permiso o control específico.



**Figura 24 Aprender cosas nuevas**  
Elaborado por los autores

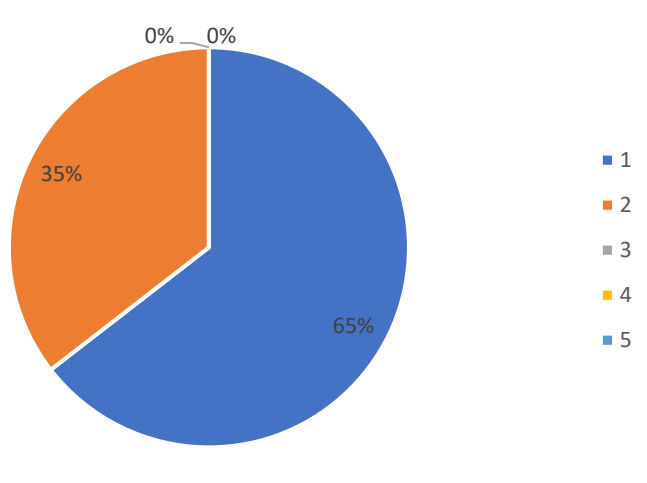
La figura 24 muestra que el 45% de los encuestados muestran una significancia de mayoría de las veces referente a que se les permita conocer cosas nuevas, seguido del 29% como solo pocas veces y 26% algunas veces, esto debido a que áreas como seguridad, mantenimiento, fabricación requieren de actualización de protocolos, controles y charlas para reconocer la importancia de realizar de manera correcta sus funciones.



**Figura 25 Tareas importantes**  
Elaborado por los autores

Las tareas que los trabajadores realizan son de un 42% las adecuadas y acorde con sus funciones, seguido del 35% como algunas veces y el 23% como la mayoría de las veces si están de acuerdo con que sus tareas son importantes para el desarrollo productivo y

competitivo de la empresa.



**Figura 26 La empresa lo considera importante**  
Elaborado por los autores

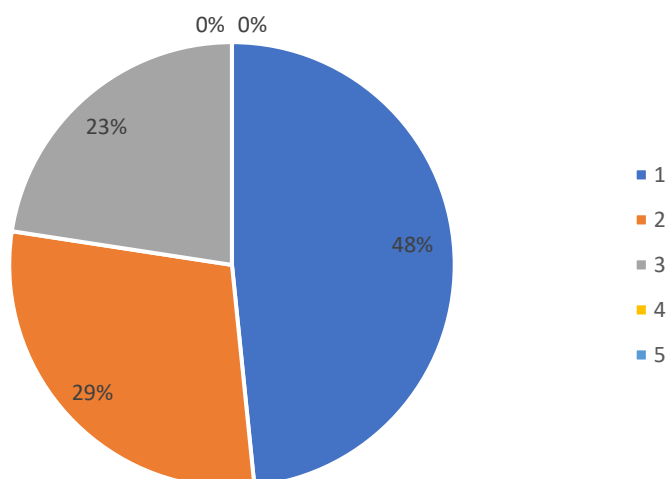
La figura 26 hace referencia a que los trabajadores se sienten importantes en la empresa, ellos consideran en un 65% que, si siempre son importantes, y el 35% considera que la mayoría de las veces, estos debido a que son la fuerza para la producción de los agroquímicos, esto no representa un riesgo psicosocial para la empresa ni los trabajadores, pero es indispensable reconocer otros puntos para corroborar que los trabajadores de operaciones responden a las necesidades de la empresa.

*Tabla 15 Apoyo social*

<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Responsabilidad	15 48%	9 29%	7 23%	0 0%	0 0%	31 100%
Otras maneras de hacer las tareas	0 0%	0 0%	14 45%	7 23%	10 32%	31 100%
Apoyo del jefe inmediato	0 0%	13 42%	7 23%	11 35%	0 0%	31 100%
Apoyo entre compañeros	14 45%	5 16%	7 23%	5 16%	0 0%	31 100%
Resolución de conflictos	18 58%	8 26%	5 16%	0 0%	0 0%	31 100%
<b>Total</b>	<b>47</b> <b>30%</b>	<b>35</b> <b>23%</b>	<b>40</b> <b>26%</b>	<b>23</b> <b>15%</b>	<b>10</b> <b>6%</b>	155 100%

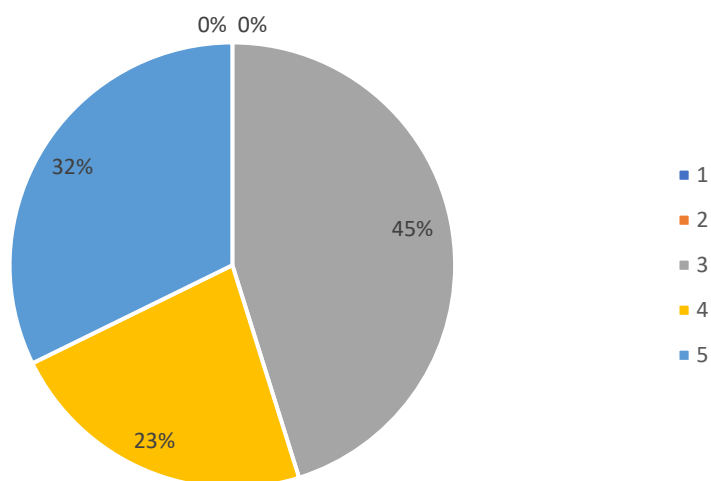
Elaborado por los autores.

Respecto a reconocer si la empresa pasa por un riesgo psicosocial es indispensable reconocer si la misma les brinda sus trabajadores el apoyo necesario del caso de existir problemas, para ellos el 30% de ellos consideran que siempre se les brinda este apoyo, seguido del 23% con la mayoría de las veces, pero a esto el 26% considera que algunas veces si y otras no, solo pocas veces en un 15% y 6% nunca, para ellos es importante discernir cada pregunta para tener un criterio sobre este factor de riesgo psicosocial.



**Figura 27 Responsabilidades**  
Elaborado por los autores

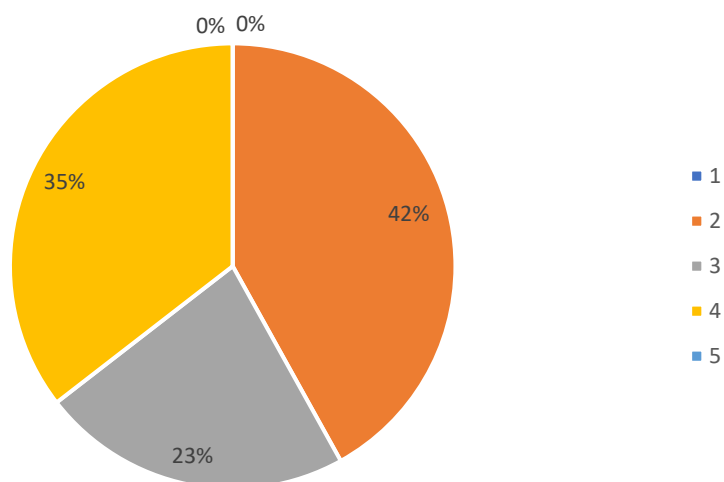
El 48% de los encuestados que se muestran en la figura 27 consideran que siempre reconocen exactamente sus tareas y responsabilidades en sus puestos de trabajo, así como el 29% que considera que la mayoría de las veces identifica sus responsabilidades y el 22% algunas veces.



**Figura 28 Tareas que pueden ser abordadas de otras maneras**  
Elaborado por los autores

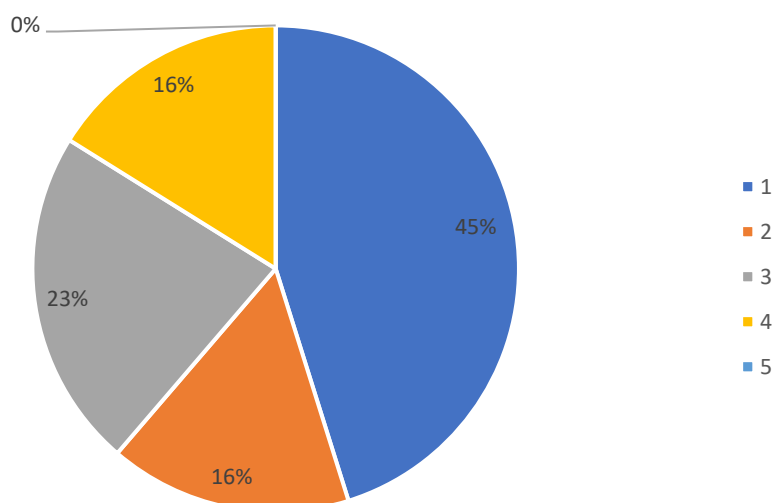
En la figura 28 se puede apreciar que el 45% de los encuestados algunas veces considera que existen tareas que se las pueden realizar de otra manera, el 32% considera que nunca y el 23% solo pocas veces, esto puede ser interpretado debido a los protocolos, que por más que existan

salidas fáciles, están deben llevar un proceso de control y seguridad para no causar afectaciones o lesiones.



**Figura 29 Apoyo inmediato**  
Elaborado por los autores

El 42% de los encuestados consideran que, si reciben la ayuda y apoyo por parte de sus jefes inmediatos y el 35% considera que pocas veces y el 23% que algunas veces, pero no siempre, esto se interpreta como la falta de apoyo de parte de los jefes de áreas, o al menos el tiempo de respuesta para brindar ayudas.

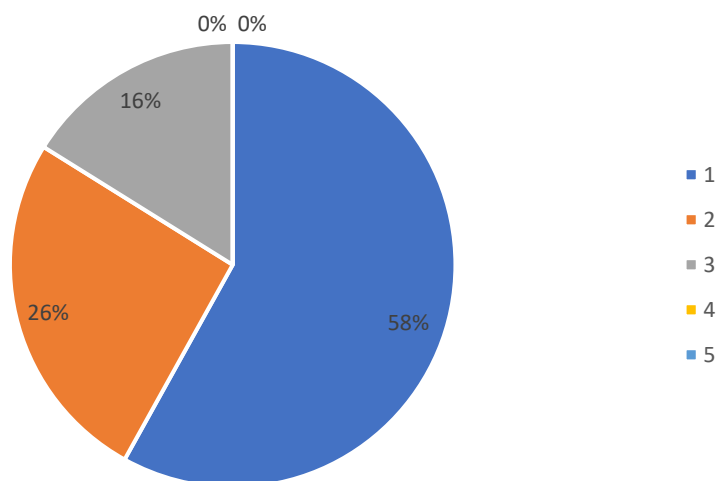


**Figura 30 Apoyo entre compañeros**  
Elaborado por los autores

El 45% de las actividades tienen el apoyo entre compañeros, por ello en la figura 30 la



mayoría lo considera de manera positiva en un 16%, el 23% considera que algunas veces ya que cada área con sus trabajadores tiene sus funciones pertinentes y el 16% considera que solo pocas veces.



**Figura 31 Resolución de conflictos**

Elaborado por los autores

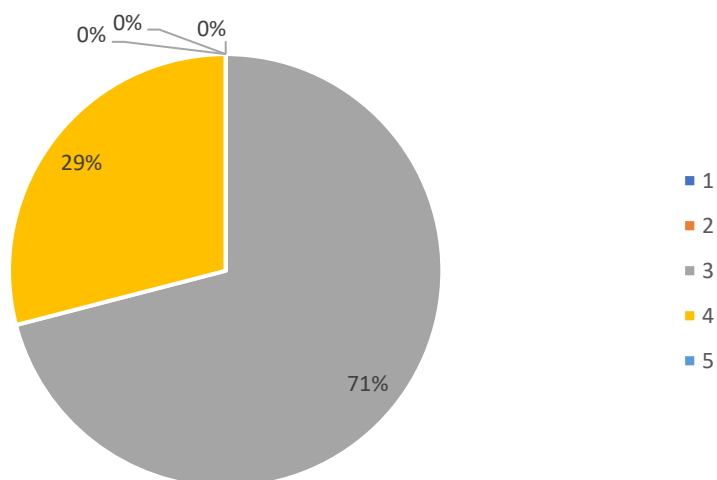
Referente a la interrogante sobre si los jefes resuelven los conflictos que se presentan en las áreas de trabajo, el 58% considera que, si lo realizan, el 26% considera que la mayoría de las veces y el 16% algunas veces son indicadores positivos.

**Tabla 16 Compensaciones**

Preguntas	1	2	3	4	5	Total
Preocupación por despidos o renovaciones	0	0	22	9	0	31
	0%	0%	71%	29%	0%	100%
Preocupación por cambio de tareas	0	0	0	7	24	31
	0%	0%	0%	23%	77%	100%
Reconocimiento	0	11	17	3	0	31
	0%	35%	55%	10%	0%	100%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>93</b>
	<b>0%</b>	<b>12%</b>	<b>42%</b>	<b>20%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

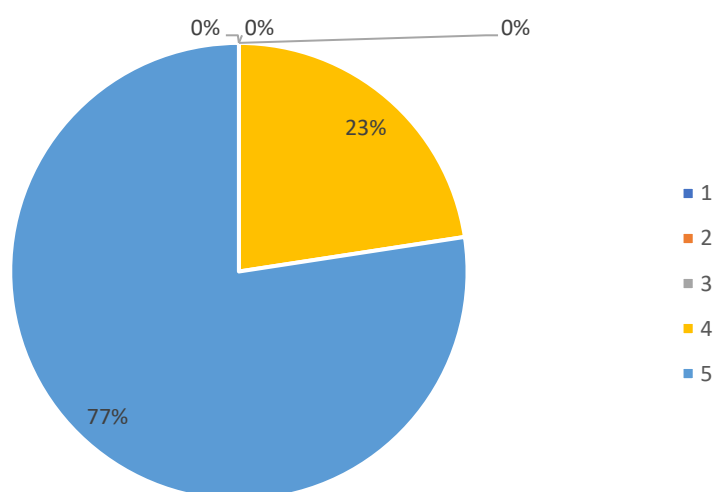
Elaborado por los autores

La tabla 16 hace referencia a las compensaciones del trabajo, el 42% considera que algunas veces sus métodos de compensaciones aportan y motiva a los trabajadores, el 20% considera que solo pocas veces y el 26% considera que nunca, esto debido a las interrogantes planteadas expuestas en las imágenes a continuación:



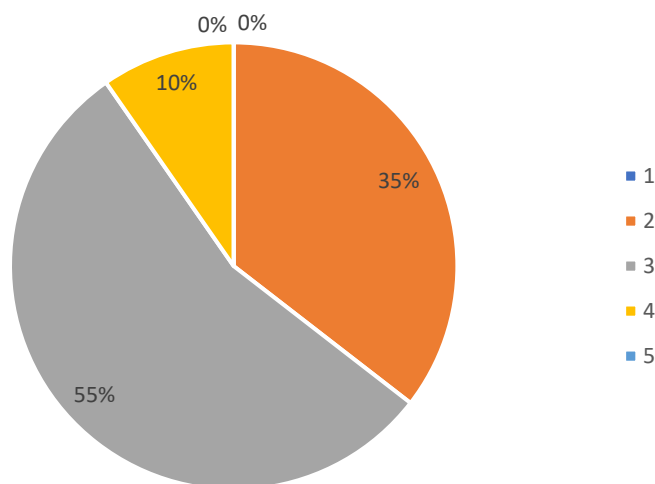
**Figura 32 Preocupado por renuncias o despidos**  
Elaborado por los autores

La figura 32 hace referencia a la interrogante sobre la preocupación latente de los trabajadores el 71% sobre piensa cuando saben que llegan tiempos de despidos o renovación de contratos, por lo general les causa estrés y preocupación, seguido de muy solo pocas veces en un 29%.



**Figura 33 Cambios de tareas**  
Elaborado por los autores

La figura 33 expone los resultados de la interrogante sobre la preocupación por cambios de tareas, el 77% considera que nunca y el 23% solo pocas veces, para ellos el cambio sería arbitrario más aun cuando el contexto de sus funciones es en el área de producción de agroquímicos, ellos cumplen con funciones específicas y se preparan del caso de tener que cubrir otras reas, solo pocas veces les genera una preocupación.



**Figura 34 Reconocimiento**  
Elaborado por los autores

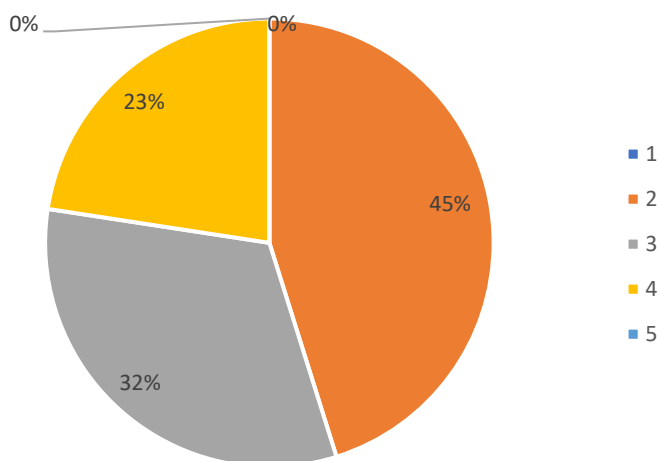
Los superiores de las áreas operativas en un 55% considerado como algunas veces dan el reconocimiento que el trabajador siente que se merece, el 35% considera que la mayoría de las veces si sucede, el 10% considera que solo pocas veces.

**Tabla 17 Doble presencia**

Preguntas	1	2	3	4	5	Total
Exigencias domesticas	0	14	10	7	0	31
	0%	45%	32%	23%	0%	100%
Desear no estar en el trabajo, pero si con la familia	0	5	17	9	0	31
	0%	16%	55%	29%	0%	100%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>62</b>
	<b>0%</b>	<b>31%</b>	<b>44%</b>	<b>26%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

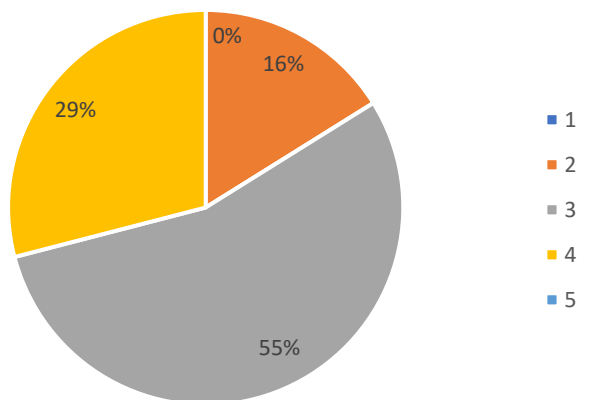
Elaborado por los autores

Referente al factor de doble presencia que genera problemas en las áreas operativas el 44% considera que si presentan esa sensación algunas veces esto debido a la preocupación por sus exigencias domesticas o familiares y debido a que sienten que en situaciones de incidentes con familiares deberían estar con ellos, de estos la mayoría de las veces en un 31% considera que pasa por este síndrome y el 26% considera que pocas veces, esto afecta al rendimiento y puede causar problemas en sus operaciones y actividades diarias.



**Figura 35 Exigencias domésticas**  
Elaborado por los autores

La mayoría de las veces en un alto 45% los trabajadores piensan en las exigencias domésticas y familiares que pasan en sus hogares, seguido de un 32% en algunas veces y el 23% solo pocas veces, esto quiere decir que hay trabajadores que pasan por problemas sociales y que pueden afectar a su rendimiento productivo generando un riesgo psicosocial que la empresa debe afrontar.



**Figura 36 Desear no estar en el trabajo**  
Elaborado por los autores

La figura 36 menciona la última interrogante del cuestionario ISTAS 21, en el que hace referencia a la sensación de doble presencia al pensar en los problemas familiares y que deben estar con ellos, esto les afecta algunas veces en un 55%, la mayoría de las veces en un 16% y en un 29% solo pocas veces, también representa un riesgo psicosocial que debe enfrentar la empresa.

La tabla 18 hace referencia a la matriz general de los factores de riesgos psicosociales, estos representados por las 20 interrogantes con su respectiva distribución frecuencial, de ellos se calculan de 0 al 4 los niveles de riesgos acorde con la dimensión de mayor impacto representado por el color rosado para una posterior indagación, esta tabla se relaciona con la 7 que explica las escalas de frecuencias.

**Tabla 18 Matriz de evaluación de riesgo psicosocial**

Preguntas										
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1 Tranquilidad laboral	6	4	17	4	0	0	1	2	3	4
2 Decisiones difíciles	0	7	8	0	16	4	3	2	1	0
3 Desgaste emocional	7	20	4	0	0	4	3	2	1	0
4 Guarda y no expresa sus emociones	4	6	21	0	0	4	3	2	1	0
5 Atención constante	25	6	0	0	0	4	3	2	1	0
6 Influye la cantidad de trabajo	14	10	7	0	0	0	1	2	3	4
7 Conversar con compañeros	0	0	6	11	14	0	1	2	3	4
8 Aprender cosas nuevas	0	14	8	9	0	0	1	2	3	4
9 Tareas importantes	13	7	11	0	0	0	1	2	3	4
10 Se siente importante para la empresa	20	11	0	0	0	0	1	2	3	4
11 Responsabilidad	15	9	7	0	0	0	1	2	3	4
12 Otras maneras de hacer las tareas	0	0	14	7	10	4	3	2	1	0
13 Apoyo del jefe inmediato	0	13	7	11	0	0	1	2	3	4
14 Apoyo entre compañeros	14	5	7	5	0	0	1	2	3	4
15 Resolución de conflictos	18	8	5	0	0	0	1	2	3	4
16 Preocupación por despidos o renovaciones	0	0	22	9	0	4	3	2	1	0

17	Preocupación por cambio de tareas	0	0	0	7	24	4	3	2	1	0
18	Reconocimiento	0	11	17	3	0	0	1	2	3	4
19	Exigencias domesticas	0	14	10	7	0	4	3	2	1	0
20	Desear no estar en el trabajo, pero si con la familia	0	5	17	9	0	4	3	2	1	0

Elaborado por los autores

La tabla 19 hace referencia a la distribución de las encuestas asignadas para ser evaluadas acorde con su nivel de riesgo, previo se unen valores para obtener solo 3 escalas de riesgo para el informe final.

**Tabla 19 Resumen de la distribución por encuestas asignadas**

Factores y preguntas	Siempre y La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces y Nunca	Siempre y La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces y Nunca
<b>Exigencias psicológicas</b>						
Tranquilidad laboral	10	17	4	32%	55%	13%
Decisiones difíciles	7	8	16	23%	26%	52%
Desgaste emocional	27	4	0	87%	13%	0%
Guarda y no expresa sus emociones	10	21	0	32%	68%	0%
Atención constante	31		0	100%	0%	0%
<b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>						
Influye la cantidad de trabajo	24	7	0	77%	23%	0%
Conversar con compañeros	0	6	25	0%	19%	81%
Aprender cosas nuevas	14	8	9	45%	26%	29%
Tareas importantes	20	11	0	65%	35%	0%
Se siente importante para la empresa	31	0	0	100%	0%	0%
<b>Apoyo social en la empresa</b>						
Responsabilidad	24	7	0	77%	23%	0%
Otras maneras de hacer las tareas	0	14	17	0%	45%	55%
Apoyo del jefe inmediato	13	7	11	42%	23%	35%
Apoyo entre compañeros	19	7	5	61%	23%	16%
Resolución de conflictos	26	5	0	84%	16%	0%
<b>Compensaciones</b>						
Preocupación por despidos o renovaciones	0	22	9	0%	71%	29%
Preocupación por cambio de tareas	0	0	31	0%	0%	100%

Reconocimiento	11	17	3	35%	55%	10%
Doble presencia						
Exigencias domesticas	14	10	7	45%	32%	23%
Desear no estar en el trabajo, pero si con la familia	5	17	9	16%	55%	29%

Elaborado por los autores

#### 4.2. Resultados de la investigación.

- **Resultados bibliográfica de los factores presentes en los riesgos psicosociales**

Como aporte al cumplimiento del objetivo sobre las teorías y bibliográficas, factores de riesgos psicosociales, estos resultados son parte del capítulo denominado Marco teórico, donde se pudo reconocer los factores del riesgo psicosocial como es el estrés, la doble presentación, el acosos, los aspectos sociales que aportar o perjudican a la persona, así como el diferenciar entre el estrés y el Burnout, donde es indispensable reconocer que un punto es estar distraído por la demanda de actividades a cumplir y otra por la ausencia de motivación para continuar con las actividades laborales.

Como parte de las fuentes primarias es el reconocimiento de la empresa sobre los riesgos analizados en años anteriores, mismos que se presentan en los factores analizados, pero carentes de los pasos a cumplir para entender el informe sobre los riesgos percibidos en los últimos años y sus avances, el autor Bohorquez, Mafta y el Instituto de Nacional de Seguridad y salud en el trabajo, mencionan que el estrés, la doble presencia, las preocupaciones y que el trabajador pase por problema de acoso o discriminación son los factores por lo que las empresas bajan su rendimiento, el exceso trabajo bajo presión que afecta al desarrollo cognitivo de los trabajadores no les permite sentirse satisfechos en su ambiente laboral, sumado al maltrato de los mandos altos genera un descontento en el ambiente laboral.

- **Riesgos psicosociales presentes en el área operativa a través del cuestionario ISTAS 21 en la fábrica de productos agroquímicos ubicada en el cantón Durán.**

Se debe partir por una retroalimentación de donde nacen todos estos resultados, la empresa dedicada a la importación, fabricación y comercialización de productos agroquímicos o agro insumos como fertilizantes, pesticidas, insecticidas, fungicidas, coadyuvantes y nutrientes que aportan al cuidado del sector agro sea en la zona Guayas, este estudio se enfoca en la planta de fabricación ubicada en el cantón Durán, en la misma se cuenta con 99 trabajadores, de los cuales 46 pertenecen a las áreas de operaciones como: Logística, Mantenimiento, Producción de agroquímicos, Producción de fertilizantes, Regulación Ambiental y Seguridad Industrial, de ellos se tomó una muestra finita dando como resultado la intervención a tomar una muestra de 31 personas involucradas entre las áreas mencionadas.

Para la ejecución de la encuesta se tomó el modelo ISTAS 21 mismo que la empresa lo lleva ejecutando desde antes del 2019, pero para efectos de este estudio la empresa aportó con los informes del 2020, 2021 y como aporte los investigadores reordenaron la información del 2022 y extrajeron la muestra exclusiva de las áreas operativas para efectos de este proyecto técnico con la aprobación de la gerencia, esto debido a que la empresa limitó la extracción de información, pero quiso aportar para el desarrollo académico y titulación de los investigadores.

Se presentarán los resultados acordes con el análisis de riesgo del ISTAS 21 de las encuestas a los trabajadores operativos de la empresa, la tabla 20 hace referencia a la matriz general de riesgos psicosociales que enfrenta la empresa, es el caso del riesgo medio que genera la intranquilidad con la que se realizan las actividades laborales, donde el desgaste emocional representa un 87% de peligro para las actividades cotidianas, el 68% de los involucrados guardan sus emociones y no se expresan. Otro factor es la incertidumbre por si



les renuevan contrato o lo probable de la inseguridad del despido inmediato, incluso que por cansar al personal hasta que ellos mismo renuncien cambiándolos de puesto o de actividades.

La doble presencia es inevitable, las personas sobre piensan en sus hijos y no está mal, solo se debe gestionar como controlar y prestar la absoluta atención a la ser productivos.

**Tabla 20 Matriz de los riesgos psicosociales a los que se enfrenta el área operativa de la empresa**

Factores	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Tranquilidad laboral	32%	55%	13%
Decisiones difíciles	52%	26%	23%
Desgaste emocional	0%	13%	87%
Guarda y no expresa sus emociones	0%	68%	32%
Atención constante	0%	0%	100%
Influye la cantidad de trabajo	77%	23%	0%
Conversar con compañeros	0%	19%	81%
Aprender cosas nuevas	45%	26%	29%
Tareas importantes	65%	35%	0%
Se siente importante para la empresa	100%	0%	0%
Responsabilidad	77%	23%	0%
Otras maneras de hacer las tareas	55%	45%	0%
Apoyo del jefe inmediato	42%	23%	35%
Apoyo entre compañeros	61%	23%	16%
Resolución de conflictos	84%	16%	0%
Preocupación por despidos o renovaciones	29%	71%	0%
Preocupación por cambio de tareas	100%	0%	0%
Reconocimiento	35%	55%	10%
Exigencias domesticas	23%	32%	45%
Desear no estar en el trabajo, pero si con la familia	29%	55%	16%

*Elaborado por los autores*

- **Resultados referentes a los riesgos psicosociales que presentan los trabajadores y su impacto en la salud de la empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos ubicada en el cantón Durán.**

*Tabla 21 Resumen de factores con mayores índices de riesgos psicosociales*

	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Exigencias psicológicas	17%	32%	51%
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	57%	21%	22%
Apoyo social en la empresa	64%	26%	10%
Compensaciones	55%	42%	3%
Doble presencia	26%	44%	31%
<b>Promedio Total</b>	<b>44%</b>	<b>33%</b>	<b>23%</b>

*Elaborado por los autores*

De la tabla 21 hace referencia a los riesgos psicosociales presentes en la empresa desde las áreas operativas. Se puede apreciar que los factores con mayor índice de riesgo psicosocial son las exigencias psicológicas considerado como un riesgo medio, esto va con relación a los resultados donde la afectación a la salud emocional, respecto a la interrogante sobre si el personal se guarda las emociones o prefiere no expresarlas en un 68% algunas veces, estos prefieren no hacerlo, seguido de un 65% donde para los trabajadores representa un desgaste emocional la mayoría de las veces, esto debido al estrés que se genera por las exigencias psicológicas presentes en el día a día laboral.

Lo factores Trabajo activo y desarrollo de habilidades y Apoyo social en la empresa tiene resultados positivo dando índices de riesgo bajo, dentro de resultados es que los trabajadores sientes que para la empresa ellos son importante en un 65% están siempre presentes en ese sentimiento, la importancia de que ellos cumplan con sus actividades y que sus funciones tienen un rol importante les genera una sensación de ser activos y trabajar a favor de la empresa y el desarrollo de sus habilidades. Los trabajadores consideran en un 45% que los jefes inmediatos siempre resulten conflictos y que si reciben el apoyo en la mayoría de las veces cuando se presentan problemas laborales.

Los factores Compensaciones y Doble presencia representan índices de riesgos psicosocial nivel medio, esto en representación a dos de los resultados con mayor índice de detección de riesgo son la preocupación a ser despedidos o que no les renuevan los contratos, esto representado en un 72% donde algunas veces tienen estos tipos de preocupaciones, otro factor de riesgo es la doble presencia, los trabajadores consideran que algunas veces en un 55% quisieran estar con sus familiares en situaciones como enfermedades, cuidados y aspectos que les genera preocupación hacia sus seres queridos.

De los resultados globales, la empresa tiene riesgos bajos en un 44% del área operativa, pero con un índice medio del 33%, esto quiere decir que la empresa debe establecer acciones preventivas para contrarrestar estos indicios y como punto final el 23% como riesgo alto, se recomienda estar alerta de los problemas y reconocer cuando recibir asistencia de profesional, los desgastes mentales se han vuelto habituales, pero se puede mejorar a través de programas, capacitaciones o talleres para prevenir accidentes e incluso contrarrestar la falta de productividad.

- **Riesgos psicosociales que afectan a la productividad y el entorno saludable de los trabajadores de una empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos ubicada en el cantón Durán**

Del cumplimiento del objetivo general del proyecto se reconoce que se tomó en consideración factores del método de evaluación ISTAS 21, sobre cinco factores, la empresa mostro sus inconsistencias en tres de ellos que en relación con los informes proporcionados de años anteriores la empresa muestra afectaciones sobre la doble presencia, falta de compensaciones y exigencias psicológicas, con el fin de dar cumplimiento con este objetivo de los resultados presentado se referencia la importancia de establecer acciones y estrategias

para mejorar las condiciones laborales así como el abordaje de los problemas psicosociales de los trabajadores.

Los 3 factores con mayor incidencia de riesgos son exigencias psicosociales, compensaciones y doble presencia, para la empresa esto genera un problema en el rendimiento productivo de los trabajadores, las preocupaciones de los trabajadores provoca que inestabilidad mental, lo que afecta a la salud laboral del entorno, desde el 2020 los informes mencionan que los trabajadores se encuentran insatisfechos y que los jefes no se preocupan por el crecimiento de su personal, la sensación de estar estancados y no recibir el apoyo por parte de la empresa para el desarrollo de sus habilidades.

Como premisas de los resultados se les recomienda realizar un estudio con el fin de cumplir con los planes de acción que han propuesto en años anteriores y como sugerencias de estos proyectos se les recomienda realizar charlas periódicas donde se exponga la importancia de la salud psicológica en el ambiente laboral, posterior a ellos poder desarrollar un plan de cuidado psicosocial con actividades que permitan fomentar la identidad de las personas acorde con los objetivos de la empresa y de la que se reconozcan que la empresa les brinda el apoyo del caso de estar pasando por situaciones que afecten a su rendimiento laboral.

### 4.3. Cronograma del proyecto técnico

Tabla 22 Cronograma

Fechas	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo																			
Semana de Actividades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Elección del tema	■																								
Presentación del Anteproyecto		■																							
Aprobación del Anteproyecto			■																						
Solicitar permisos a la empresa				■																					
Aprobación de la empresa					■																				
Elaboración						■																			
Identificación de la problemática							■																		
Estructuración del documento								■																	
Definición de los objetivos									■																
Elaboración del marco conceptual										■															
Elección de la metodología											■														
Recolección de datos												■	■												
Análisis de los datos														■	■	■									
Conclusiones y recomendaciones																	■								
Cumplimiento de objetivos																		■							
Aprobación del Proyecto																			■						
Aprobación del Anti-plagio																				■					
Revisión																					■				
Elaboración de diapositivas																						■			
Sustentación																							■	■	

Elaborado por los autores

## Conclusiones

- Esta investigación aporta a reconocer la importancia de la salud mental, esto debido a que, si la personal no se encuentra bien emocional o mentalmente, afecta de manera directa a la productividad y ritmo de trabajo de este o de sus compañeros.
- El aporte teórico permitió reconocer los factores que generan mayores riesgos como son estrés, violencia, Burnout, Mobbing e inseguridad conductual, de ellos se tomaron los más representativo del modelo ISTAS 21 para realizar la evaluación en la empresa.
- Respecto a los riesgos psicosociales presentes en el área operativa se procedió a analizar los datos estadísticos de la base de datos del 2022 de la empresa, misma que a través del cuestionario ISTAS 21 se procedió analizar solo las áreas operativas de la fábrica de productos agroquímicos ubicada en el cantón Durán, integradas por Logística, Mantenimiento, Producción de agroquímicos, Producción de fertilizantes, Regulación Ambiental y Seguridad Industrial, a través de una muestra finita se encuestó a 31 colaboradores, y el análisis se integró factores exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa, Compensaciones y Burnout.
- De los resultados presentado se pudo observar que el área operativa se encuentra en un riesgo bajo, pero se debe mantener alerta ya que el 33% de los resultados globales muestran un riesgo medio, para ellos es importante establecer acciones que le permitan a la empresa mejorar su rendimiento psicosocial y mejorar las partes vulnerables o que podrían generar un riesgo para la productividad de la empresa.

## Recomendaciones

- De los resultados obtenidos después de emplear el método de ISTAS 21 para la evaluación de riesgo Psicosocial, se recomienda aplicar planes de acción para que permita el involucramiento del trabajador del área en la implementación en las mejoras de actividades y procesos de trabajo, para ellos se pueden realizar charlas, capacitaciones o talleres sobre la importancia de la salud mental y que la empresa cuenta con un departamento médico donde pueden tener la atención pertinente.
- Se recomienda para la empresa desarrollar un plan de mejora de las condiciones de trabajo de las áreas de producción y fertilizantes que disminuyan el riesgo de accidentes debido a que, de los trabajadores encuestados, en su mayoría ellos presentan problemas de estar en constante preocupación sea por las condiciones laborales como por los problemas familiares, se pueden aplicar actividades como pausas activas para realizar ejercicios de respiración y activación positiva a la psiquis del trabajador como mensajes positivos que derrumben los negativos.
- Para futuras investigaciones se recomienda realizar un estudio de las condiciones laborales que pueden afectar a la salud y productividad de la empresa, así como plantear estrategias para abordar y solventar riesgos psicosociales en las empresas.

## Referencias Bibliográficas

- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo. (2022). *¿Qué son los riesgos psicosociales y el estrés?* Obtenido de Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresi%C3%B3n.¿Qué son los riesgos psicosociales y el estrés?>
- Arias, S. (2022). *Exigencias psicológicas y inteligencia emocional*. Obtenido de Universidad San Ignacio Loyola: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f90db23f-7d87-4bf9-87eb-e74ccf71ed39/content#:~:text=Las%20exigencias%20psicol%C3%B3gicas%20se%20definen,et%20al.%2C%202007\).](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f90db23f-7d87-4bf9-87eb-e74ccf71ed39/content#:~:text=Las%20exigencias%20psicol%C3%B3gicas%20se%20definen,et%20al.%2C%202007).)
- Barreros, P. (2017). *FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA FÁBRICA DE EMBUTIDOS “DON JORGE” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL AÑO 2015. PROPUESTA DE UN MANUAL OPERATIVO*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6335/1/MUTC-000535.pdf>
- Bohorquez, E. (2018). *Los riesgos psicosociales y el caso de los operarios en cadenas de montaje*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/34965/TFG-O-1487.pdf;jsessionid=8BDE9CB6FABA3C52E16CA221C524CE34?sequence=1>
- DEJOURS. (2017). *“Psicodinámica del trabajo y vínculo social*. Actualidad Psicológica.
- Euroinnova. (2020). *¿Qué son las compensaciones y cómo implementarlas?* Obtenido de



Euroinnova: <https://www.euroinnova.ec/blog/que-son-las-compensaciones#:~:text=Las%20compensaciones%20son%20todo%20el,recreacional%20y%20otros%20elementos%20similares.>

García, J. C. (Julio de 2018). *Diseño de la Investigación*. Obtenido de anierte.net:

[http://www.aniorte-nic.net/apunt\\_metod\\_investigac4\\_4.htm](http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm)

García, M. (2019). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*.

Cali: Administración y negocios.

González, E. (2018). *El Método Científico Pericia*. Obtenido de Máster en Pericia Sanitaria:

[ucm.es/data/cont/docs/107-2017-02-08-El%20Método%20Científico%20I.pdf](http://ucm.es/data/cont/docs/107-2017-02-08-El%20Método%20Científico%20I.pdf)

González, S., & Polo, C. (2013). *Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo*. Obtenido de Universidad Sergio

Arboleda:

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Google map. (2022). *Google map*. Obtenido de

<https://www.google.com/maps/place/Importadora+Industrial+Agricola+Del+Monte/@-2.1816351,-79.8065948,15z/data=!4m5!3m4!1s0x0:0x6f9ff31f43241398!8m2!3d-2.1816128!4d-79.8065676>

Hernández, E. (2018). *La importancia del clima laboral en una empresa*. Panamá: La estrella de Panama.

Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la Investigación; las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Ciudad de México: McGRAW-HILL

INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

INSST. (2022). *Evaluación de riesgos psicosociales*. Obtenido de Instituto Nacional de

Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/evaluacion-de-riesgos-psicosociales>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf>

ISTAS. (2019). *Doble presencia*. Obtenido de Instituto Sindical de trabajo, ambiente y Salud: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://istas.net/descargas/Doble%20presencia.pdf>

ISTAS. (2021). *Riesgos psicosociales*. Obtenido de Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Leyman, H. (2012). *Acoso laboral-mobbing*. Leyman.

Malfa, E. (2015). *Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015"*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Márquez, M., & Zambrano, J. (2013). Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmeccánica. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, III(19), 39-48. doi:1856-8327

Martínez, R. (2016). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y CÓMO PREVENIRLOS*. Obtenido de Fidelización y desarrollo empresarial: <https://fidesconsultores.com/los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-y-como-prevenirlos/#:~:text=La%20inseguridad%20contractual.,contractual%20no%20son%20las%20negociadas.>

- Ministerio de Trabajo. (2012). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO*.  
Obtenido de Trabajo.gob: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>
- Moreno, B. (2014). *Universidad Central del Ecuador*. España: ORP journal.
- Murcia, N., & Ramírez, A. (2017). Los objetivos de la investigación en la educación. *Universidad La Gran Colombia*, 75-84.
- Murilo, M. (2016). *Identificar los riesgos psicosociales que afectan el clima laboral en la Unidad de Sistema El Placer de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Naffar, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Nkporbu, A., Asuquo, E., & Douglas, K. (2016). Evaluación de los factores de riesgo de los peligros psicosociales entre los trabajadores de una institución terciaria en Nigeria: la necesidad de un entorno de trabajo más seguro. *Open Access Library Journal*, 3(10), 2-16. doi:10.4236/oalib.1103104
- Ortiz, S. (2017). *“Identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en las principales actividades de construcción de la ciudad de Azogues y propuesta de acciones de prevención*. Cuenta: Universidad de Azogues.
- OSHA. (2020). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de Agencia Europea para la seguridad y salud laboral: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

- Perez, M. (2017). *Las fases del acoso moral en el trabajo*. Madrid: Congreso nacional AMET.
- Pettiross, M. (Julio de 2022). *Conozca los principales factores de riesgo para la salud*. Obtenido de Ministerio de Salud pública y seguridad social:  
<https://www.mspbs.gov.py/portal/25703/conozca-los-principales-factores-de-riesgo-para-la-salud.html#:~:text=Los%20factores%20de%20riesgo%20para,al%20humo%20del%20tabaco%2C%20el>
- Pozo, M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar:  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Rosa, A. (2017). *Psiquis UNA REFLEXIÓN ACERCA DE LA PSICOLOGÍA Y SU OBJETO DE ESTUDIO*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Superintendencia de Seguridad Social*. (2016). Obtenido de Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve y completa: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.suseso.cl/606/articles-19640\_archivo\_01.pdf
- Tello, G. (21 de Agosto de 2021). *Factores psicosociales y el estrés laboral post pandemia en el personal sanitario*. Obtenido de Universidad Estatal del Sur de Manabí:  
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3353/1/Tesis%20-%20G%c3%a9nesis%20Jamileth%20Tello%20Pati%c3%b1o.pdf>
- UNICEF. (2020). *El desarrollo de habilidades fundamentales*. Obtenido de United Nations Children's Fund: <https://www.unicef.org/lac/el-desarrollo-de-habilidades->

fundamentales

Ventura, L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 14-26.

## Anexos

### Cuestionario ISTAS21

#### I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

##### A. Datos demográficos

##### 1. Sexo

Hombre

Mujer.

##### 2. ¿Qué edad tiene?

Menos de 26 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Más de 55 años

##### 3. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

1	Logística	
2	Mantenimiento	
3	Producción de agroquímicos	
4	Producción de Fertilizantes	
5	Regulación Ambiental	
6	Seguridad Industrial	

II. Sección específica de riesgo psicosocial						
Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					

<b>Dimensión apoyo social en la empresa</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
1 1	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
1 2	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
1 3	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
1 4	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
1 5	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
<b>Dimensión compensaciones</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
1 6	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
1 7	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
1 8	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
<b>Dimensión doble presencia</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
1 9	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
2 0	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

## Anexo2. Solicitud y comunicado de aceptación de uso de información de la empresa dedicada a la fabricación de agroquímicos

### CARTA DE AUTORIZACION PARA DE USO DE INFORMACION

Duran, 21 Noviembre del 2022

Estimada Srta. Jennifer Logroño

Yo, Freddy Stalin Badillo Loo con Ci 0951670181, en calidad de autor del trabajo de tesis Le escribo para solicitar permiso para realizar un estudio de investigación para titulación. En la IMPORTADORA INDUSTRIAL AGRICOLA DEL MONTE SOCIEDAD ANONIMA INMONTE, estoy en proceso de redactar mi tesis. El estudio se titula "Identificación del riesgo psicosocial y su efecto en la salud de los trabajadores de una empresa dedicada a la fabricación de productos agroquímicos en duran." Espero que la administración me permita completar de forma anónima mi trabajo de titulación. No se usara el nombre de la empresa para en este caso.

Información solicitada

Factores de riesgos psicosocial de la empresa

**(Ambiente, equipos, ritmo de trabajo, estrés, inseguridad, acoso, demandas emocionales, Burnout, etc)**

Matrices de control de riesgos psicosociales

---

**Freddy Babillo** <freddy.stalin802@gmail.com>  
Para: jlogrono@delmonte.com.ec  
Cc: Catherine Ramos <cramos@delmonte.com.ec>

lun, 13 de mar. de 2023 a la hora 12:16

Buenos días estimada.

Solicito su ayuda de favor, con una captura de pantalla del correo que le envié yo desde mi ex correo de pasante, donde me acepta el uso de información de los riesgos psicosociales para usarlos en mi trabajo de titulación. lastimosamente esa información no la tengo,

Para mi es de suma importancia esa captura o aceptación de la carta que fue enviada en el correo, para poder sustentar mi trabajo de tesis.

---



Jennifer Logroño <jlogrono@delmonte.com.ec>

lun, 13 de mar. de 2023 a la hora 13:05

Para: Freddy Babillo <freddy.stalin802@gmail.com>

Cc: Catherine Ramos <cramos@delmonte.com.ec>, Jonathan Espinoza Chancay <jxespiroza@delmonte.com.ec>

Estimado Freddy,

Al parecer he tenido problemas con el correo lo cual no tengo soporte.

Pero que te sirva de ayuda este mail para que culmines tu proceso de titulación, hemos aceptado el uso de información de Riesgo Psicosocial de la compañía de soporte para tu tesis.

**Saludos Cordiales,**

<p><b>Jennifer Logroño</b> JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	 <p><b>DEL MONTE AG</b> TU CULTIVO, TU EMPRESA</p>	<p> (593) 4-3700260 ext 4128  jlogrono@delmonte.com.ec</p>
---	---	--

Toda la información contenida en este e-mail, sea confidencial o no, tiene finalidad específica y su propiedad es protegida por ley. Si usted no es el destinatario pretendido de este mensaje, solicitamos que informe inmediatamente a su remitente y luego borre este e-mail. Cualquier divulgación, copia, distribución, almacenamiento y/o alguna otra acción tomada con base en ésta información está estrictamente prohibida. Agradecemos su cooperación.

### Anexo 3 Informe de evaluación de Riesgo Psicosocial 2021

<b>INFORME: Evaluación de Riesgo Psicosocial 2021</b>	<b>Fecha de elaboración:</b> 04-11-2020	<i>Página</i> // 10
<b>PROCESO:</b> Salud Ocupacional Vigilancia de la Salud de los Trabajadores	<b>Cargo responsable:</b> Medico Ocupacional	<b>Objetivo:</b> Evaluar las condiciones de salud de los trabajadores en función a la exposición a factores de riesgo laborales.

#### ANTECEDENTES

Ejecutando el Plan de Salud 2021, se realiza la evaluación de riesgo Psicosocial a los trabajadores de Importadora, producto de lo cual se elabora el presente informe.

#### BASE LEGAL.

Acuerdo Ministerial MDT 2017. 0082

#### DESARROLLO.

Para la presente evolución de riesgo Psicosocial de la empresa se tomó un universo de trabajadores de matriz de 99 colaboradores con corte a la nómina de mayo, en esta evaluación se empleó en método sugerido por el Ministerio del Trabajo y se dividió a los trabajadores por áreas las que se dividieron de la siguiente forma:

*Tabla 23 Áreas de trabajo evaluación psicosocial 2021*

N	AREA	CANTIDAD DE TRABAJADORES A EVALUAR	CANTIDAD DE TRABAJADORES EVALUADOS	PORCENTAJE
1	ADMINISTRACION	3	3	100
2	CALIDAD	4	4	100
3	COMERCIAL	4	1	25
4	COMPRAS	7	6	86
5	CREDITOS Y COBRANZAS	6	5	83
6	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	5	4	80
7	FINANZAS	9	7	77,7777778
8	LOGISTICA	17	14	82
9	MANTENIMIENTO	4	4	100
10	MARKETING	2	0	0
11	PRESIDENCIA	2	0	0
12	PRODUCCION AGROQUIMICOS	17	9	53
13	PRODUCCION FERTILIZANTES	7	5	71
14	REGISTROS	2	2	100
15	REGULATORIO Y AMBIENTE	1	0	0
16	SEGURIDAD INDUSTRIAL	1	1	100
17	SISTEMAS	4	4	100
18	TESORERIA	4	2	50
<b>TOTAL DE TRABAJADORES POR AREAS</b>		<b>99</b>	<b>71</b>	<b>71,71717172</b>

## DATOS ESTADÍSTICOS.

Distribución por sexo:

<b>DISTRIBUCION POR SEXO 2021</b>		
<b>SEXO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
HOMBRES	49	68%
MUJERES	23	32%
TOTAL	72	100%

Distribución por nivel de educación.

<b>NIVEL DE EDUCACION 2021</b>		
<b>EDUCACION</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
BACHILLERATO	29	41%
CUARTO NIVEL	4	5%
EDUCACION BASICA	2	3%
OTRO	1	1%
TECNOLOGICO	2	3%
TERCER NIVEL	34	47%
TOTAL	72	100%

Distribución por grupo de edad:

<b>DISTRIBUCION POR GRUPO DE EDAD 2021</b>		
<b>GRUPO DE EDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
16 A 14 AÑOS	11	15%
25 A 34 AÑOS	33	46%
35 A 43 AÑOS	18	25%
44 A 52 AÑOS	7	10%
SUPERIOR A 53 AÑOS	3	4%
TOTAL	72	100%

La metodología que se empleó fue entregar el cuestionario del MDT a cada uno de los departamentos, explicando cada una de las preguntas antes de que respondan.

A continuación, se presentan los resultados por áreas de trabajo.

**AREA ADMINISTRATIVA.**

En esta área tiene un porcentaje de cumplimiento del 76% referente al relleno del cuestionario, debido a 38 trabajadores de un universo de 50 participaron de la evaluación. Los datos por cada una de las dimensiones se exponen a continuación:

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIALADMINISTRACION</b>			
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	48%	28%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	38%	36%	2%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	52%	22%	2%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	50%	24%	2%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	54%	22%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	44%	28%	4%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	62%	14%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	62%	14%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	54%	20%	2%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	42%	22%	12%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	68%	8%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	60%	16%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	54%	18%	4%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	54%	20%	2%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	48%	26%	2%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	54%	20%	2%

Resultado del nivel de riesgo, el 62% indica que el riesgo es bajo y 14% refiere que el riesgo es medio. Lo que significa que el 62% de los trabajadores consideran que el Nivel de Riesgo Psicosocial no representa un problema para la seguridad y salud de los trabajadores, sin embargo, es necesario tomar en cuenta algunas situaciones a mejorar por departamento

<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
	62%	14%	0%

En el siguiente cuadro se presentan los hallazgos relevantes por departamento que se registraron durante la evaluación de Riesgo Psicosocial

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL MONTE 2021						
DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	DIMENSION POR CORREGIR	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	DETALLE ENCONTRADO
ADMINISTRACION	67% BAJO 33% MEDIO	carga de trabajo	33%	67%	0%	el 67% coincide que no dispone del suficiente para realizar el trabajo
		Organización del trabajo	33%	67%	0%	el 67% coincide que las metas y objetivos son pocos claros
CREDITOS	67% BAJO 17% MEDIO	carga de trabajo	50%	50%		El 50% indica que no tiene tiempo suficiente para realizar todas las actividades que le han sido encomendadas
		Recuperación	50%	50%	0%	El 50% indica que el trabajo no le permite tomar pausas o descansos
		Acoso laboral	33%	33%	17%	El 33% indica que no están libres de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones y calumnias con el fin de causar daño
		Doble presencia	50%	33%		El 33% indica que no tiene un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar
COMPRAS	71% BAJO	Desarrollo de competencias	43%	29%		29% coincide que no se evalúa de manera objetiva a los trabajadores y que no existe un plan de carrera
FINANZAS	67% BAJO 22% MEDIO	Desarrollo de competencias	22%	67%		El 67% indica que no existe evaluación objetiva y no existe plan de carrera
		liderazgo	33%	56%		El 56% indica que el jefe inmediato no establece plazos y metas factibles para el cumplimiento de los objetivos
		Acoso discriminatorio	44%	33%	11%	33% Indica que el trabajo no está libre de humillaciones, burlas, amenazas, con el fin de causar daño.
		Doble presencia	44%	44%		El 44% indica que el trabajo no les permite solucionar sus problemas familiares
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	67% RIESGO BAJO 17% RIESGO MEDIO	Desarrollo de competencias	50%	33%		El 33% considera que no existe plan de carrera y se los evalúa de una manera objetiva
		Margen de acción y control	50%	33%		EL 33% Indica que no existe espacios para debatir abiertamente los problemas y diferencias de opinión
		Organización del trabajo	50%	33%		El 33% indica que en el trabajo no se informa acerca de los logros y gestión de la empresa a todos los trabajadores y no tienen reuniones suficientes
		Acoso Discriminatorio	50%	33%		El 33% indica que no están libres de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones y calumnias con el fin de causar daño
		Doble presencia	50%	33%		El 33% considera que no tiene equilibrio entre el trabajo y vida familiar
		estabilidad laboral	50%	33%		El 33% indica que no se siente estables
TESORERIA	50% BAJO 25% MEDIO	Desarrollo de competencias	25%	25%	25%	El 25% Indica que no existe un plan de carrera ni se los evalúa de manera objetiva
		liderazgo	50%		25%	El 25% indica que el jefe inmediato no brinda los lineamientos para realizar el trabajo

		Acoso laboral	50%	25%		El 25% indica que no están libres de amenazas, calumnias con el fin de hacer daño
		Estabilidad laboral	50%	25%		El 25% no se considera con estabilidad laboral
SISTEMAS	80% RIESGO BAJO 20% RIESGO ALTO	Desarrollo de competencias	40%	60%		El 60% indica que no existe un plan de carrera en la empresa
		Recuperación	60%	40%		El 40% indica que no se les permite tomar pausas de corto tiempo en el trabajo para recuperar fuerzas
		Acoso discriminatorio	60%	20%	20%	El 20% considera que el trabajo no está libre de amenazas ni burlas con el fin de causar daño
		Condiciones de trabajo	60%	40%		El 40% indica que las instalaciones de trabajo equipos y herramientas que utilizan no son adecuadas para no sufrir accidentes
		Estabilidad laboral	60%	40%		El 40% indica que no se siente estables en la empresa

## AREA DE OPERACIONES

En Operaciones participaron el 69% de los trabajadores del área y cuyos resultados se demuestran a continuación:

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL OPERACIONES 2021			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	33%	37%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	45%	24%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	51%	18%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	37%	33%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	45%	24%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	39%	31%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	41%	29%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	51%	18%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	39%	29%	2%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	29%	27%	14%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	47%	12%	10%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	39%	31%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	39%	29%	2%

DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	37%	27%	6%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	45%	24%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	37%	31%	2%

El nivel de riesgo psicosocial en el área de operaciones es riesgo bajo para el 47% de los trabajadores

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DERIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	47%	22%	0%

De manera similar como en el área administrativa, en operaciones las siguientes áreas mostraron resultados en algunas dimensiones que deben ser tomadas en cuenta y corregirlas

RESULTADOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL 2021						
DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	DIMENSION POR CORREGIR	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	DETALLE ENCONTRADO
LOGISTICA	50% BAJO 19% MEDIO	carga de trabajo	38%	31%		El 31% considera que no disponen del tiempo suficiente para realizar las tareas encomendadas
		Desarrollo de competencias	44%	25%		El 25% de los encuestados indica que no existe un plan de carrera en la empresa ni programa de capacitación, además que no se los evalúa de manera objetiva
		Liderazgo	44%	25%		El 25% considera que el jefe inmediato no brinda la suficiente retroalimentación y lineamientos para realizar el trabajo
		Margen de acción y control	31%	38%		El 38% indica que él no se permite aportar ideas para mejorar la organización del trabajo
		Recuperación	44%	25%		El 25% indica que no les permite realizar pausas de corto tiempo para recuperar energías
		Soporte y Apoyo	31%	38%		El 38% de los encuestados considera que no se les brinda la ayuda técnica ni administrativa cuando lo requieren
		Acoso Laboral	31%	13%	25%	El 25% considera que no existe un buen ambiente laboral, que el trabajo no está libre de amenazas, burlas, calumnias
		Condiciones de trabajo	50%	19%		El 19% considera que las instalaciones, equipos, maquinarias que usa no son

						adecuadas para un trabajo seguro
		Estabilidad laboral	44%	25%		El 25% considera que no se siente estable en el trabajo
FERTILIZANTES	13% BAJO 34% MEDIO	carga de trabajo	14%	43%		El 43% considera que no puede decidir sobre el ritmo de trabajo y que no dispone de tiempo suficiente para cumplir los requerimientos del trabajo
		margen de acción y control	0%	57%		El 57% indica que no se toma en consideración su opinión acerca de las fechas límites de cumplimiento, además no se les permite aportar con ideas para mejorar la organización del trabajo
		Recuperación	14%	43%		El 43% indica que no se le permite tomar pausas cortas para recuperar energías
		Acoso Discriminatorio	14%	43%		El 43% considera que en el trabajo existe lugares exclusivos para un grupo de personas fijados en privilegios, además que consideran que el trabajo no está libre de situaciones como amenazas, calumnias con el fin de hacer daño
		Acoso sexual	14%	14%	29%	El 29% indica que el trabajo no está libre de situaciones de carácter sexual.
		Doble presencia		57%		El 57% considera que no pueden tener equilibrio entre la vida familiar y el trabajo
		Salud auto percibida	13%	43%		El 43% considera que no se encuentran saludables
AGROQUIMICOS	29% BAJO 29% MEDIO	Carga y ritmo de trabajo	29%	29%		El 29% indica que no decide el ritmo de trabajo
		Desarrollo de competencias	35%	24%		El 24% indica que no existe un plan de carrera ni capacitación a los trabajadores que mejoren sus habilidades, además que no se los evalúa de manera objetiva
		Liderazgo	35%	24%		El 24% indica que el jefe inmediato no brinda los suficientes lineamientos ni retroalimentación para el desempeño del trabajo
		margen de acción y control	24%	35%		El 35% considera que no se los toma en cuenta para las fechas límites en el cumplimiento de sus actividades, además que no se les permite aportar con ideas para mejorar la organización del trabajo
		Organización del trabajo	35%	24%		El 24% de los encuestados considera que las metas y objetivos en el trabajo no son alcanzables
		Recuperación	24%	35%		El 35% indica que no pueden tomar pausas cortas para recuperar energías
		Acoso discriminatorio	18%	41%		El 41% de los indica que en el trabajo no está libre de amenazas, burlas, calumnias, que existen espacios de uso exclusivos para un grupo determinado de personas ligadas a un privilegio
		Acoso sexual	24%	24%	12%	El 24% indica que el trabajo no está libre de conductas



					sexuales y que no está libre de acoso sexual	
		Condiciones de trabajo	24%	35%	El 35% considera que las instalaciones, máquinas y equipos que emplean en el trabajo no son adecuadas	
		Estabilidad laboral	29%	29%	El 29% indican que no se sienten estables en la empresa mentalmente	
		Salud auto percibida	35%	24%	El 24% considera que no se encuentran saludables física y	
MANTENIMIENTO O	100% bajo	carga de trabajo	25%	75%	El 75% indica que o tienen tiempo para realizar todas las actividades de trabajo y no pueden decidir el ritmo de trabajo y consideran que no son aceptables las solicitudes y requerimientos solicitados	
		Soporte y Apoyo	25%	75%	El 75% indica que el el trabajo no tiene acceso apoyo técnico ni administrativo	
		Acoso laboral	25%	25%	50%	El 50% Indica que el trabajo no está libre de amenazas, calumnias con el fin de hacer daño y que existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas
		Acoso sexual	75%	25%		El 25% indica que el trabajo no está libre de situaciones de carácter sexual que atenta contra la moral
		Condiciones de trabajo	25%	50%	25%	El 75% indica que las instalaciones equipos, herramientas que emplean no son adecuadas para estar libres de accidentes laborales
		Doble presencia	50%	50%		El 50% indica que no existe equilibrio entre el trabajo y la vida familiar
		Estabilidad laboral	50%	50%		El 50% no se siente con estabilidad laboral
		Salud auto percibida	25%	75%		El 75% indica que no se encuentra bien física y psicológicamente
SEGURIDAD INDUSTRIAL	100% BAJO	carga de trabajo	0%	100%	100% indica que no tiene tiempo suficiente para realizar las actividades laborales	
		Desarrollo de competencias	0%	100%	100% indica que no existe un plan de carrera ni capacitación además que no se evalúa objetivamente	
		Recuperación	0%	100%	100% indica que no dispone de tiempo para evaluar acerca de su gestión	
		Soporte y Apoyo	0%	100%	100% indica que no existe un ambiente de compañerismo en el trabajo, que no se brinda el apoyo técnico ni administrativo, ni se fomenta el trabajo en equipo	
		Acoso laboral	0%	100%		El 100% indica que el trabajo no está libre de amenazas, calumnias con el fin de causar daño
		Salud auto percibida	0%	100%		El 100% considera que no se encuentra física ni emocionalmente bien

## CONCLUSIÓN.

Por lo anteriormente encontrado en la evaluación de riesgo psicosocial uniendo a las dos áreas de la empresa se concluye que para el 73% de los trabajadores que participaron en este análisis el nivel de riesgo se califica como BAJO para el 55% de ellos lo que significa que no representa un peligro para la salud y seguridad de los trabajadores.

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	55%	18%	0%

## RECOMENDACIÓN.

Debido a los resultados obtenidos durante la evaluación de riesgo psicosocial y a pesar de que los trabajadores consideran que el nivel de riesgo es BAJO, se debe implementar las siguientes medidas correctivas en las áreas en que algunas dimensiones resultaron con puntuaciones que llaman la atención:

- En los departamentos donde los trabajadores perciben que la carga de trabajo está en riesgo moderado, se sugiere realizar un estudio de carga laboral con el fin de detectar si la carga de trabajo es excesiva.
- En los departamentos donde los trabajadores perciben que existe acoso discriminatorio se sugiere capacitarlos acerca de este tema y reafirmarles que existe en la empresa un programa de prevención de acoso discriminatorio y toda violencia en el trabajo y explicarles detalladamente en que consiste el acoso discriminatorio.
- En la dimensión de recuperación se sugiere ejecutar el programa de pausas activas en el trabajo.
- En las áreas donde se detectó que la dimensión de liderazgo es percibida por los trabajadores como de riesgo medio, se sugiere implementar un plan de capacitación a los jefes departamentales en comunicación, compromiso y flexibilidad al momento de trabajo, así como se priorice la retroalimentación de la información entre jefes y subordinados.
- Para mejorar lo registrado en la dimensión de desarrollo de competencias se sugiere implementar un plan de capacitación en áreas técnicas a los trabajadores de las áreas involucradas (seguridad industrial, agroquímicos, sistemas, logística, tesorería, desarrollo organizacional) con el fin de solventar y mejorar sus conocimientos en el trabajo

Atentamente:

**Dr. Manuel Ávila.**  
**Médico Ocupacional.**