



POSGRADOS

MAESTRÍA EN

PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, CAMBIO E INNOVACIÓN

RPC-SO-05-NO.156-2021

Opción de Titulación:

Proyecto de titulación con componentes de investigación aplicada y/o de desarrollo

Tema:

Estudio del riesgo psicosocial y diseño del plan de intervención, Caso: Corrugadora Nacional Cransa. S.A, Año 2022

Autor:

Sandy Grimaneza Pérez Villamarin

Director:

Guillermo Marcelo Pillajo Salcedo

QUITO -Ecuador
2023

Autor(es)



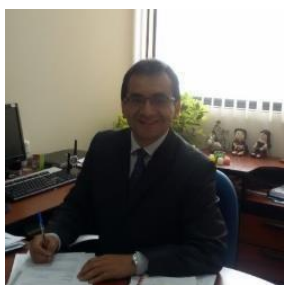
Sandy Grimaneza Pérez Villamarín

Trabajo Social

Candidata a Magíster en Psicología con mención en Gestión del Talento Humano, Cambio e Innovación por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Quito.

sperezv1@est.ups.edu.ec

Dirigido por:



Guillermo Marcelo Pillajo Salcedo

Doctor en Psicología Industrial

Especialista Superior en Dirección de Personas y del Talento Humano

Magíster en Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional

Magíster en Desarrollo del Talento Humano

gpillajo@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

2023 © Universidad Politécnica Salesiana.

ECUADOR – ECUADOR – SUDAMÉRICA

SANDY GRIMANEZA PÉREZ VILLAMARÍN

ESTUDIO DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y DISEÑO DEL PLAN DE INTERVENCIÓN, CASO: CORRUGADORA NACIONAL CRANSA S.A, AÑO 2022.

Resumen

Los riesgos psicosociales se manifiestan en todo ámbito, dado que, el ser humano es un ente social y está destinado a convivir con sus pares, por consiguiente, es necesario prestar relevancia en el campo laboral, donde el trabajador constantemente está expuesto a condiciones personales y externas (cantidad y ritmo de trabajo, actividades, horarios, etc.) que influyen de manera positiva o negativamente (Espinoza et al., 2020).

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el nivel de riesgo psicosocial presente en los trabajadores de la Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A. y el diseño del plan de intervención. El estudio fue de tipo descriptivo, bibliográfico, no experimental, de corte transversal.

Para la recolección de información se empleó el Cuestionario ISTAS 21, el cual evalúa el nivel de riesgo psicosocial en cinco dimensiones, el mismo que fue aplicado a una población de 114 trabajadores de un total de 118 que constaban en nómina en ese momento, con distintos cargos: como ayudantes de máquina, operadores, montacarguistas, personal de apoyo, mantenimiento y administración. Una vez recolectados los datos se procedió al análisis cuantitativo de los mismos a fin de establecer el diagnóstico de los niveles categorías de riesgos, confirmando o descartando las hipótesis planteadas.

Los resultados obtenidos indican que, la mayoría de los trabajadores presentó un riesgo psicosocial entre bajo a medio con relación a las dimensiones de exigencias psicosociales: trabajo activo y posibilidades de desarrollo; apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, mientras que una pequeña proporción presentó riesgo psicosocial en

niveles entre medio a alto en las dimensiones de: compensaciones y doble presencia.

La información generada permitió concluir que los niveles de los factores de riesgos psicosociales no representan afectación a la situación de salud física o psíquica de los trabajadores y los niveles que se encuentran presentes pueden ser controlados a través de un plan de intervención que contempla la sensibilización, socialización y capacitación sobre los mismos para su correcta prevención.

Palabras clave: Riesgo laboral, riesgo psicosocial, ISTAS 21, plan de intervención.

Abstract

Psychosocial risks are manifested in all areas, since the human being is a social entity and is destined to live with their peers, therefore, it is necessary to pay attention to the labor field, where the worker is constantly exposed to personal and external factors (amount and pace of work, activities, schedules, etc.) that have a positive or negative influence (Espinoza et al., 2020).

The objective of this investigation was to analyze the level of psychosocial risk present in the workers of the Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A. The study was descriptive, bibliographic, non-experimental, cross-sectional.

For the collection of information, the ISTAS 21 Questionnaire was used, which evaluates the level of psychosocial risk in five dimensions, which was applied to a population of 114 workers with different positions: as machine helpers, operators, forklift drivers, support, maintenance, and administration. Once the data was collected, a quantitative analysis of the same was carried out to establish the diagnosis of the levels of risk categories, confirming or ruling out the hypotheses raised.

The results obtained indicate that most of the workers presented a psychosocial risk between low and medium in relation to the dimensions of psychosocial demands: active work and development possibilities; social support in the company and quality of leadership, while a small proportion presented psychosocial risk at medium to high levels in the dimensions of compensation and double presence.

The information generated finally allowed us to conclude that the levels of psychosocial risk factors do not affect the physical or mental health situation of the workers and the levels that are present can be controlled through an intervention plan that includes awareness, socialization, and training on them for their correct prevention.

Keywords: Occupational risk, psychosocial risk, ISTAS 21

Índice

Resumen	2
Abstract	4
Índice	5
Índice de Figuras	9
Introducción	10
1. Planteamiento del problema	11
1.1. Descripción del problema	11
1.2. Antecedentes	12
1.3. Importancia y alcances	16
1.4. Delimitación	16
1.5. Explicación del problema	17
1.6. Hipótesis	18
2. Fundamentación teórica	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Antecedentes Mundiales	19
2.1.2. Antecedentes en Latinoamérica	20
2.1.3. Antecedentes en el Ecuador	21
2.2. Definiciones	22
2.2.1. Seguridad Industrial	22
2.2.2. Salud Laboral	23
2.2.3. Psicología de la Salud Ocupacional	23

2.2.4.	Riesgos laborales	24
2.1.	Clasificación de los riesgos laborales en el Ecuador.....	25
2.2.	Riesgos psicosociales	26
2.3.	Riesgos psicosociales emergentes.....	27
2.4.	Características de los factores psicosociales de riesgo	29
2.4.1.	Consecuencia de los factores de riesgo psicosocial	30
2.5.	Causas organizacionales y personales del riesgo psicosocial.....	32
2.6.	Consecuencias psicosociales de los riesgos psicosociales.....	36
2.6.1.	Consecuencias para salud del trabajador o trabajadora	37
2.6.2.	Consecuencias Biológicas del estrés	37
2.6.3.	Consecuencias relacionales.....	37
2.6.4.	Consecuencias para la empresa	38
2.6.5.	Consecuencia para la sociedad	38
2.7.	Propuesta del plan de intervención.....	38
3.	Objetivos y metodología.....	40
3.1.	Objetivo general	40
3.2.	Objetivos específicos	40
3.3.	Metodología.....	40
3.3.1.	Tipo de investigación.....	40
3.3.2.	Método de la investigación	41
3.3.3.	Diseño de la investigación.....	41
3.4.	Muestra/Participantes/Sujetos/Base de datos	42
3.5.	Instrumento de recolección de datos	43
3.6.	Medios tecnológicos usados	44
3.7.	Técnicas de procesamiento de datos	44
3.7.1.	Análisis de datos.....	44

3.7.2. Procedimiento de análisis de datos.....	44
3.8. Cronograma y Actividades	45
4. Resultados	46
4.1. Características sociodemográficas	46
4.2. Nivel de riesgo psicosocial	47
4.2.1. Dimensión: Exigencias psicológicas.....	47
4.2.2. Dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	50
4.2.3. Dimensión: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	53
4.2.4. Dimensión: Compensaciones.....	56
4.2.5. Dimensión: Doble presencia.....	58
5. Discusión de resultados.....	60
Conclusiones	65
Recomendaciones.....	67
6. Plan de Intervención	68
6.1. Objetivo	68
6.2. Antecedentes.....	68
Intervención psicoeducativa para el riesgo psicosocial.....	68
6.3. Marco normativo.....	69
6.4. Alcance.....	69
Plan de Intervención.....	71
Intervención psicoeducativa para el riesgo psicosocial.....	74
Referencias	75
Anexos.....	80

Índice de tablas

Tabla 1 Riesgos y factores psicosociales	13
Tabla 2 Agentes estresores a nivel empresarial y organizacional	35
Tabla 3 Consecuencias biológicas del estrés	37
Tabla 4 Cronograma de actividades	45
Tabla 5 Características sociodemográficas	46
Tabla 6 Dimensión exigencias psicosociales.....	47
Tabla 7 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	50
Tabla 8 Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	53
Tabla 9 Compensaciones.....	56
Tabla 10 Doble presencia.....	58

Índice de figuras

Figura 1 Exigencias psicológicas cuantitativas.....	48
Figura 2 Exigencias psicológicas cognitivas.....	48
Figura 3 Exigencias psicológicas sensoriales.....	49
Figura 4 Exigencias psicológicas emocionales.....	49
Figura 5 Exigencias psicológicas de esconder emociones	50
Figura 6 Influencia	51
Figura 7 Control sobre los tiempos de trabajo	51
Figura 8 Posibilidades de desarrollo en el trabajo	52
Figura 9 Sentido del trabajo	52
Figura 10 Integración en la empresa	52
Figura 11 Claridad de rol.....	54
Figura 12 Conflicto de rol (CR).....	54
Figura 13 Calidad de liderazgo (CL)	54
Figura 14 Calidad de la relación con superiores (RS).....	55
Figura 15 Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC).....	55
Figura 16 Estima (ET)	57
Figura 17 Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC)	57
Figura 18 Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT)	58
Figura 19 Preocupación por tareas domésticas (DP).....	59

Introducción

Los elementos de riesgo psicosocial se refieren a aspectos inherentes al entorno laboral que pueden afectar la salud de las personas, incidiendo en sus dimensiones psicológicas, físicas y sociales. Es crucial implementar estrategias preventivas para mitigar su impacto y promover el bienestar de los trabajadores. Según un artículo de la Universidad Central de Bogotá - Colombia publicado en marzo de 2021, se destaca que el bienestar laboral influye directamente en el desempeño de los colaboradores, siendo su efectividad proporcional a la calidad del ambiente de trabajo.

En la actualidad las condiciones de trabajo a las que están sometidos los trabajadores aumentan la probabilidad de presentar afecciones a su salud por la presencia factores de riesgo a nivel laboral, dentro de estos factores, al psicosocial comúnmente lo colocan de último plano, esto puede deberse a que sus consecuencias no son visibles de forma inmediata, ya que no pueden identificarse a simple vista, sin embargo, estas suelen ser de gran magnitud, por otro lado, hoy por hoy y desde la visión empresarial se presta mayor importancia a los niveles de productividad de las empresas, que a la salud y bienestar de los seres humanos que las conforman. Es por ello por lo que explicar los efectos adversos de los riesgos psicosociales respecto a la salud física y mental, contribuyen como método de prevención en esta población (Salamanca et al., 2019).

Por lo mencionado, la presente investigación tiene como objetivo central analizar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Corrugadora CRANSA. S.A., y en conjunto proponer un plan de intervención enfocada en reducir o mitigar los factores de riesgo psicosocial que influyen negativamente en los trabajadores, mantener y reforzar la capacidad de respuesta hacia los mismos.

El estudio se integra por el planteamiento del problema, la determinación del estado del arte, el cual se basa en la revisión y análisis de estudios previos, las mismas que se enfocan en la variable de estudio, similar a la propuesta en el presente trabajo, además se describen los objetivos, metodología, la misma que denota el enfoque, el cuestionario utilizado para la recolección de datos y establecimiento de estadísticas que serán la base para el desarrollo del plan de intervención propuesto, por último se presenta el acápite de discusión de resultados enfocado a los datos más relevantes obtenidos.

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

Los elementos psicosociales en el lugar de trabajo pueden tener dos efectos sobre el individuo: los positivos que conducen a la seguridad personal a través del desarrollo de la adaptabilidad y la resiliencia, y los negativos que conducen a cambios en la salud de los empleados. Según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019), entre estos últimos se encuentran los riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales que se pueden presentar en los trabajadores de una empresa están relacionados con el clima laboral:

Los aspectos psicosociales del entorno laboral están vinculados al ambiente de trabajo, la configuración de las responsabilidades laborales y elementos que, ya sea de manera favorable o desfavorable, pueden impactar en los empleados, teniendo el potencial de ocasionar consecuencias perjudiciales tanto a nivel físico como psicológico para la salud (p.12).

El propósito de este estudio es determinar la existencia de factores de riesgo psicosocial como un problema que podría tener repercusiones negativas en el ambiente laboral, el bienestar y la productividad de los empleados en la empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A. Hasta el año 2019, se llevaba a cabo regularmente la evaluación del riesgo psicosocial en la empresa. Sin embargo, debido a diversas circunstancias relacionadas con el contexto mundial, como la pandemia por el virus COVID-19, la implementación de dicha evaluación se ha visto afectada. Por lo tanto, es necesario retomar esta actividad, ya que es de vital importancia para el departamento de Recursos Humanos - Salud Ocupacional velar por el

óptimo estado de salud de los colaboradores. Esto implica contar con entornos laborales que permitan a los trabajadores desarrollarse de manera eficiente.

La empresa destaca en su misión que generará un clima laboral motivante y un gran compromiso, para ello se debe fortalecer al capital humano, una vez se cumpla con estas premisas, se podrá reducir el impacto dañino de los factores de riesgo psicosocial.

Adicional, se debe considerar que el escenario mundial de la pandemia pudo potencializar la presencia de los factores de riesgo laboral, la empresa Cransa S.A hasta el año 2019 se caracterizaba por contar con ambiente laboral cálido y desde la gerencia se practicaba la cultura de puertas abiertas, con la mentalidad de que cualquier inquietud que tuviera el personal podía ser consultada y resuelta, así mismo se generaban espacios de integración al realizar eventos empresariales, actividades deportivas, festejos de cumpleaños, entre otros, indiscutiblemente esta realidad tuvo variaciones a causa de la pandemia ya que para precautelar el estado de salud de los colaboradores se establecieron diferentes protocolos, provocando situaciones de aislamiento.

De ahí la importancia de conocer el diagnóstico, con el objetivo proponer un adecuado plan de intervención que facilite mejorar en medida de lo posible las condiciones de trabajo que se muestren como negativas, dando un adecuado seguimiento para garantizar que mediante las actividades planteadas se pueda obtener los resultados esperados a corto, mediano y largo plazo.

1.2. Antecedentes

Riesgo psicosocial es un término que surge apenas en el siglo pasado, lo propone la

Organización Mundial de la Salud (OMS) en el preámbulo de su Constitución del año 1948, como se citó en Delgado (2017) “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (pág.23).

Así también en el artículo 3, literal e) del Convenio OIT se argumenta sobre seguridad

y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1981), Cox y Griffiths (1996) citado en Salvatori (2022) expone sobre el potencial daño físico y psicológico que puede generar la estructura social del trabajo a los empleadores y también clasifican los riesgos psicosociales de la siguiente manera:

Tabla 1

Riesgos y factores psicosociales

Contenido del trabajo	Limitada diversidad laboral, breves períodos de actividad laboral, labores fragmentadas y desprovistas de significado, escaso aprovechamiento de habilidades con elevada incertidumbre y relaciones laborales intensas.
Sobrecarga y ritmo	Sobrecarga laboral, velocidad en la ejecución de tareas, intensa presión temporal y plazos apremiantes para la conclusión de labores.
Horarios	Modificación de horarios, cambio a turno nocturno, rigidez en los horarios, imprevisibilidad en el horario laboral, extensas jornadas o falta de tiempo para la interacción.
Control	Escasa involucración en la toma de decisiones, limitada capacidad para influir en la carga laboral y diversos elementos relacionados con el ámbito laboral.
Ambiente y equipos	Condiciones laborales desfavorables, equipos de trabajo inapropiados, falta de mantenimiento de los equipos, insuficiente espacio personal, iluminación deficiente y exceso de ruido.
Cultura organizacional y funcionales.	Una falta de efectiva comunicación interna, escaso respaldo, carencia de claridad en las responsabilidades individuales y ausencia de consenso en cuanto a los objetivos organizativos.
Relaciones interpersonales	Separación física o vínculos sociales, con los superiores, disputas interpersonales y respaldo social.
Rol en la organización	Indefinición en funciones, discrepancia en roles y carga de responsabilidad hacia individuos.

Desarrollo de carreras	Dudas sobre el futuro laboral, estancamiento en el avance profesional, ya sea por falta de ascensos o por promociones excesivas, bajos salarios y falta de seguridad en el contrato.
Relación Trabajo-Familia	Incompatibilidad entre las actividades laborales y las necesidades familiares.
Seguridad contractual	Empleo inestable, empleo temporal, falta de seguridad en el horizonte laboral. Compensaciones insuficientes.

Nota: Tomado de Cox y Griffiths (1996) citado en Salvatori (2022)

Otro punto de vista para la clasificación de los riesgos psicosociales es el planteado por el autor Cortés (2012) quien los catalogan bajo varios ejes los mismos que tienen subcategorías, a saber:

Características del puesto de trabajo:

- **Iniciativa/autonomía:** es la habilidad que tiene un colaborador de organizar su tiempo y actividades, con la capacidad de corregir errores, al no tener la misma se frustra, esto podría provocar ansiedad.
- **Ritmo de trabajo:** por lo general se presenta en los procesos de producción, donde se ve limitado la organización del tiempo, convirtiéndose en un proceso repetitivo y los colaboradores pueden presentar fatiga.
- **Monotonía/repetitividad:** Va ligada al punto anterior ya que esta característica es propia de un proceso en línea, ya que es constante, no varía, esto hace que el colaborador pierda la iniciativa.
- **Nivel de cualificación:** se refiere a las habilidades adquiridas en la posición que desempeña el colaborador y esto es proporcional a mayor cualificación para la ejecución de una tarea mayor satisfacción.
- **Nivel de responsabilidad:** es la estrecha relación entre el conocimiento de su cargo y la satisfacción a realizar la tarea y la remuneración.

Características de la organización del trabajo:

La estructura de la empresa: las instituciones tienen particularidades únicas que permiten alcanzar los objetivos propuestos, tales como:

- La comunicación en el trabajo sea esta de tipo ascendente, descendente o colateral tiene que abarcar a todos los trabajadores para que ninguno se sienta aislado, otro aspecto son los estilos de mando de acuerdo al tipo de liderazgo que manejan las empresas. Es necesario que los

tipos de liderazgo sean democráticos y participativos para crear satisfacción en los trabajadores. Como otro aspecto, se encuentra la intervención en la toma de decisiones existen actividades que requieren la vinculación de todos los trabajadores para que estas tengan éxito es indispensable que todos se sientan parte del equipo y así lograr satisfacción y por último esta la asignación de tareas, la ambigüedad en la asignación de estas, así como la responsabilidad de cada trabajador puede traer conflictos y causar estrés en las personas.

- La organización del tiempo de trabajo: hace referencia a los tiempos productivos que tienen que ser óptimos para la consecución de las metas planificadas, dentro de esto tenemos jornadas de trabajo y descanso, para establecer un horario de trabajo se debe tener cuenta varios aspectos como el tiempo de duración de una jornada de trabajo, tiempo de descanso para que el trabajador pueda recuperarse, así como el tiempo que debe compartir en su familia y actividades varias, dentro de este aspecto se tomó en cuenta los tiempos de descanso que debe existir en una jornada laboral para evitar cansancio y romper con la monotonía. También se toma en cuenta el horario de trabajo, es decir si este es diurno, nocturno y flexible y con los riesgos que cada uno de estos contempla:

Características de la empresa: dentro de este punto se revisan varios aspectos

como:

La actividad es el tipo de bien o servicio que ofrece y la imagen de los mismos pueden causar satisfacción a no a la trabajador, la localización es importante ya dependiendo del tiempo que le tome al trabajador el traslado desde su domicilio al lugar de labores y viceversa pueden causarsituaciones de estrés, también es importante el entorno ya que si este es agradable pues el trabajador percibirá de mejor manera el ambiente , morfología tiene que ver con la ubicación de los trabajadores en sus puestos de trabajo esta debe ser de manera que ninguno se sienta aislado evitando el ruido o interferencias para el desarrollo se las actividades, la dimensión se refiere a lamagnitud de la empresa es decir de tamaño y de la eficiencia con que se ,manejen los proceso

internos con la finalidad de la satisfacción del trabajador, la imagen de la empresa es como percibe los trabajadores a la empresa se toma en cuenta el producto o servicio que ofrece, el funcionamiento, los beneficios que maneja y la responsabilidad con el ambiente.

Características personales: se observa de dos tipos

- Factores endógenos: tiene que ver con los aspectos físico y psicológicos de una persona y la capacidad de reacciones ante cualquier situación se considera la edad, motivación, personalidad, nivel de educación, competencias laborales.
- Factores exógenos: son los aspectos que pueden afectar al trabajador como la vida familiar, tiempo libre o con la familia, estos tienen una importante influencia sobre la satisfaccióno insatisfacción laboral.

Existe definiciones y normativas de este factor de riesgos, en el Ecuador se ha expedido un marco regulatorio a través de un acuerdo ministerial que establece los criterios técnicos para la implementación de los planes de prevención de riesgos psicosociales que promueve el

Ministerio del Trabajo.

1.3. Importancia y alcances

Las dificultades psicosociales presentes en las empresas, deben ser el foco de atención de la psicología social (atención grupal) y la psicología organizacional (campo laboral), con el objetivo de promover acciones encaminadas a buscar estados de salud adecuados en los aspectos psicológico y físico en los trabajadores, aspectos que pueden considerarse como un punto de partida para establecer un diagnóstico y desarrollar actividades preventivas a través de acciones programadas para minimizar las consecuencias adversas de este tipo de riesgos laborales.

Teniendo en cuenta que el estado de salud integral es de suma importancia en el equilibrio de los empleados entre el ambiente de trabajo y lo productivo, el tener un conocimiento previo de los posibles riesgos psicosociales que pudiesen presentarse en los trabajadores de una empresa, mediante la aplicación del cuestionario ISTAS 21, facilita el poder establecer las dimensiones y niveles significativos para este estudio, datos que sirven para comprobar o descartar las hipótesis planteadas, así como establecer los puntos de mejora que se proponen en el plan de intervención.

1.4. Delimitación

En este estudio se consideró a la población trabajadora de la empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A., esta población tiene las siguientes características:

- Rango de edad: 18-65 años.
- Sexo: hombres y mujeres.
- Escolaridad: Educación básica, bachillerato, profesionales.
- Trabajadores activos.

1.5. Explicación del problema

En las organizaciones se identifica las escasas acciones preventivas ante la presencia del riesgo psicosocial en el trabajador, pues se desconecta la relación estrecha que existe entre el ámbito personal (familia, amigos, personalidad) y el campo laboral. Se califica a la persona como un ente de producción estrictamente, más no como un ser humano - trabajador que necesita establecer relaciones e interacciones sociales para desarrollar su labor profesional.

Cabe destacar que en las leyes ecuatorianas no existe una definición legal de lo que implica los riesgos psicosociales en el trabajo, lo que constituye una dificultad para afrontar y disminuir los riesgos en los trabajadores. Para entender el nivel de presencia de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en la Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A., es necesario conocer aquellas características positivas que mantienen los trabajadores y aquellas que requieren refuerzo o mejoramiento, para ello es necesario que se responda a la siguiente pregunta:

¿Qué tipo de riesgo psicosocial se encuentra presente en la empresa Cransa S.A.? y ¿en qué nivel y cómo afectan estos a la dimensión psicosocial en los trabajadores?

1.6. Hipótesis

- El nivel de riesgo psicosocial general en los trabajadores de la Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A. se encuentra en un nivel medio.
- La Empresa objeto de estudio, ha desarrollado una fortaleza alta a nivel de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.
- El factor de doble presencia en la Empresa Corrugadora Nacional CRANSA S.A. es uno de los riesgos psicosociales con nivel alto en los trabajadores

2. Fundamentación teórica

2.1. Antecedentes de la investigación

A continuación, se muestran investigaciones efectuadas previamente, las cuales están relacionadas a las variables estudiadas.

2.1.1. Antecedentes mundiales

En el contexto mundial se han diseñado programas para mitigar la incidencia de factores psicosociales, por esta razón, diferentes organizaciones realizan evaluaciones de manera periódica de las cuales se ha revisado los siguientes estudios:

En el análisis realizado sobre la exposición a riesgos psicosociales en la población asalariada de España durante el periodo 2004-2005, se utilizaron los valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS 21, elaborado por Moncada (Llorents et al., 2005). La muestra incluyó a 7,650 personas pertenecientes a los sectores público, privado y trabajadores autónomos, con edades comprendidas entre los 16 y 65 años y residentes en territorio español.

La evaluación de las exposiciones a riesgos psicosociales se llevó a cabo utilizando las 21 escalas de la versión media del cuestionario COSOP ISTAS 21. Se obtuvieron definiciones para todas las dimensiones de acuerdo con el manual de referencia. Se observó que la dimensión de previsibilidad fue la que presentó la mayor diferencia entre los niveles bajo y alto, alcanzando un 7.14%. Las dimensiones de claridad de rol y sentimiento de grupo concentraron la mayor parte de la población en los niveles altos, representando el 35.06% de la población en

el rango de puntuación de 100-93.75 y el 29.6% entre 100-91.67, respectivamente.

En contraste, las dimensiones de doble presencia y ocultar emociones fueron las que concentraron más población en puntuaciones bajas, alcanzando el 34.02% y el 24.74% entre 0-12.5, respectivamente.

En el mismo contexto, se abordó la investigación sobre la percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, salud y conciliación familiar en empleados, llevada a cabo por Hurtado en 2013. Este estudio de naturaleza relacional examinó cómo el estrés y la ansiedad afectan la percepción de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, centrándose en las diferencias entre trabajadores de género masculino y femenino. La muestra incluyó a 260 trabajadores, con un 53.8% de mujeres y un 46.2% de hombres, provenientes de diversos sectores. Se emplearon diversas herramientas, como el cuestionario DECORE para evaluar riesgos psicosociales, los cuestionarios ISRA y STAI para medir la ansiedad, y escalas de un solo ítem para evaluar la satisfacción, percepción de estrés y motivación. Los resultados del estudio revelaron conexiones entre las variables analizadas y la percepción de riesgos psicosociales, destacando que las mujeres tienden a experimentar mayor ansiedad, enfrentan desafíos de salud adicionales y encuentran más dificultades para equilibrar responsabilidades laborales y familiares en comparación con los hombres.

Finalmente, se incluyó en la revisión el estudio de Castro y Suárez (2022) sobre la prevalencia de riesgos psicosociales en el personal de administración Valenciana en España, tuvo como objetivo evaluar los factores mencionados, para lo cual se utilizó la Batería UNIPSICO en 402 trabajadores, donde se obtuvo los siguientes resultados:

Presencia de riesgos psicosociales relacionados con sobrecarga de trabajo con el 46.02 %, con relación a los factores de demanda y la falta de recursos para realizar el trabajo el

76.37 %, la falta de autonomía el 67.41 %, en cuanto a las consecuencias de los riesgos psicosociales el 61.44 % expresó insatisfacción laboral recomienda estrategias de intervención psicosocial para mejorar las condiciones de trabajo.

2.1.2. Antecedentes en Latinoamérica

Para proporcionar antecedentes sobre este tipo de investigación en Latinoamérica, varios autores han sido considerados. Entre ellos, se destaca un estudio en el que se examinó la relación entre el estrés y los factores de riesgo psicosocial en 292 trabajadores del sector eléctrico en Chile que realizan turnos rotativos. Es importante señalar que el servicio nocturno fue desempeñado exclusivamente por personal masculino. Los resultados revelaron que los trabajadores más jóvenes experimentan niveles más altos de afectación por los factores de riesgo. Sin embargo, se observó que ciertos factores afectan a algunos individuos más que a otros, dependiendo de la edad, género o antigüedad en el trabajo. Además, se identificaron variaciones significativas en factores como la doble presencia (responsabilidades laborales y familiares) entre diferentes grupos de edad. En conclusión, se confirmó que la percepción del estrés está directamente relacionada con los niveles de riesgo psicosocial presentes en la población objeto de estudio.

En esta misma temática en México se realizó un estudio no experimental y transversal, cuyo fin fue evaluar la percepción del personal sobre los factores psicosociales, mediante el instrumento denominado Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial, el personal expuso una percepción de muy bueno y bueno para Factores Individuales con un 84.9%, en la dimensión Contenido de Trabajo fue de 55.2% y para Contexto de Trabajo el 40.2%, dando como diferencia 44.8% y 59.8% respectivamente, una percepción de normal, regular y dañino para la salud, convirtiéndolos en probables factores de riesgos psicosociales para Desgaste Psíquico, de esta manera se detecta la necesidad de implementar acciones de mejora (Chavez et

al., 2019).

Siguiendo esta misma línea Castro y Suárez (2022) en su estudio de riesgos psicosociales intra y extralaborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá, utilizando el estudio descriptivo, tuvo como objetivo obtener información sobre las dimensiones que afectan en el aspecto intra y extra laboral, los resultados evidencian en un alto porcentaje el estrés de origen intralaboral de tres dimensiones, emocionales, las demandas de la jornada de trabajo, el control y autonomía sobre el trabajo (p. 1).

2.1.3. Antecedentes en el Ecuador

Localmente como un antecedente importante se debe resaltar que en los últimos diez años en el país ha ido tomando fuerza el estudio del riesgo psicosocial, volviéndose un tema de análisis muy importante para las instituciones, gracias a ello se ha podido revisar varios trabajos de investigación referentes al tema, en los cuales se puede evidenciar que los factores de riesgo psicosocial efectivamente se encuentran presentes en todos los entornos de trabajo, siendo el diagnóstico de estos la base cierta para lanzar acciones de mejoramiento de la calidad de vida en los lugares de trabajo (Pujol y Lazzaro, 2021).

(Gutierrez et., 2020) en su investigación denominada “Estudio del riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta”, tuvo como objetivo medir el riesgo psicosocial, para lo cual se utilizó el cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo del Ecuador, mediante investigación descriptiva con los métodos cuantitativo y cualitativo los resultados señalan que el porcentaje de exposición es bajo, así mismo, estos resultados son aspectos sensibles teniendo factores como: la incidencia en las condiciones laborales, el acoso laboral, la doble presencia, liderazgo, acción, control y actos de discriminación.

Finalmente, Pozo C. (2018) en su estudio titulado “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestida Cía. Ltda., de la ciudad de Quito”, utilizando el estudio descriptivo, con método cuantitativo y cualitativo aplicó el instrumento ISTAS 21, determinando que los ámbitos de las exigencias psicológicas, la inseguridad y la estima son las de mayor incidencia en el contexto escogido, así mismo, su plan de intervención estuvo enfocado en trabajar las áreas de alto porcentaje de incidencia.

En resumen, las investigaciones a las que se ha hecho referencia establecen una similitud, todas estuvieron enfocadas en el análisis de los factores de riesgo psicosocial, mediante la metodología descriptiva cuantitativa y cualitativa, entre las diferencias, se identifica la utilización de instrumentos alternos, que empleó cada proyecto. Esto surge por la necesidad del contexto donde se va a realizar el estudio, en todos los casos se pudo determinar cuáles fueron los factores dominantes y con ello tener un punto de partida para enfocarse en prevenir los mismos (Fernández et al., 2020).

2.2. Definiciones

Para la mejor comprensión del tema a tratar es necesario referirse a términos específicos que se emplearon en el desarrollo de la investigación, partiendo de la definición de seguridad industrial, salud laboral, psicología de la salud ocupacional, riesgos psicosociales, riesgos psicosociales emergentes, consecuencia de los riesgos en todos los ámbitos y plan de intervención:

2.2.1. Seguridad Industrial

Esta disciplina tiene sus inicios durante la Revolución Industrial, a fines del siglo XVIII y principios del XIX, la seguridad en el trabajo comienza a ser una preocupación debido a las condiciones peligrosas en las fábricas y minas, sin embargo se puede indicar con seguridad

que el la preocupación por la seguridad industrial, tiene sus inicios al mismo tiempo que la humanidad por la preocupación natural del ser humano de sobrevivir (Seguridad industrial su estructuración y contenido, 1999 autor) indica que es una ciencia que se halla en permanente evolución y está depende mucho de los nuevos productos y servicios, así como de las innovaciones, manteniendo su enfoque tanto en las industrias como en los trabajadores, esto va de la mano con las reformas de las leyes con el fin de asegurar el estado de salud integral de los trabajadores.

Por lo que se conceptualiza a seguridad industrial como el área responsable de que los trabajadores desarrollen sus actividades en un ambiente adecuado, tomando en cuenta los factores de riesgo que cada trabajador está expuesto de acuerdo a su cargo, esto lo hace mediante un conjunto de técnicas que tiene por objeto prevenir accidentes, así mismo, tiene como respaldo para su actuar un conjunto de disposiciones obligatorias de orden legal, con la finalidad que en medida de lo posible prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales que afecten a la salud y calidad de vida de las personas (Vela et al., 2020).

Considerando el enfoque de seguridad industrial en la década de 1920 se emiten las primeras regulaciones sobre salud ocupacional en Estados Unidos y Europa para abordar los riesgos físicos en el lugar de trabajo, así como la exposición a sustancias químicas y ruido, consolidándose la definición de salud laboral.

2.2.2. Salud laboral

La actividad laboral, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2020, abarca diversas disciplinas con el objetivo de promover y preservar la salud de los trabajadores. Esta área de estudio busca gestionar tanto la seguridad industrial para prevenir accidentes como la salud en general, mediante la reducción de condiciones de riesgo. A lo largo del tiempo, este concepto ha experimentado cambios, pasando de ser simplemente reactivo a incluir una

perspectiva preventiva. Ahora se enfoca de manera integral en el bienestar laboral, considerando que la definición de salud de la OMS también abarca la dimensión psicológica del individuo.

Zavala G (2010) coincide con el concepto de la OMS, respecto a mantener altos estándares de bienestar en los ámbitos físicos, mentales, sociales de los trabajadores indica que el objetivo es lograr que el puesto de trabajo se adapte a las necesidades fisiológicas y mentales del trabajador, considera que esta definición es de interés común principalmente de las personas que se encuentran dentro segmento de la población económicamente activa, es decir de 18 a 65 años de edad, mujeres en etapa reproductiva, personas con discapacidad o enfermedades respetando las limitaciones que cada persona, siendo este el origen de la psicología de la salud ocupacional.

2.2.3. Psicología de la salud ocupacional

De acuerdo con lo expuesto por Carballo et al. (2020) la Psicología de la salud ocupacional se orienta a mejorar la calidad de vida de las personas en el ámbito laboral, mediante la aplicación de principios y teorías psicológicas, ya que desde la década del 80 la psicología aplicada comienza a desempeñar un papel importante en la seguridad laboral con la introducción de conceptos psicosociales relacionados con el stress en el trabajo y satisfacción laboral, con el objetivo de que las personas puedan elevar su nivel de bienestar al sentirse valoradas y la posibilidad de desarrollarse en su ejercicio profesional por lo que trabaja de la mano de salud y seguridad.

Asi mismo, Castro y Suárez (2022) indica que, la psicología de la Salud ocupacional, además de analizar a las personas que se encuentra laborando, realiza un estudio en la población que se encuentra en situación de desempleo y los efectos de este, adicional estudia a la persona bajo tres aspectos, el empleado como individuo haciendo énfasis en las características

de cada persona, el clima social de trabajo es decir las redes de apoyo y el ambiente intra y extra organizacional como el ámbito familiar.

Entre estas tres primeras definiciones existe una estrecha relación secuencial, pues la primera coloca las bases para la evolución de las dos posteriores, sin embargo, de que los argumentos de los autores son diferentes, a la vez se complementan ya que, mediante la utilización de teorías y enfoques propuestos desde diferentes ámbitos, delimita una línea común de las propuestas de cada una de estas disciplinas, para cumplir con la meta de generar ambientes laborales saludables, que promueven el bienestar de los trabajadores e incrementen su productividad.

2.2.4. Riesgos laborales

Los riesgos laborales son el conjunto de factores de trabajo presentes en el lugar de labor y pueden ser: físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre las personas, la interrelación y los efectos que producen estos factores dan paso a las enfermedades ocupacionales. Los riesgos laborales se determinan por dos aspectos la probabilidad de su aparición y la gravedad de sus efectos sobre el estado de salud, estas dimensiones aplican de igual manera para los riesgos psicosociales, siendo estos actualmente los de mayor presencia por el tipo de empleo que se contempla en la actualidad, las secuelas de este tipo de riesgo a diferencia de los otros es que no es tangible (Jiménez, 2022).

Lo anteriormente descrito coincide Soto (2017) “manifiesta que la probabilidad de que se presente un riesgo laboral está siempre latente”, es por ello que hace énfasis en la necesidad de planificar actividades de promoción y prevención con el objeto de optimizar las condiciones de trabajo y manteniendo esta línea desarrollar las competencias laborales necesarias que

permitan enfrentar situaciones del entorno, cuidando así la salud de los trabajadores de manera individual y colectiva.

2.1. Clasificación de los riesgos laborales en el Ecuador

De acuerdo con Gómez (2021) los riesgos laborales en el Ecuador se clasifican en:

- **Físico:** Se considera a la variación de temperatura, cálidas o frías, radiación en todos sus tipos y todo lo que está en el ambiente ruido, vibración, iluminación, ventilación, sistema eléctrico.
- **Mecánico:** incluye las herramientas como maquinarias, superficies de trabajo que puedan provocar atrapamientos, así como la caída de objetos, caídas de diferente nivel, atropellamientos por vehículos en movimiento y la proyección de partículas de sustancias, solidas o liquidas.
- **Químico:** son producidos por todas las sustancias orgánicas e inorgánicas en sus diferentes estados: solido, liquido, aerosol, humo, vapor.
- **Biológico:** son riesgos causados por microorganismos como los virus, las bacterias y parásitos, asícomo vectores, animales reptiles o insectos portadores.
- **Ergonómico:** originados por movimientos repetitivos, posiciones forzadas en tiempos prolongadosy manejo de carga; levantamiento, arrastre o empuje.
- **Psicosocial:** se producen por la influencia de las características de trabajo, estructura funcional de la empresa en sus dependencias y tareas, pérdida del sentido en la realización de las tareas, el vínculo social y los factores externos.
- **Ambientales:** se refieren a amenazas relacionadas con fenómenos naturales, tales como el calentamiento global y sus consecuencias, que se vuelven cada vez más impredecibles y extremas. Estos riesgos incluyen condiciones climáticas extremas como

temperaturas inusuales, precipitaciones intensas (lluvia y nieve), niveles elevados de radiación, contaminación, escasez de lluvias y un aumento en la frecuencia de sequías (p. 32).

El Reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas (2008) detalla la clasificación internacional de riesgos, misma que coincide con la descrita por Gómez (2021). a excepción del riesgo ambiental que es considerado en la actual clasificación, por otra parte, El Instituto Tecnológico Nacional de México incluye dentro de los riesgos físicos al uso prolongado de la voz / deficiencia técnica vocal, hace referencia al mal uso la voz, esfuerzo vocal y añade la categoría condiciones de seguridad en donde consta los riesgos mecánicos, eléctricos y se incluye los emergentes que contempla los incendios, explosiones y atentados.

2.2. Riesgos psicosociales

Moreno (2011) menciona que cuando los riesgos psicosociales de las empresas u organizaciones son disfuncionales, provocan trastornos de adaptación, las reacciones psicofisiológicas de estas se convierten en factores de riesgo psicosocial, en esta misma línea el autor Gómez (2021) indica que los riesgos psicosociales surgen por diferentes aspectos del entorno y organización del trabajo, esto implica no sólo las capacidades traducidas a competencias laborales, las necesidades, la cultura del trabajador, sino además sus consideraciones personales externas al trabajo, cuando estas se producen presentan una incidencia en la salud de las personas, afectando a su vez al desempeño en el trabajo.

Por otro lado, Carballo et al. (2020) concuerda con la definición anterior, adicional describe que los riesgos psicosociales pueden ser ocasionados por los siguientes aspectos: características de la tarea, características de la organización, características del empleo,

Organización del tiempo de trabajo. (p5)

Así mismo, el Ministerio Trabajo (2013) establece que los factores de riesgo psicosocial son elementos nocivos para la salud, los mismos que pueden afectar la salud física y mental en la población trabajadora y complementariamente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona lo siguiente “Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2020, pág. 1).

Con los criterios expuestos se concluye que los riesgos psicosociales se producen por las siguientes condiciones laborales: falta de control; intensidad fuerte de trabajo; horarios extensos o variables; comunicación organizacional deficiente; ambigüedad o sobrecarga de roles. En cuanto a los factores de riesgo psicosocial se relaciona con las siguientes dimensiones: sobrecarga de trabajo; trabajar bajo presión; falta de reconocimiento del trabajo; tarea agotadora o peligrosa; cambios y reestructura organizacional repentina; alta carga mental, entre otros.

Para poder reducir el impacto de las características de trabajo asociadas a la generación de riesgos psicosociales es necesario dotar a los trabajadores de habilidades, conocimientos y destrezas que les permitan ser resilientes a dichas condiciones. Según Alles (2010) los autores Spencer y Spencer indican que las competencias intrínsecas son habilidades, conocimientos y atributos inherentes a una persona y están relacionados con su personalidad, valores y motivaciones facilitan la relación y el éxito en realización de las tareas, al igual que las extrínsecas que son las que se adquieren a través de la formación y educación.

Con el objetivo de reducir los efectos nocivos que los factores de riesgos pudieran generar el Ministerio del Trabajo ha generado un plan de prevención psicosocial, el mismo que tiene por objetivo: “prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores” Ministerio del Trabajo, (2018).

2.3. Riesgos psicosociales emergentes

El Ministerio del Trabajo describe los riesgos psicosociales como aquellos riesgos que provienen de múltiples campos, como las nuevas tecnologías, sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos compuestos químicos y biológicos, en consecuencia, se puede comprender que los riesgos psicosociales emergentes hacen alusión al mundo cambiante de las organizaciones, las fluctuaciones económicas rápidas, los nuevos sistemas de trabajo, la nueva socio demografía del mercado laboral, las nuevas formas de contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales (Molina, 2020)

Jiménez (2019) presenta la siguiente clasificación de los riesgos psicosociales emergentes:

- Nuevas formas de contratación: se caracteriza por las condiciones contractuales deficientes y la falta de estabilidad laboral en la plaza laboral.
- Nuevas tecnologías: se refiere al cambio laboral, incremento de maquinaria y disminución de personal.
- Nuevos sistemas de producción: Incremento de material, herramientas, químicos, etc.
- El envejecimiento de la fuerza laboral activa y el retraso en la edad de retiro han

generado una mayor sensibilidad a la carga mental y emocional. Se ha intensificado el tipo de trabajo que implica el manejo de una gran cantidad de información y una carga laboral significativa. Este riesgo es especialmente evidente en campos profesionales altamente competitivos, donde las actividades se evalúan en función de su eficiencia y rendimiento. Además, se han incrementado las demandas emocionales en el trabajo, lo que ha contribuido al aumento del acoso psicológico y la violencia laboral.

- Desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal (2019, pág. 14).

(Williams I.,2018) concuerda con la definición de riesgos psicosociales emergentes e indica que es todo nuevo riesgo que aparece con el desarrollo de nuevas tecnologías, así como la importancia de conocer de manera previa y científica sobre el nuevo riesgo para mitigarlo.

2.4. Características de los factores psicosociales de riesgo:

Según Moreno (2011) identifica las siguientes características presentes en los factores psicosociales de riesgo:

- Su efecto generalizado es la respuesta de estrés: la presencia del estrés en sus diversas disminuye la capacidad de adaptación y funcionalidad del trabajador.
- Dificultad de objetivación: existen factores de riesgo que se pueden distraer al trabajador estos pueden ser los factores físicos.
- Riesgos que son propios de la cohesión grupal: dificultad para desarrollar relaciones interpersonales, ahí nace uno de los principales inconvenientes de los factores psicosociales.
- Se extiende en el espacio y tiempo: no encuentran en un lugar determinado, más bien depende un momento concreto.

- Tienen escasa cobertura legal: tienen una legislación basada en generalidades y aspectos globales, por lo que es poco efectiva tanto para los empresarios como para el estado en el momento de auditorías.

Consecuencias colaterales: las personas son una unidad biopsicosocial, cuando existe un evento inesperado, acaba afectando a todo el sistema aumentando así la probabilidad de que se presenten factores de riesgo.

Pedro Gil Monte (2014) describe ciertas características que cuando son disfuncionales se convierten en factores de riesgo:

Las particularidades de la tarea abarcan aspectos como la cantidad de trabajo involucrado, el desarrollo de habilidades, la ausencia de complejidad, monotonía o repetitividad, la automatización, el ritmo laboral, la precisión y responsabilidad, la falta de autonomía y el prestigio social asociado con la labor en la empresa. Por otro lado, las características de la organización se centran en la estructura organizativa, que incluye la delimitación de unidades, la definición de competencias, la estructura jerárquica, los canales de comunicación, las relaciones interpersonales, los procesos de socialización y los estilos de liderazgo. Además, se consideran las características del empleo, que abordan el diseño del lugar de trabajo, el salario, la estabilidad laboral, las condiciones físicas del trabajo. Por último, la organización del tiempo de trabajo se refiere a la jornada laboral, el tipo de jornada, las pausas durante la jornada y los turnos de trabajo.

2.4.1. Consecuencia de los factores de riesgo psicosocial

La Confederación de Empresas de Málaga (2013) citado en Gil Monte (2015) identifica las

principales consecuencias del riesgo psicosocial y lo detalla de la siguiente manera:

- Estrés: hace referencia a las respuestas emotivas, realizaciones, de funcionamiento corporal y conductuales a aspectos conductuales dañinos específicos del contexto de las organizaciones o el entorno de trabajo. Es una condición caracterizada por alta tensión y ansiedad.
- Violencia: El segundo factor de riesgo psicosocial más significativo se manifiesta en diversas formas. La violencia parece estar vinculada principalmente a las nuevas formas y estilos de vida urbanos.
- Acoso laboral: Se trata de un aspecto negativo que involucra a compañeros de trabajo o superiores jerárquicos y subordinados, donde uno o varios individuos son expuestos con la intención de causarles daño.
- Acoso Sexual: Se refiere a comportamientos de naturaleza sexual que afectan la integridad de las personas, sin distinción de género o posición.
- Inseguridad Contractual: es el estado de incertidumbre que manifiestan los trabajadores proyectándose en su futuro laboral, percibido como una amenaza, se considera dentro de este aspecto a las pocas o nulas opciones de realizar una carrera dentro de la organización.
- Burnout o sentirse quemado: desgaste emocional, originado por la pérdida de sentido en la realización de las tareas, refleja baja realización personal, baja autoestima profesional que conlleva estar en una profesión.
- Conflicto familia – trabajo: Ambos aspectos son esenciales para el progreso humano y deben armonizarse; surge un conflicto cuando no se logra equilibrar las demandas de ambas áreas.

- Gestión emocional en el trabajo: Implica el control personal de las emociones, tanto positivas como negativas, con el objetivo de evitar su expresión directa. Las organizaciones buscan asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de metas mediante esta gestión emocional.
- Adicción al trabajo: es un trastorno de conducta destaca por destinar tiempo excesivo a las actividades laborales, poniendo en riesgo su esfera personal y familiar por falta de atención en estos ámbitos.

En base a lo mencionado por Cortés (2018) sobre el estrés como consecuencia de los riesgos psicosociales, amplía la definición e indica que el estrés es una situación donde el colaborador percibe que sus demandas son superiores a la capacidad de afrontalas por lo que altera su estabilidad. El estrés se considera como una repuesta de adaptación al entorno.

De la misma forma incluye el aspecto de la insatisfacción laboral como consecuencia de los riesgos psicosociales, esto es por el nivel bajo de satisfacción que el trabajador presenta con su trabajo, los efectos que produce son de origen psíquicos y suelen ser de menor gravedad en comparación al estrés.

2.5. Causas organizacionales y personales del riesgo psicosocial

En el ámbito organizacional, es crucial otorgar la debida relevancia a los factores psicosociales, dada la creciente importancia que han adquirido en la última década y sus efectos perjudiciales en la salud global de los trabajadores. Es imperativo que los empleadores asuman la responsabilidad de abordar y mitigar los factores y riesgos psicosociales, estableciendo un camino claro hacia la búsqueda de soluciones.

Cabe recalcar, que, si bien es cierto, el interés por controlar el impacto negativo de los

riesgos psicosociales es un fenómeno que ha tomado fuerza en los últimos tiempos, su origen se remonta hace muchos años atrás y se relaciona al estudio realizado por el Físico Robert Hooke en el siglo XVIII refiriéndose con la palabra estrés, como a la resistencia de una carga sobre una estructura.

La Confederación de Empresas de Málaga (2013), según se menciona en Gil Monte (2015), describe el estrés como una forma de resistencia o tensión. Desde una perspectiva psicológica, se plantea que el estrés debe ser interpretado como un proceso adaptativo a las demandas del entorno con el cual la persona está interactuando. En otras palabras, el estrés se presenta como un estímulo que impulsa a la persona a reaccionar ante los desafíos y requerimientos del entorno en el que se desenvuelve, actuando como un motor para la acción.

También, se debe considerar que la causa del riesgo psicosocial no son los trabajadores, si no el contexto en el que se presentan las situaciones de riesgo por una inadecuada planificación y organización del trabajo Polanco (2016), siendo estas condiciones de trabajo generadoras de los riesgos referidos, se puede afirmar que la planificación tiene una implicación global para la empresa o sitio de trabajo desde la parte administrativa hasta la parte de producción dependiendo el caso, afectando directamente a las personas que en ella laboran.

En este contexto, las personas y su capacidad de asimilación y adaptación a su entorno laboral determina que un factor u otro le afecte o no, partiendo desde su estado emocional, rasgos de personalidad y conductas ante ciertas condiciones laborales, como la funcionalidad de la organización, las funciones que ejecuta, relaciones interpersonales y condiciones externas, mismas que se convierten en agentes estresores y condicionantes de la forma de desenvolverse en sus actividades laborales.

Para evitar la presencia de estrés en un lugar de trabajo, es necesario investigar qué características específicas pueden ser sus fuentes, teniendo en cuenta que cada organización

es un mundo diferente, cabe señalar que estos problemas aparecen de manera gradual, lo que significa que se puede encontrar en diversas etapas tanto a nivel individual como colectivo. Por tanto, sería conveniente descubrir, los síntomas e indicadores que existen de situaciones estresantes en la organización, identificar qué factores motivan e intervenir en ellos (Daza, 2000).

Se debe considerar además que la experiencia del estrés es personal de carácter psicomotor y fisiológica, es la percepción de un estímulo que condiciona la respuesta de las personas y no su naturaleza ni su intensidad. Cualquier evento o situación del individuo, lo que induce al estrés, y esta interpretación y connotación amenazadora depende de las propiedades físicas del estímulo y de procesos estrictamente cognitivos (expectativas, actitudes y atribuciones) vinculados con el estímulo ambiental según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2020).

Tabla 2

Agentes estresores a nivel empresarial y organizacional

Contenido del trabajo	Limitada diversidad laboral, breves períodos de actividad, tareas fragmentadas y carentes de significado, escaso despliegue de habilidades, elevada incertidumbre y una conexión laboral intensa.
Sobrecarga y ritmo	Sobrecarga laboral, velocidad en la ejecución de tareas, intensa presión temporal y la necesidad de cumplir con plazos de entrega urgentes.
Horarios	Variación en los turnos laborales, alteración de horarios nocturnos, rigidez en los horarios, imprevisibilidad en la jornada laboral, ya sea por su extensión prolongada o por la falta de tiempo para la interacción social.
Control	Limitada participación en la toma de decisiones, escaso control sobre la carga laboral y otros elementos laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones laborales deficientes, equipos de trabajo inadecuados, falta de mantenimiento, carencia de espacio personal, iluminación deficiente y exceso de ruido.
Cultura organizacional y funcionales.	Deficiente comunicación interna, apoyo organizacional insuficiente, falta de claridad en las responsabilidades y objetivos.

Relaciones interpersonales	Aislamiento social, relaciones limitadas con los superiores, conflictos interpersonales y carencia de respaldo social.
Rol en la organización	Ambigüedad en el rol laboral, conflictos en las responsabilidades asignadas y en la supervisión de personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o estancamiento en la carrera profesional, falta o exceso de promoción, remuneración insatisfactoria y inseguridad contractual.
Relación Trabajo-Familia	Conflictos entre las demandas laborales y familiares, escaso respaldo familiar y dilemas duales en la carrera.
Seguridad contractual	Empleo precario, temporalidad laboral, incertidumbre en el futuro laboral y remuneración insuficiente.

Nota: Tomado de (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2020).

Bajo todo este contexto la aplicación de normas técnicas y metodológicas para la estructuración y desempeño de un trabajo toman relevancia en este punto, para poder evitar al máximo los agentes estresores, proporcionar comodidad y permitir reducir al mínimo las enfermedades laborales.

A nivel individual o personal dependerá mucho del estado psicológico y cognitivo del individuo para poder adaptarse a las exigencias de un determinado puesto de trabajo, y por la misma razón también se han desarrollado test para evaluar a los candidatos a ocupar un puesto de trabajo. La mala condición física, la ansiedad, rigidez, expectativas son indicadores inminentes en una persona para determinar su aptitud para ocupar o no una vacante o a su vez si se afectó dentro de un área laboral para determinar hasta qué punto presenta una alteración en su esfera psicosocial.

En este contexto se debe indicar que las enfermedades laborales aparecen de forma progresiva, al no contar con un correcto apoyo organizacional y social en medio del lugar donde se realizan las labores profesionales. El trabajador ante la ocurrencia de los riesgos

psicosociales podrá sufrir varias consecuencias negativas, las mismas que afectarán ciertos aspectos de su vida. En tanto incidirán no sólo en su salud física y psíquica, sino también en sus relaciones sociales y familiares, con el evidente deterioro que igualmente se producirá a nivel profesional (Organización Mundial de la Salud, 2022).

2.6. Consecuencias psicosociales de los riesgos psicosociales

Al ser las personas un ente biopsicosocial se entiende que cuando una de las esferas que lo componen se alteran provoca que de manera integral su sistema se vea afectado, es por ello que la presencia de un riesgo las afecta, desencadenando consecuencias a todo nivel, según el Instituto Vasco de Seguridad y Salud laboral (2013).

Las consecuencias psicosociales se dividen en cinco ramas (Consecuencias para Salud del Trabajador o Trabajadora; Consecuencias Biológicas del estrés; Consecuencias Relacionales; Consecuencias para la Empresa; Consecuencia para la Sociedad).

2.6.1. Consecuencias para salud del trabajador o trabajadora:

Entre las consecuencias en salud se identifican daños a nivel físico y psicológico, donde se describen las siguientes afecciones por categorías:

- Salud física: alteraciones cardíacas, enfermedades estomacales, afecciones de la piel.
- Salud Mental: conductas alteradas, disminución de la capacidad cognitiva, variaciones, etc.

2.6.2. Consecuencias Biológicas del estrés

Tabla 3

Consecuencias Biológicas del estrés

Afección	Fase inicial	Fase progresiva (estrés)
Cerebro	Ideación clara y rápida	Dolor de cabeza, tics nerviosos, temblor, insomnio, pesadillas
Humor	Concentración mental	Ansiedad, pérdida del sentido de humor
Saliva	Muy reducida	Boca seca, nudo en la garganta
Músculos	Mayor capacidad	Tensión y dolor muscular
Pulmones	Mayor capacidad	Hiperventilación, tos, asma
Estómago	Secreción ácida aumentada	Ardores, indigestión, vómitos, dispepsia
Energía	Aumento del gasto energético, aumento del consumo de oxígeno	
	Fatiga fácil	

Nota: Tomado de: (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2020).

2.6.3. Consecuencias relacionales

- Desadaptación a la relación con el ambiente circundante: Existe mayor predisposición a los calificativos desconfianza, conductas de aislamiento, conductas agresivas, hostiles y pensamientos negativos.
- Conflictos de pareja y detrimento de las relaciones intra familiares.

2.6.4. Consecuencias para la empresa:

- Bajo desempeño laboral.
- Deterioro del clima laboral.
- Incremento de accidentabilidad laboral.
- Afectación al aspecto económico, social y funcional de la empresa.

2.6.5. Consecuencia para la sociedad

Consecuencias generales para la Seguridad Social: asumiendo los costes derivados de las bajas,

sus correspondientes tratamientos, no revirtiendo, de esta manera, en una mejora de las condiciones organizativas de la empresa, foco del problema (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2014).

En resumen, se puede destacar que la presencia y resultados de los riesgos psicosociales implican una pérdida progresiva para todos, la sociedad pierde vigorosidad, la familia de manera directa se ve afectada por afectación a un ser querido, las empresas pierden credibilidad con sus clientes y generan dificultad con las autoridades seccionales y obviamente se trata de una afectación grave para cada individuo que vive día a día con las consecuencias dañinas por el tiempo de exposición a este tipo de riesgo laboral y que en muchas ocasiones no tienen conocimientos para poder afrontarlos.

2.7. Propuesta del plan de intervención

Luego de la aplicación y obtención de los resultados del ISTAS 21, el diseño del plan de intervención tiene como fin la prevención de los efectos nocivos de los riesgos psicosociales que aparecen con niveles altos de intolerancia en los trabajadores. Está comprobado que estas acciones de prevención ayudan a mantener un estado de salud óptimo, además de evitar las consecuencias adversas que dificulten la productividad y desempeño del individuo tanto el ámbito laboral como personal.

La aplicación y desarrollo del plan de intervención se basa en el enfoque del planteamiento de Núñez (2012), quien refiere que los conflictos sociales y por ende los psicosociales, deben trabajarse en el mismo campo social y es el grupo el que debe encontrar la contención emocional. Por esta razón se optó por diseñar intervenciones grupales, divididas en 4 sesiones. Cada sesión constará con una etapa de inicio (15 minutos), desarrollo (1 hora) y el

cierre (15 minutos). El objetivo central del plan propuesto es capacitar, socializar y sensibilizar a los trabajadores acerca del riesgo psicosocial, con el fin de mantener, reforzar y eliminar factores de riesgo psicosociales presentes en los trabajadores, a través de técnicas grupales.

3. Objetivos y Metodología

3.1. Objetivo general

Evaluar el Riesgo Psicosocial con el fin de Diseñar el Plan de Intervención, en la Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A.

3.2. Objetivos específicos

- Determinar las características sociodemográficas de los trabajadores de la Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A.
- Evaluar el nivel de riesgo psicosocial general presente en los trabajadores de la Empresa.
- Identificar el o los factores de riesgo psicosocial de mayor incidencia en los trabajadores de la Empresa.
- Diseñar un plan de intervención enfocado en disminuir el o los factores de riesgo psicosociales de mayor incidencia en los trabajadores.

3.3. Metodología

3.3.1. Tipo de investigación

Para desarrollar el estudio propuesto, se utilizó el modelo de investigación descriptiva, considerando que se realiza un análisis sistemático de una sola variable y se busca realizar una explicación concreta

del tema. Para ello se refiere la idea de Fernández y Baptista (2014), quien refiere que el factor descriptivo considera las variables de estudio como un factor primordial para describir el comportamiento y tiene la finalidad de aplicar estadística descriptiva, definiendo las cuantificaciones más relevantes en relación con el objeto de estudio para posteriormente analizarlo.

La investigación ejecutada es transversal por el tiempo y la forma de plantearse los resultados, puesto que se desarrolla en cinco meses y no se busca una revaloración posterior de los hallazgos obtenidos.

3.3.2. Método de la investigación

En la presente investigación, se elige realizar un análisis cuantitativo para presentar los resultados. Este enfoque implica la recopilación y agrupación de datos estadísticos con el objetivo de ofrecer una explicación detallada y global del nivel de riesgo psicosocial experimentado por los trabajadores. De acuerdo con Berardi (2015), este tipo de estudio se caracteriza por acercarse a la realidad de manera objetiva, al tiempo que sugiere que el investigador debe mantener cierta distancia para llevar a cabo un análisis reflexivo.

En vista de esta perspectiva, los datos deben ser revelados y examinados de manera imparcial, sin ningún tipo de influencia personal (manipulación). De este modo, se abordan, cuantifican, explican y anticipan los fenómenos educativos dentro de una población (Hernández et al., 2010). En resumen, sus resultados posibilitan la predicción de eventos en contextos análogos.

3.3.3. Diseño de la investigación

La línea de la investigación es descriptivo-transversal, en vista de que mide la realidad en un determinado lapso de tiempo, buscando describir aquellos aspectos más relevantes del objetivo de la investigación valiéndose de datos estadísticos. Esto a la vez genera una amplia discusión teórica con otras investigaciones que tengan el mismo fin.

En este caso, puede generarse un amplio espacio de conocimiento, ligado al nivel de riesgo psicosocial presente en los trabajadores de una empresa.

3.4. Muestra/Participantes/Sujetos/Base de datos.

El presente estudio se ejecutó considerando a todos los trabajadores de la Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A., siendo la población objeto de estudio un total de 114 personas de las cuales, 25 son de género femenino y 89 de género masculino.

La población de estudio debía poseer las siguientes características para ser parte de la investigación:

- Laborar 90 días o más en la empresa.
- Trabajadores en relación de dependencia.
- Escolaridad: primaria, bachilleres y profesionales.

Los participantes que no fueron, parte de la investigación, presentaron las siguientes características:

- Trabajadores que se encuentran en su periodo de prueba.
- Proveedores externos que laboran de manera permanente en la empresa.

- Personal con discapacidad.

3.5. Instrumento de recolección de datos

Para el presente estudio se utilizó el Cuestionario SUCESO ISTAS 21, desarrollado por la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile con la participación del Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo, su aplicación es presencial utilizando medios virtuales como Google Forms, con un tiempo de aplicación de 20 minutos por persona, bajo supervisión de personal de área de Recursos Humanos, antes de la aplicación se recibió la firma individual en el formato de consentimiento informado.

El cuestionario SUCESO/ISTAS 21 aborda la evaluación de cinco dimensiones psicosociales presentes en entornos laborales, las cuales pueden incidir en la salud de los trabajadores. La estructura del cuestionario comprende los siguientes aspectos:

- Exigencias Psicológicas Cuantitativas: Evalúa la cantidad y ritmo de trabajo, así como la distribución de las tareas laborales.
- Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades: En esencia, examina la autonomía del trabajador, considerando su capacidad para tomar decisiones sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa y calidad.
- Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo: Se centra en cómo la organización puede mitigar el estrés laboral de los empleados, abordando elementos de liderazgo y el respaldo social dentro de la empresa.
- Compensaciones: Permite medir el desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas, además de evaluar el control de estatus, estabilidad del empleo y la gestión de cambios no deseados.

- Doble Presencia: Evalúa la preocupación por cumplir con las responsabilidades domésticas, además de las tareas laborales propiamente dichas.

3.6. Medios tecnológicos usados

Para realizar la revisión de resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores, se utilizó una herramienta tecnológica llamada Kobo Toolbox, es un conjunto de herramientas para la recopilación de datos de campo, esta herramienta es muy rápida en su funcionamiento, pues fue diseñada para aplicarse en desastres naturales y medir el impacto del evento en el menor tiempo posible.

En la investigación es muy útil, debido a la cantidad de información manejada en la estructura del cuestionario, así como por el número de colaboradores, al utilizar la herramienta para el estudio se optimiza el tiempo de aplicación.

3.7. Técnicas de procesamiento de datos

3.7.1. Análisis de datos

Para realizar el análisis de datos se abarcó las categorías y subcategorías del cuestionario SUCESO/ISTAS 21 considerando las puntuaciones altas y bajas. Posteriormente, se realizó la interpretación de los resultados, mediante contraste teórico con diferentes autores, para respaldar o contrarrestar las hipótesis planteadas en la investigación.

Por último, se desarrolló un plan de intervención que tiene como objetivo fundamental la

reducción o eliminación del riesgo psicosocial con niveles más altos en los trabajadores de la empresa.

3.7.2. Procedimiento de análisis de datos

Para todo el proceso de respuestas, transcripciones, formularios y análisis se utilizó la herramienta KoboToolbox

3.8. Cronograma y Actividades

Tabla 4

Cronograma de Actividades

Cronograma					
Objetivos/actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
Oe1.- Identificar las características sociodemográficas de los trabajadores					
Oe2.- Determinar el factor de riesgo psicosocial de mayor incidencia en los empleados.					
Oe3.- Evaluar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores					
Oe4.- Diseñar un plan de intervención enfocado en disminuir el factor de riesgo psicosocial					
Análisis de Datos					
Escritura del trabajo de titulación					

Fuente: Elaborado por la autora

4. Resultados

4.1. Características sociodemográficas

Tabla 5

Características sociodemográficas

Variables	F	%
Género		
Masculino	89	78%
Femenino	25	22%
Total	114	100%
Jornada Laboral		
Diurna	70	61%
Nocturna	44	39%
Total	114	100%
Cargos		
Ayudantes de maquina	44	38.6%
Operadores	25	21.9%
Montacarguistas	8	7%
Personal de Apoyo	5	4.5%
Mantenimiento	3	2.6%
Administración	29	25.4%
Total	114	100%

Fuente: Elaborado por la autora

La población estudiada está conformada por 89 trabajadores del género masculino que corresponde al 78% y 25 al femenino que indica el 22%. Estos datos muestran la existencia de una mayor proporción del género masculino, por consiguiente,

En cuanto a la jornada laboral se denota que el 61% trabaja de modo diurno correspondiente a 70 trabajadores, mientras que en el horario nocturno el 39% que conforman 44

personas.

En lo que respecta a los cargos dentro de la empresa se encuentran ayudantes de máquina, operadores, montacarguistas, personal de apoyo, mantenimiento y administración.

4.2. Nivel de riesgo psicosocial

Con relación al objetivo específico dos, para determinar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores, se aplicó el cuestionario ISTAS 21 para evaluar cada dimensión y subdimensión del cuestionario, por consiguiente, se muestran los resultados en las siguientes gráficas y tablas.

4.2.1. Dimensión: Exigencias psicológicas

Tabla 6

Dimensión Exigencias psicosociales

	F		%		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Indicadores					
Riesgo alto	5	11	4,4%	9,6%	14%
Riesgo medio	11	19	9,6%	16,6%	26%
Riesgo bajo	9	59	8%	52%	60%
Subtotal	25	89	22%	78%	100%
Total	114		100		100

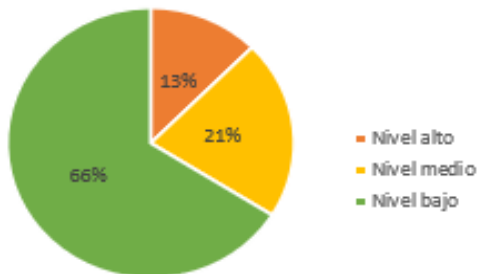
Fuente: Elaborado por la autora

Los datos expresan que, el 60% de los trabajadores tienen un riesgo bajo, siendo el 52% de hombres y 8% en mujeres; en riesgo medio el 26% conformado de 16,6% de hombres y 9,6% de mujeres; en riesgo alto el 14% representado por 9,6% hombres y 4,4% mujeres.

Figura 1

Exigencias psicológicas cuantitativas

Nivel de riesgo psicosocial respecto a las exigencias cuantitativas



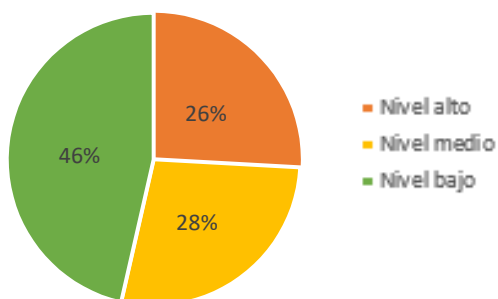
Nota: Elaborado por la autora con en base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

En cuanto a la cantidad y ritmo de trabajo de los participantes se evidencia que, el 66% de los trabajadores planifica y distribuye las tareas adecuadamente, el 21% lo hace medianamente, mientras que el 13% ejecuta la planificación laboral de forma inadecuada.

Figura 2

Exigencias psicológicas cognitivas

Nivel de riesgo psicosocial respecto a las exigencias cognitivas



Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

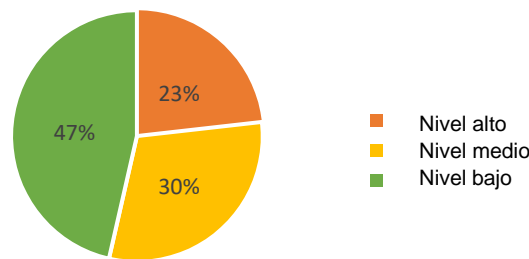
En cuanto a las exigencias cognitivas en el trabajo se establece que, el 46% de los

trabajadores manejan conocimientos, presentan una adecuada toma de decisiones, concentración y responsabilidad por las consecuencias de lo que se hace, el 28% medianamente controla estas exigencias, y el 26% abordan de manera desfavorable estos requerimientos.

Figura 3

Exigencias psicológicas sensoriales

Nivel de riesgo psicosocial respecto a las exigencias sensoriales



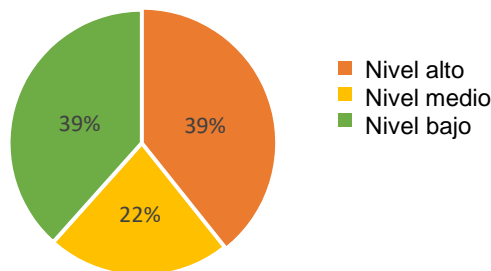
Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Los resultados reflejan que, el 47% de los trabajadores mantienen una favorable utilización de los sentidos, es decir, se valen de una elevada atención y permanecen en estado de alerta a las particularidades, el 30% emplea de forma intermedia estas exigencias y el 23 % utiliza de manera desfavorable.

Figura 4

Exigencias psicológicas emocionales

Nivel de riesgo psicosocial respecto a las exigencias emocionales



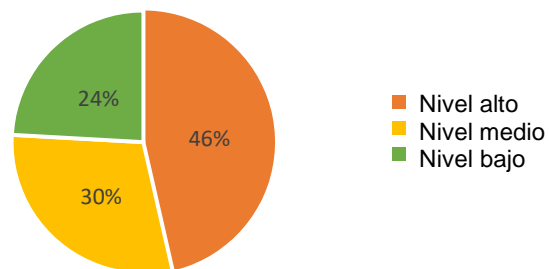
Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

En cuanto a las demandas emocionales, se observa que el 39% de los empleados demuestra habilidades destacadas al comprender la perspectiva y los sentimientos de los demás, incluso siendo capaces de gestionar emociones transferidas. Además, un 39% exhibe competencias en este ámbito de manera moderada, mientras que el 22% muestra un nivel desfavorable ante la intensa exigencia emocional.

Figura 5

Exigencias psicológicas de esconder emociones

Nivel de riesgo psicosocial respecto a las exigencias de esconder emociones



Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

Se determina que, el 46% de los empleados se ubican en un nivel desfavorable en relación con reacciones y opiniones negativas que esconden a las demás personas, el 30% aborda estas exigencias de forma intermedia y solamente el 24% maneja de manera adecuada esta demanda.

4.2.2. Dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Tabla 7

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Indicadores	F		%		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Riesgo alto	13	11	11,4%	9,6%	21%
Riesgo medio	7	36	6%	32%	38%
Riesgo bajo	5	42	4,3%	36,8%	41%
Subtotal	25	89	22%	78%	100%
Total	114		100		100

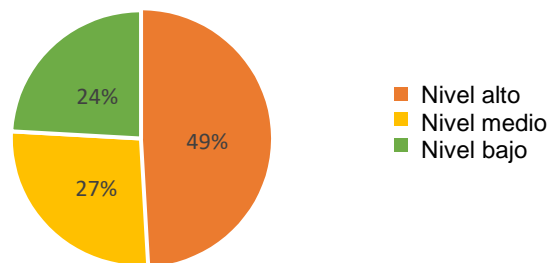
Fuente: Elaborado por la autora

Se determina que, el 41% de los trabajadores presenta riesgo bajo, conformado por 36,8% hombres y 4,3% mujeres; en riesgo medio 38%, siendo un 32% hombres y 6% mujeres; en riesgo alto el 21%, con 9,6% en hombres y 11,4% en mujeres.

Figura 6

Influencia

Nivel de riesgo psicosocial respecto a la Influencia



Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

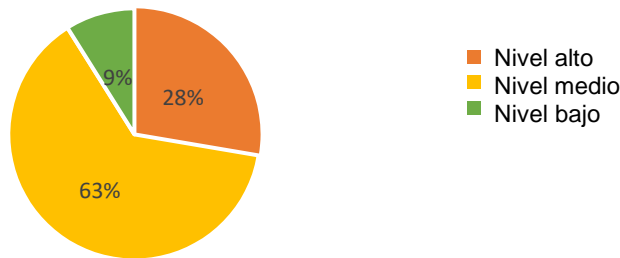
Los datos arrojan que, el 49% de los participantes mantienen un riesgo alto en relación

con la autonomía, contenido y condiciones de trabajo (cantidad de trabajo, ritmo, métodos, tareas, etc.), mientras que el 27% controla medianamente estas exigencias y el 24% lo maneja de manera funcional.

Figura 7

Control sobre los tiempos de trabajo

Nivel de riesgo psicosocial respecto a el control sobre el tiempo de trabajo



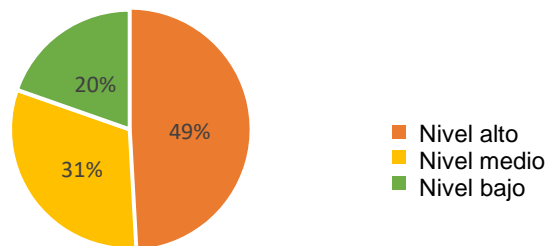
Nota: Elaborado por la autora con base en datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

Los resultados arrojan que, el 63% de los trabajadores medianamente se toma tiempo para un descanso breve, el 28% lo realiza desfavorablemente y solo el 9% toma pausas momentáneas de forma apropiada.

Figura 8

Posibilidades de desarrollo en el trabajo

Nivel de riesgo psicosocial respecto a las posibilidades de desarrollo en el trabajo



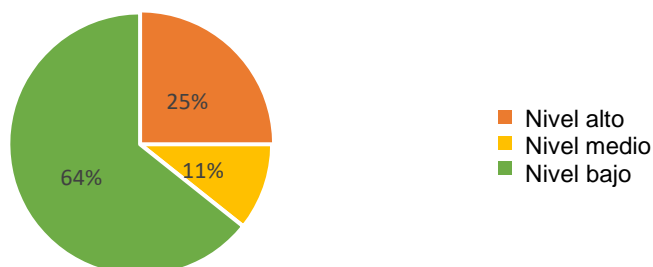
Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

El 49% de los trabajadores tiene un escaso control sobre sus tareas y escasa posibilidad de aprendizaje, el 31% medianamente tienen un desarrollo de sus habilidades y conocimientos, mientras que el 20% controla estas exigencias favorablemente.

Figura 9

Sentido del trabajo

Nivel de riesgo psicosocial respecto al Sentido del trabajo



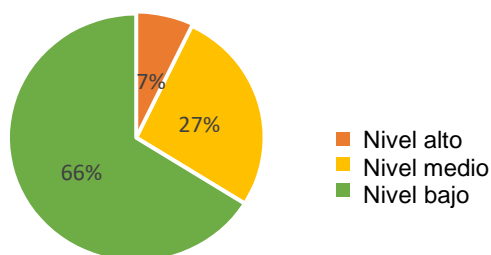
Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

El 64% de los trabajadores presenta un alto sentido del trabajo, el 25% indican el valor social del trabajo de manera desfavorable, mientras que el 11% medianamente manifiesta este sentido.

Figura 10

Integración en la empresa

Nivel de riesgo psicosocial respecto a la Integración en la empresa



Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

En relación con esta subdimensión se determina que, el 66 % de los trabajadores mantiene cierta identificación personal con la empresa, el 27% medianamente se identifica y el 7% lo hace de manera no adecuada.

4.2.3. Dimensión: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Tabla 8

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Indicadores	F		%		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Riesgo alto	4	2	3,5%	1,7%	5%
Riesgo medio	13	12	11,4%	10,5%	22%
Riesgo bajo	8	75	7%	65,7%	73%
Subtotal	25	89	22%	78%	100%
Total	114		100		100

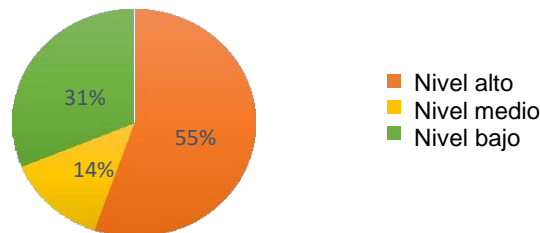
Fuente: Elaborado por la autora

Se puede establecer que el 73% de los trabajadores muestra un riesgo bajo, distribuido en un 65,7% de hombres y 7% mujeres; el 22%, se ubican en riesgo medio siendo el 10,5% de hombres y el 11,4% de mujeres; y en riesgo alto el 5%, con 1,7% hombres y 3,5% mujeres.

Figura 11

Claridad de rol

Nivel de riesgo psicosocial respecto a la claridad de rol



Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

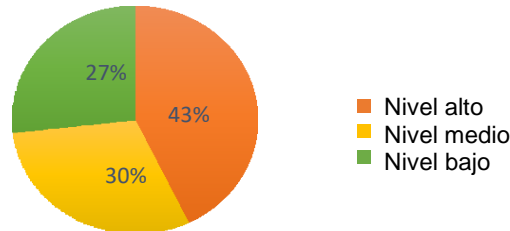
El 55% de los trabajadores conocen las responsabilidades asumidas y los recursos asignado y disponibles para la realización de las tareas asignadas, el 31% de los trabajadores

conoce medianamente y el 14% de los trabajadores desconocen.

Figura 12

Conflicto de rol (CR)

Nivel de riesgo psicosocial respecto al Conflicto de Rol



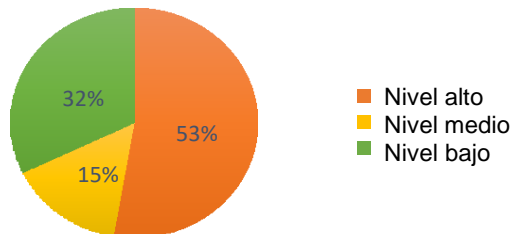
Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

El 43% de los trabajadores no presenta ningún tipo de conflicto entre la función laboral y los valores personales, el 27% de los trabajadores presenta ciertos conflictos y el 30% de los trabajadores si presentan conflictos.

Figura 13

Calidad de liderazgo (CL)

Nivel de riesgo psicosocial en relación con la Calidad de Liderazgo



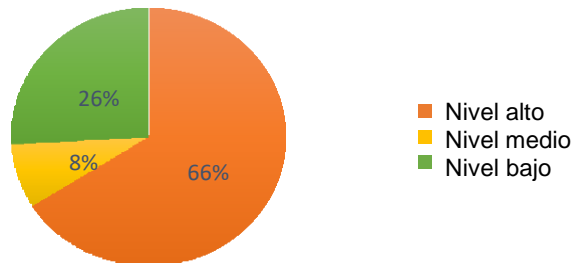
Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

El 53% de los trabajadores consideran que tiene buena capacidad para afrontar conflictos, planificar y distribuir el trabajo entre compañeros y también con sus jefes, el 32% considera que tiene algunas dificultades y el 15% considera que tiene bastantes dificultades para sobrellevar los conflictos.

Figura 14

Calidad de la relación con superiores (RS)

Nivel de riesgo psicosocial en relación con la Calidad de la relación con superiores



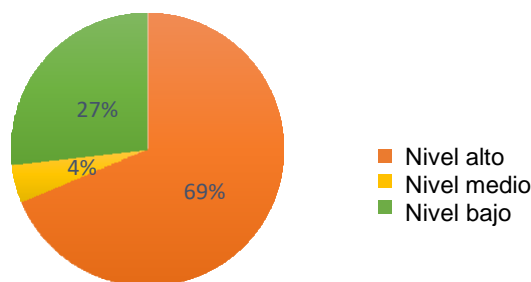
Nota: Elaborado por la autora con base a los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

El 66% del personal considera contar con la información suficiente que le permite ejecutar sus funciones de manera acertada y también les permite su adaptación a los cambios, el 26% considera que cuenta medianamente con la información necesaria para desarrollar el trabajo y apenas el 6% considera que no tiene la suficiente información para desarrollar el trabajo.

Figura 15

Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC)

Nivel de riesgo psicosocial respecto a la calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC)



Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

El 69% de los empleados perciben que la calidad de la comunicación con sus colegas influye directamente en la capacidad de recibir apoyo para llevar a cabo sus tareas de manera oportuna. Por otro lado, el 27% de los trabajadores la evalúa como regular, mientras que el 4%

la considera deficiente.

4.2.4. Dimensión: Compensaciones

Tabla 9

Compensaciones

Indicadores	F		%		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Riesgo alto	13	26	11,4%	23%	34%
Riesgo medio	7	41	6,1%	35,9%	42%
Riesgo bajo	5	22	4,4%	19,3%	24%
Subtotal	25	89	22%	78%	100%
Total	114		100		100

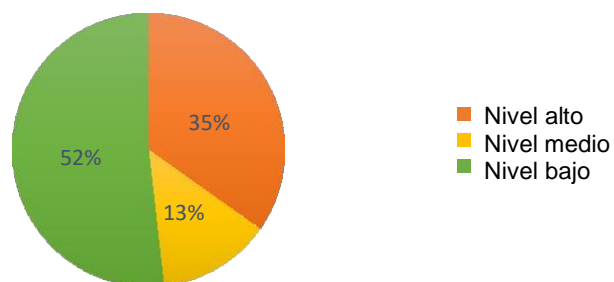
Fuente: Elaborado por la autora

Los resultados reflejan que, el 42% del personal presenta un riesgo medio, siendo el 35,9% hombres y 6,1% mujeres; en riesgo alto el 34%, con 23% en hombres y 11,4% en mujeres; en riesgo bajo el 24%, conformado por 19,3% hombres y 4,4% mujeres

Figura 16

Estima (ET)

Nivel de riesgo psicosocial respecto al estima



Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

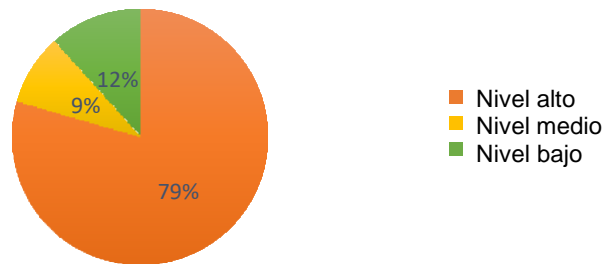
El 52% de los trabajadores identifican que medianamente tienen un reconocimiento de su trabajo por parte de los compañeros y superiores, el 35% considera que su trabajo no se

reconoce y el 13% de los trabajadores identifican que tienen buen reconocimiento laboral.

Figura 17

Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC)

Nivel de riesgo psicosocial por la inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC)



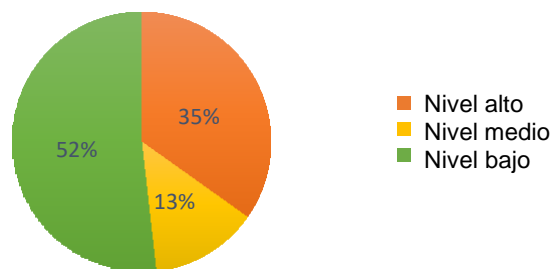
Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

El 79% de los trabajadores tienen alta preocupación por las condiciones contractuales, referente a la permanencia o renovación, como también preocupación por despidos o ascensos, el 12 % de los trabajadores se preocupa medianamente y el 9% no se preocupa por el tema.

Figura 18

Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT)

Nivel de riesgo psicosocial por la Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT)



Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

El 35% de los trabajadores no sienten inseguridad sobre cambios en la jornada o cambios en el horario de trabajo, el 13% de los trabajadores presenta medianamente inseguridad y el 52% de los trabajadores si tienen inseguridad frente a los cambios laborales.

4.2.5. Dimensión: Doble presencia

Tabla 10

Doble presencia

Indicadores	F		%		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Riesgo alto	0	4	0%	2%	2%
Riesgo medio	8	10	5%	6%	11%
Riesgo bajo	17	75	7%	80%	87%
Subtotal	25	89	12%	88%	100%
Total	114		100		100

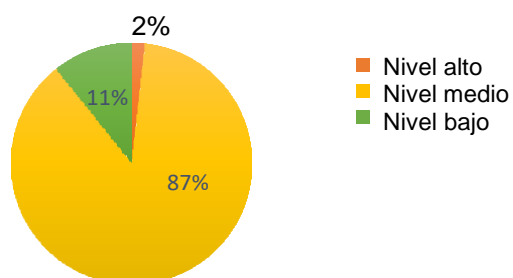
Fuente: Elaborado por la autora

Los datos arrojados indican que, el 87% de los participantes indican un riesgo bajo, conformado por 80% de hombres y 7% de mujeres; en riesgo medio el 11%, siendo el 5% mujeres y 6% hombres; en relación con el riesgo alto se obtuvo un 2%, de los cuales representa el 0% mujeres y el 2% hombres.

Figura 19

Preocupación por tareas domésticas (DP)

Nivel de riesgo psicosocial por preocupación por tareas domésticas



Nota: Elaborado por la autora con base en los datos recolectados del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

El 87% de los empleados no experimentan preocupación derivada de responsabilidades domésticas que pudieran afectar su rendimiento laboral. Por otro lado, el 11% enfrenta cierto

grado de intranquilidad al respecto, y el 2% manifiesta sentir preocupación por las tareas domésticas mientras desempeñan sus labores.

5. Discusión de resultados

En el presente acápite de discusión el esfuerzo se focaliza en el análisis exhaustivo de los hallazgos de esta investigación y su significado en el contexto de la literatura existente, así como la relación que se pudo establecer entre los datos establecidos y las hipótesis planteadas, para lo cual es importante recordar que el estudio tuvo como finalidad analizar el nivel de riesgo psicosocial presente en los trabajadores y el establecimiento de un plan de intervención, por lo que se han establecido los siguientes puntos relevantes:

Después de analizar el riesgo psicosocial en los empleados, se desestima la primera hipótesis planteada en la investigación que afirmaba que "el nivel de riesgo psicosocial general en los trabajadores de la empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A. se encuentra en un nivel medio". Esto se debe a que la mayoría de los trabajadores exhibieron un riesgo psicosocial que oscila entre bajo y medio en aspectos como las exigencias psicosociales, el trabajo activo y las oportunidades de desarrollo, el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo. Sin embargo, una minoría mostró niveles de riesgo de medio a alto en las áreas de compensaciones y doble presencia.

Para sostener este planteamiento se analizó cada dimensión con base al instrumento aplicado SUCESO/ISTAS 21.

Referente a la dimensión de exigencias psicológicas, se evidencia que, el 60% de los trabajadores tienen un riesgo bajo; el 26% un riesgo medio y el 14% un riesgo alto. Resultados similares a los hallados en el estudio de Lima et al. (2021), sobre el análisis de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de una industria farmacéutica, encontró que el nivel de mayor porcentaje fue de riesgo bajo con

el 36%, el 34% un nivel medio y alto el 30%.

Luna et al. (2019) señala que, el mantener un riesgo bajo en estas exigencias psicológicas contribuye a prevenir el riesgo psicosocial, pues, el manejo adecuado de estas demandas (cantidad y ritmo laboral, toma de decisiones, concentración, atención y responsabilidad por sus actos), ayuda a preservar la salud física y mental del trabajador, mejora el desempeño y reduce los niveles de estrés, frente a actividades solicitadas, generando un beneficio, no solamente al colaborador sino también a la empresa.

Complementariamente se puede indicar que no siempre los resultados son positivos como lo comprueba la investigación de Rivera et al. (2021) que presenta discrepancias obteniendo en los trabajadores una mayor puntuación en el nivel alto del 58%, seguido del 34% en riesgo medio y 8% en nivel bajo, respecto a las exigencias psicológicas. En este sentido, Salvador (2019) señala que, es indispensable reducir o eliminar las altas exigencias psicológicas a nivel laboral, puesto que, actúan como factores de riesgo, afectando la salud de los trabajadores, dado que, el cubrir estas demandas implica un importante desgaste físico y emocional.

En lo concerniente a la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, dentro de la presente investigación, se obtuvo los siguientes datos, el 41% de los trabajadores presenta riesgo bajo, el 38% en nivel medio y el 21% alto, de igual forma en el estudio realizado por Lundqvist (2019), se identificó un mayor porcentaje en el nivel bajo del 44%, seguido del 38% en riesgo medio y el 18% en alto.

Según López et al. (2021) el mantener a estas exigencias en menor grado, contribuye a obtener una mejor planificación en el trabajo, presentar la rotación del personal, mejor desempeño

laboral y de igual forma ayuda a contrarrestar las afectaciones en la salud, debido a que, si las personas se encuentran satisfechas con sus actividades y con el rol que desempeñan dentro de la misma, existe crecimiento en la funcionalidad de los trabajadores y la empresa.

Por otro lado, en el estudio de Moreno (2011) sobre el trabajo activo y posibilidades de desarrollo en los trabajadores, se obtuvo datos contrarios al presente estudio, donde se indica mayor puntuación, en el nivel de riesgo alto con el 60%, en nivel medio el 27% y 13% en bajo, datos que el autor atribuye a un escaso control sobre sus tareas y escasa posibilidad de aprendizaje, interfiriendo negativamente en su desempeño laboral.

Con los resultados obtenidos en la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo se comprueba la segunda hipótesis, referente a: “La Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A ha desarrollado una fortaleza psicosocial alta a nivel de Apoyo social y calidad de liderazgo en la empresa”. Considerando los datos obtenidos se determina que, el 73% de los empleados presentan un nivel de riesgo bajo, el 22% un nivel medio y el 5% se ubica en alto, lo que indica que la Empresa mantiene un alto índice de apoyo social entre compañeros de trabajo, rescatando que este apoyo se describe en el ámbito social, es decir, se mantiene alto porcentaje de diálogo, conversa de la cotidianidad y del ámbito personal.

Al respecto se han encontrado estudios similares, Roussos (2022) en su estudio realizado en personal despachador, determina que, la mayor parte de los trabajadores obtuvo un mayor porcentaje en el riesgo bajo del 55%, seguido del 27% en nivel medio y 18% en nivel alto. Hupke(2022) relaciona la importancia de la red de apoyo (supervisores y compañeros laborales) con el bienestar laboral. En otras palabras, si la empresa desarrolla un clima laboral de equidad

y compañerismo, la misma productividad de la empresa será mayor.

Difiriendo con los resultados obtenidos en el presente estudio, Castro y Suárez (2022) en su investigación, realizado en trabajadores de paquetería, obtuvo que la mayoría de los participantes presentó un riesgo alto en la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo 71,8%, el 12% en riesgo medio y el 16,2% en nivel bajo, datos que señala el autor como factores de estrés en el personal.

En lo que respecta a las compensaciones, se observa que el 42% de los trabajadores enfrenta un riesgo medio, el 34% se sitúa en un nivel alto y el 24% experimenta un riesgo bajo. Estos resultados indican que los participantes perciben de manera desfavorable la valoración y la seguridad en relación con las condiciones generales del contrato. Esto sugiere que los trabajadores mantienen sentimientos de inferioridad, inseguridad y preocupación con respecto a diversos aspectos de su empleo, como el puesto, las responsabilidades, los horarios y los salarios, entre otros.

Asimismo, en lo referente a la demanda de compensaciones, en el estudio de Rivera et al. (2021), realizado en trabajadores de limpieza, obtuvo un mayor porcentaje en riesgo medio del 40%, en nivel alto el 36% y en bajo el 24%, datos asociados según el autor a una falta de reconocimiento de las actividades o tareas empleadas o que el personal mantiene poca confianza en su trabajo.

Salvador (2019) manifiesta que, cuando se mantiene la preocupación por mucho tiempo, las personas empiezan a tener una sensación de disconfort (tensión muscular, palpitaciones, etc.), transformándose en un estado de agotamiento, que puede interferir no sólo en el campo laboral, sino también en su estado de salud física y mental.

Con relación a la última dimensión de doble presencia, en el presente estudio se puede determinar que no se comprueba la tercera hipótesis referente a: “El factor de doble presencia en la Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A. es uno de los riesgos Psicosociales con presencia en nivel alto en los trabajadores”, puesto que, el 73% indica un riesgo bajo, el 27% un nivel medio y 0% un riesgo alto, lo que corresponde que la mayoría del personal distingue muy bien el campo laboral y su vida familiar, representando un riesgo bajo para desarrollar problemas psicosociales en la empresa.

Diversas investigaciones indican que las mujeres asumen la mayor carga del trabajo doméstico en comparación con los hombres, lo que las hace más susceptibles a experimentar la doble presencia y afectar su rendimiento laboral. En contraste, la participación masculina en responsabilidades domésticas o familiares es notablemente reducida. En este estudio en particular, la mayoría de los participantes eran hombres, lo que podría explicar los resultados obtenidos en términos del bajo riesgo asociado a la dimensión relacionada con la preocupación por las tareas del hogar mientras están trabajando (Ruiz, 2017).

En tal contexto, cuando se valoran las condiciones de trabajo, es necesario tener en cuenta los aspectos relacionados con el contenido y organización de las tareas, ya que influyen en su rendimiento. Por ello, es importante tener presente que el desempeño no solo se lo evalúa de manera cuantitativa, sino que también debe ser valorado cualitativamente, puesto que, las características propias de cada trabajador, así como sus competencias son un factor determinante para medir en un puesto de trabajo (Jain et al., 2022).

Conclusiones

Luego del análisis de los datos obtenidos con la aplicación del cuestionario ISTAS 21 se han podido establecer las siguientes conclusiones:

Referente a las hipótesis planteadas:

Considerando los hallazgos derivados del análisis de las exigencias psicológicas en el ámbito laboral, se desestima la hipótesis inicial que postulaba que "El nivel de riesgo psicosocial general en los trabajadores de la Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A. se encuentra en un nivel medio". Esto se debe a que el 60% de los empleados exhibe un riesgo bajo en esta dimensión. Este porcentaje revela que las tres cuartas partes del personal han establecido mecanismos adecuados para enfrentar características de la organización que se consideran como riesgos psicosociales.

Además, se ha constatado que un porcentaje significativo, el 60% de los trabajadores, expresa una marcada aprobación hacia el estilo de liderazgo implementado y desarrollado una sólida red de apoyo entre sus compañeros, proporcionándoles el respaldo necesario para llevar a cabo sus labores de manera efectiva. Este hallazgo confirma la validez de la segunda hipótesis planteada, según la cual "La empresa objeto de estudio ha desarrollado una fortaleza alta a nivel de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo".

Finalmente, en la línea de las hipótesis planteadas, los resultados de este estudio destacan la invalidez de la tercera hipótesis que afirmaba: "El factor de doble presencia en la Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A. constituye uno de los riesgos psicosociales con una presencia considerable en los trabajadores". Contrariamente, el 73% de los participantes señala un riesgo bajo. Estos datos reflejan que la mayoría del personal logra planificar de

manera clara las actividades de su entorno laboral y su vida familiar.

Referentes a otros aspectos del estudio

Se ha constatado que la mayoría de los colaboradores son del género masculino, atribuible a las demandas físicas inherentes a las labores de la empresa. En este sentido, dimensiones como la doble presencia exhiben una influencia baja en la productividad, puesto que su impacto, según otros estudios, se manifiesta con mayor relevancia en el segmento femenino. Este equilibrio de género en la fuerza laboral contribuye a disminuir los conflictos psicosociales en la empresa y se sugiere su mantenimiento.

En cuanto a la estabilidad laboral, el 34% de la población estudiada muestra cierta inquietud debido al contexto actual del país, aunque la mayoría percibe tener estabilidad y posibilidades de desarrollo en la organización.

La investigación encontró limitaciones significativas, como el temor de los empleados al contestar responder el cuestionario, lo que llevó a analizar los resultados de manera general. Además, se debió coordinar la aplicación del cuestionario considerando la programación del área de producción y el porcentaje de ausentismo para asegurar la participación de todo el personal.

Se concluye que es imperativo implementar un plan de prevención basado en los resultados del análisis de riesgos psicosociales. Este plan debe abordar los factores de mayor incidencia y contemplar técnicas adecuadas para el desarrollo de habilidades de afrontamiento tanto a nivel individual como empresarial.

Recomendaciones

Se sugiere llevar a cabo la implementación del plan de intervención diseñado, el cual se centra en preservar y fortalecer los aspectos positivos identificados, al tiempo que se abordan de manera efectiva los factores psicosociales perjudiciales que afectan a los trabajadores. Esto se logrará mediante la aplicación de sesiones de psicoeducación, la utilización de técnicas y dinámicas de grupo, así como la implementación de diversas estrategias destinadas a beneficiar a la población objetivo y dar respuesta a los objetivos de la investigación planteada.

Ampliar los criterios de la investigación, buscando analizar a una población heterogénea considerando otros datos sociodemográficos como la edad con el fin de obtener un panorama más profundo sobre la temática y sirva de referencia para otros estudios.

Promover de forma regular dinámicas grupales en los trabajadores, con la finalidad de afianzar la confianza, crear un ambiente laboral armónico y reducir los niveles de estrés.

Los aspectos que deben reforzarse (riesgo medio de desarrollar problemas psicosociales) en la empresa se relacionan con la manifestación de emociones frente al cargo que ocupa el personal, pues se identifica cierto malestar emocional, por el bajo reconocimiento laboral, tanto de la función como del cargo laboral.

Los elementos que deben eliminarse (generan un riesgo alto de padecer problemas psicosociales) se relacionan con aspectos psicológicos negativos que se evidencia en la empresa, entre ellos se identifica inseguridad y alta preocupación por factores relacionados con la estabilidad laboral, salario, horarios, entre otros.

6. Plan de Intervención

6.1. Objetivo general:

Fomentar el bienestar en los colaboradores con relación a la percepción de los riesgos psicosociales mediante la implementación de un plan de intervención, desarrollado en base necesidades detectadas en el estudio realizado a fin de crear un ambiente laboral saludable

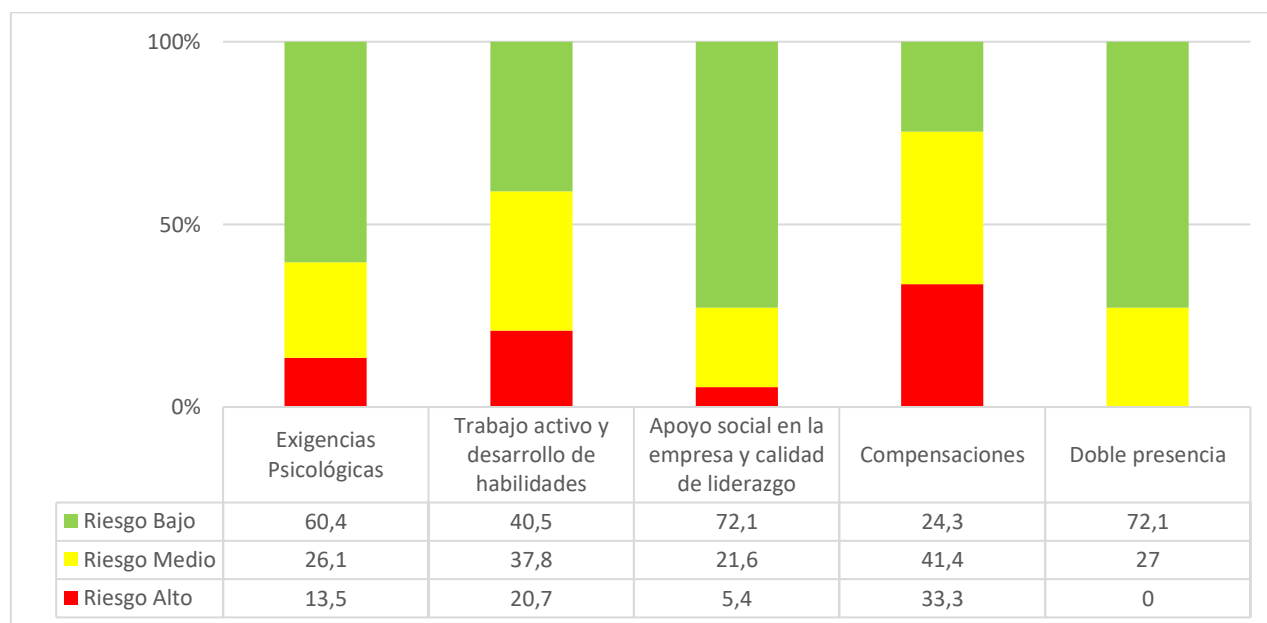
6.2. Objetivos específicos:

- Dar a conocer los resultados del estudio riesgos psicosocial
- Socializar la planificación de los temas a tratarse con la gerencia general
- Ejecutar la planificación realizada con los colaboradores de acuerdo al tipo de

intervención indicada.

6.3. Antecedentes

Teniendo como premisa los resultados obtenidos en el estudio del riesgo psicosocial realizado en la empresa:



De acuerdo con la información proporcionada en el gráfico, se destaca un riesgo elevado en la dimensión de compensaciones, siendo el 33.3% el porcentaje más representativo. En el rango medio, la dimensión de compensaciones nuevamente ocupa el 41.4%, seguida por la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades con el 37.8%. En el rango bajo, la dimensión de doble presencia se sitúa en un 0%. Esto señala la necesidad de llevar a cabo una intervención, considerando aspectos como el mantenimiento del factor psicosocial del apoyo social en la empresa, la calidad del liderazgo y los bajos niveles de doble presencia. Asimismo, se propone una intervención psicoeducativa para reforzar el factor psicosocial de compensaciones y oportunidades de desarrollo en el trabajo, así como para eliminar el factor psicosocial de inseguridad relacionado con las condiciones generales del contrato. En síntesis, se plantea una intervención psicoeducativa integral para abordar el riesgo psicosocial.

6.4. Marco normativo

- Código de trabajo, Art. 38 hace mención a los riesgos provenientes de las actividades laborales y la responsabilidad que tiene el empleador ante la ocurrencia de estos.
- Acuerdo ministerial No. MDT - 2017- 0135, en el capítulo 5 establece las obligaciones en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos, con la finalidad de crear bienestar en el trabajador.

6.5. Alcance

El plan de intervención actual ha sido concebido para colaborar con los empleados de la Empresa Corrugadora Nacional Cransa S.A. ejecutando niveles de intervención primaria y secundaria. En otras palabras, se orienta de manera preventiva hacia la preservación o reducción de dimensiones con porcentajes en el rango bajo, y de manera intervencionista en

aquellas con porcentajes en el rango medio.

6.6. Desarrollo

Los elevados niveles de riesgo psicosocial conllevan repercusiones en el rendimiento, funcionalidad y salud del empleado, tanto a nivel personal como laboral. El actual plan de intervención se centra en abordar de manera integral las diversas dimensiones y subdimensiones, respaldado por fundamentos teóricos relacionados con la temática propuesta.

Se proponen actividades prácticas diseñadas mediante técnicas, dinámicas grupales, iniciativas de capacitación y sensibilización, previos análisis de autores vinculados a la variable. Estas actividades han demostrado un impacto significativo en la reducción de los factores de riesgo psicosocial, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar del trabajador y, en consecuencia, a la productividad tanto del colaborador como de la empresa.

Mediante los resultados obtenidos se evidencian factores favorables y desfavorables en la población, respecto al nivel de riesgo psicosocial, lo que podría estar relacionado a diversas condiciones internas o externas en los trabajadores, independientemente del cargo que ocupan. Por tanto, se considera importante trabajar en estos aspectos para mantener, reforzar y eliminar de manera estratégica los distintos niveles de riesgos psicosociales, mediante la psicoeducación basada en el plan de intervención del ministerio de trabajo (2017)

Plan de Intervención

Sesión 1:

Intervención psicoeducativa para mantener el factor psicosocial de Apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y niveles bajos de doble presencia

Tema de la sesión	Objetivo	Recursos	Duración	Inicio	Desarrollo	Cierre
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. Doble presencia	Mantener la calidad de la relación entre sus compañeros/as de trabajo y mantener niveles bajos en relación con la preocupación por tareas domésticas	Humanos -Trabajadores -Facilitador Materiales -Proyector -Material de escritorio -Marcadores -Papel bon	1 hora y 30 minutos: Inicio: 15 minutos Desarrollo: 1 hora Cierre: 15 minutos	Dinámica rompe hielo “Carta de presentación” -Solicitar a los trabajadores que dibujen un animal con el que se identifiquen. -El facilitador recogerá los dibujos y de manera aleatoria el dibujo que salga deberá presentarse la persona quien dibujo. -Los participantes deberán decir porque se identifican con ese animal. -Finalmente se realiza una reflexión con preguntas abiertas.	-Socializar las dimensiones de: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. Doble presencia -Establecer horarios de descanso y espacios de convivencia entre compañeros, (por ejemplo: fechas de cumpleaños, aniversario de la empresa) con la finalidad de afianzar la relación entre el personal y generar un ambiente armónico en la empresa. -Realizar una reflexión y debate de las cuestiones planteadas a través de preguntas abiertas. Así mismo se plantean propuestas de integración.	Dinámica de “estiramientos” -El facilitador realizará movimientos corporales de estiramiento. -Los participantes deberán imitar estos movimientos. -Finalmente los participantes deben adjuntar un movimiento adicional al proporcionado por el facilitador.

Nota: Actividad propuesta para apoyar a los trabajadores y reducir los riesgos psicosociales en el campo laboral.

Intervención psicoeducativa para reforzar el factor psicosocial de compensaciones y posibilidades de desarrollo en el trabajo

Tema de la sesión	Objetivo	Recursos	Duración	Inicio	Desarrollo	Cierre
Posibilidades de desarrollo personal en el trabajo y compensaciones	Reforzar las posibilidades de desarrollo y el reconocimiento en el trabajo	Humanos -Trabajadores -Facilitador Materiales -Pañuelos -Proyector -Material de escritorio -Marcadores -Papel bon	1 hora y 30 minutos: Inicio: 15 minutos Desarrollo: 1 hora Cierre: 15 minutos	Dinámica rompe hielo "Caminata de la confianza" -Solicitar a los trabajadores que se agrupen en parejas. -El facilitador proporcionara un pañuelo por pareja para vendar los ojos de una persona. -Los participantes con los ojos vendados deben confiar en su interlocutor, deberá seguir las instrucciones que se le da. -Finalmente se realiza una reflexión con preguntas abiertas.	-Socializar las dimensiones de: posibilidades de desarrollo en el trabajo y compensaciones. -Definir claramente las funciones, competencias y responsabilidades asignadas en el trabajo, con el fin de mejorar la gestión de expectativas y el rol laboral. -Analizar la distribución y planificación de las tareas asignadas, es decir el contenido y condiciones de trabajo (cantidad de trabajo, ritmo, métodos, tareas utilizar, etc.), con el objeto de mejorar la autonomía en el campo laboral. -Realizar una reflexión y debate de las cuestiones planteadas a través de preguntas abiertas.	Dinámica "La foto grupal" -El facilitador propondrá a los participantes de manera individual que recuerden momentos compartidos, enfocándose en sus emociones y sentimientos vividos. -Luego, se seleccionará un momento que sea significativo para ellos y lo guarden como una foto en su memoria para posterior la describan detalladamente como quieren recordar este encuentro.

Nota: Actividad propuesta para apoyar a los trabajadores y reducir los riesgos psicosociales en el campo laboral.

Intervención psicoeducativa para eliminar el factor psicosocial de Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato.

Tema de la sesión	Objetivo	Recursos	Duración	Inicio	Desarrollo	Cierre
Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato.	Eliminar la preocupación por las condiciones del contrato, renovación, probabilidades de despido o ascenso y cambios del sueldo.	Humanos -Trabajadores -Facilitador Materiales -Proyector -Material de escritorio -Marcadores -Papel bon -Calendario de tareas y responsables.	1 hora y 30 minutos: Inicio: 15 minutos Desarrollo: 1 hora Cierre: 15 minutos	Dinámica “La pelota preguntona” -Solicitar a los trabajadores que se agrupen y formen un círculo. -Los participantes pasaran la pelota hasta que el facilitador detenga la canción. -La persona que se quede con la pelota deberá presentarse y decir cuáles son sus actividades en su tiempo libre.	-Socializar la dimensión de: Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato. -Analizar las consecuencias de una excesiva preocupación respecto a estas condiciones. -Elaboración de planificaciones con actividades en donde todos los participantes se sientan importantes y primordiales dentro de la empresa, con el fin de brindar seguridad a los trabajadores acerca de su trabajo. -En complemento a la planificación, implementar una previa socialización de tareas dirigidas a los trabajadores, para que de este modo puedan participar activamente y definan con responsabilidad sus tareas. -Realizar una reflexión y debate de las cuestiones planteadas a través de preguntas abiertas.	Dinámica “La Galleta de la suerte” -El facilitador da unos minutos para que cada persona escriba un deseo, este debe ser un mensaje dirigido a todo el grupo. -Por ejemplo, podrían escribir “deseo que lo abordado en estas sesiones se puedan poner en práctica con éxito”. -El facilitador pondrá todos los mensajes y los colocará en una bolsa. -Al azar cada participante toma un papel de la bolsa y lee en voz alta como si fuera su deseo.

Nota: Actividad propuesta para apoyar a los trabajadores y reducir los riesgos psicosociales en el campo laboral.

Intervención psicoeducativa para el riesgo psicosocial

Tema de la sesión	Objetivo	Recursos	Duración	Inicio	Desarrollo	Cierre
Riesgo psicosocial en el ámbito laboral.	Evaluar el impacto que ha generado las sesiones de intervención en los trabajadores.	Humanos -Trabajadores -Facilitador Materiales -Proyector -Material de escritorio -Marcadores -Papel bon -cartulinas -Plastilina -Pegatina -Temperas	1 hora y 30 minutos: Inicio: 15 minutos Desarrollo: 1 hora Cierre: 15 minutos	Dinámica “Respira 5 5 5” -Los participantes deben estar sentados en un lugar cómodo. -El facilitador dará las instrucciones de: colocar una mano en el abdomen y la otra mano sobre el pecho, respire hondo por la nariz y deje que el abdomen se infle, luego exhale por la boca lentamente, contando en su mente hasta cinco. -Este ejercicio se repite tres veces, con el fin de relajar a los participantes y crear un ambiente armónico.	-Realizar un buzón de ideas, en el cual los trabajadores expresen sus comentarios, aportes y puntos de vista ante las temáticas abordadas. -Realizar una reflexión y debate de las cuestiones planteadas a través de preguntas abiertas. -Visualizar un video motivacional.	Dinámica “Un monumento al grupo” -El facilitador deberá dejar en la mesa diferentes tipos de materiales, para que cada participante deje plasmado en una obra artística el aprendizaje de las sesiones. -Se da un tiempo determinado para que realicen su obra artística, y posterior a ello cada colaborador exprese a todo el grupo el significado de lo realizado.

Nota: Actividad propuesta para apoyar a los trabajadores y reducir los riesgos psicosociales en el campo laboral.

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2020). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. <https://n9.cl/7ze5n>
- Alles, M. (2010). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Cabaleiro, V. (2006). Prevención de riesgos laborales normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo: España
- Carballo, C., Llorente, C., & Kehrmann, L. (2020). *Psychosocial risk factors for suicidality in children and adolescents*. <https://n9.cl/zibef>
- Castro Méndez, N., & Suárez Cretton, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), e–2551.
<https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- Chavez, L., Velasco, A., Ramirez, L. (2019) Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera.
<https://acortar.link/qtx5vB>
- Cortes, M. (2012). *Seguridad e higiene del trabajo, técnicas de prevención de riesgos laborales*. <https://s4991ff22c06ab43d.jimcontent.com/download/version/1584023319/module/8104539763/name/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20%28JM%20Corte-10ed%29-comprimido.pdf>
- Creus, A., Mangosio, J. (2011). Seguridad e higiene en el trabajo un enfoque integral. Buenos Aires: Argentina.
- Delgado, J. (2017). *El trabajo social en el ámbito de la salud: su posición dentro del paradigma biopsicosocial*. Madrid: UCM.

Guilguirruca, R., Meza, K., Góngora., R. Moya. C (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. <https://n9.cl/4wed3>.

Gutiérrez, M., Izquierdo. D., Vargas. S., (2020). Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta.

file:///C:/Users/CLIENTE/Downloads/Dialnet-

EstudioDeRiesgoPsicosocialEnLosTrabajadoresDeLaEmp-8638087%20(1).pdf

Hernández, R., Fernandez, Carlos., Baptista. M., (2014). *Metodología de la Investigación*.

<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hurtado, C, (2013) Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras.

<https://acortar.link/j2tXL8>

Hupke, M. (2022). *Psychosocial risks and workers health*.

<https://n9.cl/w1wbh>

Jain, A., Torres, L., Teoh, K., & Leka, S. (2022). *The impact of national legislation on psychosocial risks on organizational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe*.

<https://n9.cl/ubwom>

Jimenez, B., Hernandez, E. (2013) Salud laboral, riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. España: Madrid.

Jiménez, I. (2019). *Riesgos psicosociales emergentes y sus dimensiones reguladoras: una perspectiva internacional*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid.

Jiménez, M. (2022). *Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses*

During

COVID-19

Pandemic.

<https://n9.cl/sm3n9>

López, A., Cuenca, A., Bajaña, J., Merino, K., López, M., & Bravo, D. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario*. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887>

Luna, E., Anaya, A., & Ramírez, E. (2019). *Diagnosis of the perceptions of psychosocial risk factors in the work of the personnel of a manufacturing industry*. <https://n9.cl/60d5p>

Lundqvist, D. (2019). *Psychosocial Work Conditions, Health, and Leadership of Managers*. *diva-portal*. <https://n9.cl/1xg2r>

Mena, L. (2008) *Intervención psicológica en la empresa*. España : Madrid

Ministerio de Relaciones laborales . (2013). *Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación*. Quito: MRL.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social . (2019). *Asesoramiento y asistencia técnica gratuita en prevención de riesgos laborales*. <https://saludlaboral.org/>: <https://n9.cl/2zh7m>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). *Medidas preventivas para evitar los riesgos psicosociales*. <https://generopr.org/>: <https://generopr.org/medidas-preventivas-para-evitar-los-riesgos-psicosociales/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20medidas%20preventivas%20se%20pueden%20aplicar%20para%20evitar,participaci%C3%B3n%20de%20los%20representantes%20de%20los%20trabajadores.%20>

Molina, D. (2020). *¿Qué son las relaciones laborales? Las claves de la nueva gestión del talento*. *claves de la nueva gestión del talento*. <https://www.iebschool.com/blog:>

<https://www.iebschool.com/blog/relaciones-laborales-relaciones-laborales/#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20han%20evolucionado%20las%20relaciones%20laborales%3F%20Los,...%204%20Las%20formas%20de%20control%20laboral%20>

Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981*. <https://www.ilo.org/> :

Organización Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/>
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Pozo C, (2018), Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestida Cía. Ltda. de la ciudad de Quito, autor: César Mauricio Pozo Eugenio, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador

Pujol, L., & Lazzaro, M. (2021). *Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda*. <https://n9.cl/6l22ka>

Rivera, F., Ceballos, P., & González, Y. (2021). *Psychosocial Risks and Job Satisfaction: A Meaningful Relationship for Oncology Workers*. <https://n9.cl/hj5pq>

Roussos, P. (2022). *The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation*. <https://n9.cl/rlelkc>

Ruiz, P. (2017). *La doble presencia en las trabajadoras femeninas*. <https://n9.cl/z0oe5>

Salvador, E. (2019). *Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales*.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200157

Salvador, L., Serrano, C., Corominas, A., Navarro, A (2004 - 2005) Exposición a riesgos psicosociales en la población asalariada de España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS 21.

<https://www.redalyc.org/pdf/170/17082607.pdf>

Salvatori, S. (2022). *Riesgos psicosociales del trabajo*. <https://www.psicologiaparatodos.net/>: <https://www.psicologiaparatodos.net/bienestar/riesgos-psicosociales-del-trabajo/#:~:text=Cox%20y%20Griffiths%20%281996%29%2C%20fueron%20pioneros%20en%20la,el%20potencial%20de%20causar%20da%C3%B1o%20psicol%C3%B3gico%20o%20f%C3%ADsico>.

Soto, L., Melara, M.(2017). *Riesgos Laborales del personal de enfermería en el servicio del hospital nacional Benjamín Bloom*. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>

Universidad Central de Bogotá, (2021), El bienestar laboral y su importancia en el ámbito laboral <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20tiene%20que,y%20dem%C3%A1s%20compa%C3%B1eros%20de%20trabajo>

Uribe, J. (2019). *Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público*. <https://www.redalyc.org/journal/4560/456061607013/456061607013.pdf>

Vela, I., Cornejo, J., & Benavides, F. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. <https://n9.cl/2e7x8>

Vera, R. (2020). *Riesgo psicosocial y de salud mental según la salud ocupacional*. <https://n9.cl/1p07o>

Villavicencio, F. (2019). *Los riesgos psicosociales en el trabajo.*

<https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

Zavala G. (2010). *Salud Ocupacional Principios Generales.*

<http://www.bvs.hn/RFCM/pdf/2010/pdf/RFCMVol7-1-2010-3.pdf>

Anexos

Formulario de Consentimiento Informado

Título de la investigación: Estudio del Riesgo Psicosocial y diseño del plan de intervención, Caso: Corrugadora Nacional Cransa S.A, Año 2022.

Datos del equipo de investigación:

Nombres completos	Número de cédula	Institución a la que pertenece
Sandy Grimaneza Pérez Villamarin	1722623830	Universidad Politécnica Salesiana

¿De qué se trata este documento? *(Realice una breve presentación y explique el contenido del consentimiento informado). Se incluye un ejemplo que puede modificar*

Usted está invitado(a) a participar en este estudio que se realizará denominado estudio del Riesgo Psicosocial y diseños del plan de intervención, Caso: Corrugadora Nacional Cransa S.A. En este documento llamado el presente "consentimiento informado" está dirigido para el personal en relación de dependencia de Cransa S.A. que ha superado el periodo de prueba, su participación es voluntaria, así mismo cabe indicar que la participación en la presente investigación no influye de ninguna manera en la relación laboral, es decir no implica algún tipo de beneficio adicional. En el caso de tener alguna duda no dude en comentarla para la misma sea despejada y podamos contar con su participación.

Introducción

La investigación pretende recolectar información y conocer la realidad actual de los trabajadores de la empresa en relación con los factores de riesgo psicosocial. El ser humano es un ente integral el cual se compone de varios aspectos estos deben estar equilibrados de tal manera que le permita desarrollarse de manera efectiva, al verse afectado uno de estos entes produce un efecto en cadena alterando así la estabilidad de la persona.

Teniendo en cuenta lo expuesto es necesario realizar esta medición ya que nos permitirá conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial de que más afectan a estado de ánimo de una persona en la organización, permitiéndonos enfocarnos en el mismo para minimizar sus efectos.

Objetivo del estudio

El objetivo del presente estudio es generar un plan de intervención que permita prevenir, mantener y minimizar, factores de riesgos psicosociales, con la finalidad de procurar el bienestar laboral de los trabajadores.

Descripción de los procedimientos

Para obtener un diagnóstico actualizado de los factores realizaremos las siguientes actividades:

- a. Difundir información sobre los factores de riesgo psicosocial
- b. Identificar el factor de mayor incidencia en los trabajadores de la empresa mediante un instrumento
- c. Tabular información recolectada
- d. Elaborar un plan de intervención.

Riesgos y beneficios

En el presente proyecto existe la posibilidad de presentarse alguna situación de riesgo mínima relacionada con el manejo de la información en cuanto a los datos estadísticos, si bien se considerará la confidencialidad respectiva con respecto al nombre de los participantes lo cual permanecerá anónimo, los resultados de la aplicación del instrumento

Además, es importante recalcar que usted como participante no obtendrá ningún beneficio directo del presente estudio, sin embargo, los resultados obtenidos del mismo aportarán a la elaboración de un plan de intervención que se ajuste a las necesidades de la empresa y los trabajadores.

Otras opciones si no participa en el estudio

La participación en esta investigación es voluntaria, pudiendo el participante retirarse en cualquier momento sin que esto ocasione algún tipo de perjuicio o penalización. Se considerarán las mismas acciones para quienes no deseen participar en dicho proyecto.

Derechos de los participantes *(debe leerse todos los derechos a los participantes)*

1. Recibir la información del estudio de forma clara;
2. Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
3. Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar delestudio;
4. Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
5. Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;

- 6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario;
- 7) Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio;
- 8) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;
- 9) El respeto de su anonimato (confidencialidad);
- 10) Que se respete su intimidad (privacidad);
- 11) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
- 12) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
- 13) Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;
- 14) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Manejo del material biológico recolectado

La presente investigación no incurre en el uso de materiales biológicos.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0991696076 que pertenece a Lcda. Sandy Pérez o envíe un correo electrónico a sperez@cartonesamerica.com

Consentimiento informado *(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este*

documento. En caso de que no lo tuvieran el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Nombres completos del/a participante

Firma del/a participante

Fecha

Nombres completos del testigo (*si aplica*)

Firma del testigo

Fecha

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha