



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE CUENCA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES (FRP) EN LA
EMPRESA PLASTIAZUAY S.A. EN LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERÍODO
MARZO - JULIO 2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
título de Licenciada en Psicología

**AUTORA: MIRYAM MARITZA CHICAIZA SATÁN
TUTOR: LCDO. GUIDO PAÚL FLORES SISALIMA, MGS.**

Cuenca - Ecuador

2023

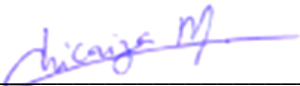
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Miryam Maritza Chicaiza Satán con documento de identificación N° 0606223089, manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Cuenca, 28 de octubre del 2023.

Atentamente,



Miryam Maritza Chicaiza Satán

0606223089

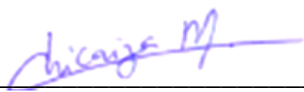
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Miryam Maritza Chicaiza Satán con documento de identificación N° 0606223089, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora de la Sistematización de experiencias prácticas de investigación: “Estudio de los factores de riesgo psicosociales (FRP) en la empresa Plastiazuay S.A. en la ciudad de Cuenca en el período marzo - julio 2023”, la cual ha sido desarrollada para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

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

Cuenca, 28 de octubre del 2023.

Atentamente,



Miryam Maritza Chicaiza Satán

0606223089

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Guido Paúl Flores Sisalima con documento de identificación N° 0103955480, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES (FRP) EN LA EMPRESA PLASTIAZUAY S.A. EN LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERÍODO MARZO - JULIO 2023, realizado por Miryam Maritza Chicaiza Satán con documento de identificación N° 0606223089, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de experiencias prácticas de investigación que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 28 de octubre de 2023.

Atentamente,



Lcdo. Guido Paúl Flores Sisalima, Mgs.

0103955480

Dedicatoria

Le dedico este trabajo a las personas más importantes en mi vida, que me han acompañado durante todo este proceso y han ayudado a guiarme durante mi camino como futura profesional y como persona; mis padres y mis hermanos, que a pesar de la distancia y las dificultades encontradas como estudiante, me han dado su voz de aliento a no rendirme jamás y que todo sacrificio tiene su recompensa.

También, vale destacar a dos personas que he encontrado durante mi vida universitaria, que aparte de ser colegas, son mis mejores amigos. A pesar de estar en otra ciudad y el costo de ser adultos, están presentes en momentos complicados tanto en lo académico y en lo personal.

Miryam Chicaiza S.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad, por haberme permitido ser parte de ella y abrirme las puertas al conocimiento, darme las herramientas necesarias para ser una buena profesional, así como también agradezco a los diferentes docentes, que por medio de su cátedra demuestran la pasión que tienen al enseñar, el cual influye en el hacer las cosas por pasión.

Agradezco también a mi tutor de tesis el Mgs. Guido Paul Flores Sisalima, por darme la oportunidad y el tiempo a este trabajo de tesis, el cual ha tenido la paciencia para guiarme.

Mi agradecimiento, también va dirigido al Jefe de Recursos Humanos de la Empresa PLASTIAZUAY S.A. el Lcdo. Juan Pablo Durán, por haberme permitido realizar este estudio.

Para finalizar agradezco a mis compañeros de clases, durante todos los semestres de universidad han aportado un granito de arena a mis ganas de continuar y no rendirme.

Miryam Chicaiza S.

Resumen

Esta investigación se centró en identificar los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP) en la empresa PLASTIAZUAY S.A. en la ciudad de Cuenca durante el período de Marzo a Julio del 2023. Se utilizó el cuestionario NOM-035 para evaluar a los trabajadores y determinar la presencia de riesgos psicosociales en distintas dimensiones laborales. Los resultados revelaron que la mayoría de los trabajadores presentaron riesgos bajos y medios, mientras que seis dimensiones mostraron presencia de riesgos psicosociales altos, destacando el acoso laboral, liderazgo, condiciones de trabajo, salud auto percibida y margen de acción y control.

Palabras claves: Factores, riesgo psicosocial, laboral, dimensiones.

Abstract

This research focused on identifying the Psychosocial Risk Factors (PRF) in the company PLASTIAZUAY S.A. in the city of Cuenca during the period from March to July 2023. The NOM-035 questionnaire was used to evaluate workers and determine the presence of psychosocial risks in different work dimensions. The results revealed that most of the workers presented low and medium risks, while six dimensions showed the presence of high psychosocial risks, highlighting workplace harassment, leadership, working conditions, self-perceived health, and margin of action and control.

Keywords: Factors, psychosocial risk, workplace, dimensions.

INDICE DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	1
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA	2
CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN. ...	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Resumen.....	6
Abstract	7
IX. Planteamiento del problema	12
X. Justificación y Relevancia	14
XI. Objetivos.....	18
1.1 Objetivo General	18
1.2 Objetivo Específico	18
2. Preguntas de investigación.....	18
XII. Marco teórico	19
a. Riesgos psicosociales.....	19
b. Consecuencias de riesgos psicosociales	21

c. Factores psicosociales	21
d. Riesgo laboral.....	22
Dimensiones de los Factores Psicosociales.....	22
1. Carga y ritmo de trabajo	22
2. Desarrollo de competencias	23
3. Liderazgo.....	23
4. Margen de acción y control.....	24
5. Organización del trabajo	24
6. Recuperación.....	24
7. Soporte y apoyo.....	24
8. Otros puntos:	25
8.1 Acoso discriminatorio.....	25
8.2 Acoso sexual	25
8.3 Adicción al trabajo	25
8.4 Condiciones del trabajo	26
8.5 Doble presencia (familiar-laboral).....	26
8.6 Salud auto percibida.....	26
XIII. Variables y dimensiones.....	27
XIV. Marco hipotético	28
XV. Marco metodológico	29
1.1 Perspectiva metodológica.....	29
Diseño de investigación.....	30

	10
Tipo de investigación	30
Instrumentos y técnicas de producción de datos	30
Plan de análisis	33
XVI. Población y muestra	34
1.1 Tipo de muestra	34
1. Criterios de la muestra	34
2.1 Criterios de inclusión	34
2.2 Criterio de exclusión	34
2.3 Fundamentación de la muestra	34
2.3.1 Ética	35
XVII. Descripción de los datos producidos	36
XVIII. Presentación de los resultados descriptivos	39
XIX. Análisis de los resultados	49
XX. Interpretación de los resultados	52
1. Carga y ritmo del trabajo	52
2. Desarrollo de competencias	52
3. Liderazgo	53
5. Organización del trabajo	54
6. Recuperación	54
7. Soporte y apoyo	55
8. Otros aspectos	55
8.1 Acoso discriminatorio	55

	11
8.2 Acoso laboral	55
8.3 Acoso sexual	56
8.4 Adicción al trabajo	56
8.5 Condiciones del trabajo	56
8.6 Doble presencia (laboral-familiar)	57
8.7 Estabilidad laboral y emocional	57
8.8 Salud auto percibida	58
XXI. CONCLUSIONES	59
XXII. Bibliografía	61
XXIII. ANEXOS	63
ANEXO 1	63
Propuesta para el plan de intervención	63
ANEXO 2	69
Consentimiento Informado	69
ANEXO 3	70
Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales	70

IX. Planteamiento del problema

A lo largo del tiempo, se ha buscado priorizar el bienestar de los trabajadores en las empresas, prestando especial atención al esfuerzo que realizan al llevar a cabo sus tareas y responsabilidades, independientemente de su posición. Para comprender de manera precisa cuáles podrían ser los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP) que afectan el desempeño y rendimiento de los colaboradores, es fundamental llevar a cabo un seguimiento detallado. Esto se justifica mediante numerosas investigaciones que respaldan la importancia de este tema.

En un estudio realizado por Luna-Chavéz et al. (2019) en una fábrica de manufactura en la ciudad de Jalisco, México, que involucró a 199 trabajadores, se obtuvieron los siguientes resultados: El 84.9% calificó como muy bueno o bueno en el área de factores individuales, mientras que, en el área del contenido de trabajo, el 55.2% lo calificó así, y en el área de contexto de trabajo, el 40.2% también lo consideró muy bueno o bueno. Estos resultados sugieren la necesidad de llevar a cabo una investigación más profunda en diversas áreas de la empresa para desarrollar y respaldar estrategias más adecuadas y precisas en términos de gestión de riesgos psicosociales.

De acuerdo con Flores-Martínez (2022) con relación a su revisión de los resultados de 15 tesis realizadas a empresas e industrias, en dos regiones del Ecuador, se alcanzaron los siguientes resultados: niveles altos y medio de riesgos psicosocial, en el área de la doble presencia, estrés laboral, Mobbing, desempeño laboral y otros. En el cual recomienda la creación de más herramientas y estrategias de prevención para la disminución de riesgos psicosociales dentro de las organizaciones.

Por otra parte, para Gonzalez-Cabrera & Vélez-Nieto, (2019) en un estudio realizado en la empresa "TEDASA" en la ciudad de Cuenca, se observa que el Estado presta una mayor atención a la salud de los trabajadores, exigiendo la realización de

evaluaciones. En este estudio, se aplicaron evaluaciones a 189 trabajadores, y se obtuvieron los siguientes resultados:

- En el área de acoso laboral, se identificó un riesgo alto.
- En la dimensión de la doble presencia, se encontró un riesgo medio.
- Por último, en la dimensión de liderazgo y organización del trabajo, se identificó un nivel bajo de riesgo.

Estos resultados proporcionan información valiosa sobre los factores de riesgo psicosociales presentes en la empresa "TEDASA" y pueden servir como base para implementar medidas específicas destinadas a mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores en estas áreas.

De acuerdo con los resultados obtenidos por Rojas-Pacurucu, (2022), en la Empresa PLASTIAZUAY S.A. se obtuvieron los siguientes resultados de acuerdo con los riesgos psicosociales dentro del nivel muy alta y alto un 50,46%, en el cual se realizó un estudio correlacional con dos herramientas metodológicas, donde se resalta la importancia de actualizar la información, por los posibles cambios efectuados al anterior estudio.

Por lo antes mencionado es importante conocer los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP) en la empresa PLASTIAZUAY, y poder realizar una actualización de datos y seguimiento continuo, teniendo como antecedentes estudios previos en torno al tema, es fundamental generar una aportación importante a la institución en la prevención de salud mental en los trabajadores.

X. Justificación y Relevancia

Es cierto que los riesgos psicosociales son una preocupación en todas las empresas e instituciones donde se desarrollan actividades laborales. Esto se debe a que el desempeño de los empleados implica una interacción constante con diversas dimensiones de los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP). Estos factores pueden tener un impacto significativo en el bienestar biopsicosocial de los individuos.

La carga de trabajo, las relaciones interpersonales en el entorno laboral, la presión por alcanzar metas y objetivos, la conciliación entre la vida laboral y personal, y la percepción de control sobre el trabajo, entre otros, son factores que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores. Por lo tanto, es esencial que las empresas y las instituciones reconozcan la importancia de gestionar y mitigar estos riesgos para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo.

La promoción del bienestar psicosocial de los trabajadores no solo es una responsabilidad ética, sino que también puede generar un impacto positivo en la productividad, la retención de talento y la reputación de la organización. Por lo tanto, abordar los riesgos psicosociales de manera efectiva es fundamental para el éxito sostenible de cualquier empresa o institución.

En consecuencia, el Ministerio del Trabajo, (2021) se ha visto en la necesidad de ejecutar un plan de acción para contrarrestar la demanda de los trabajadores bajo riesgos psicosociales, creando un acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 (2017), en el cual obliga a las empresas públicas o privadas a partir de 11 trabajadores, aplicar el cuestionario NOM-035 e integrar un programa preventivo de riesgo psicosocial.

Según Moreno-Jiménez & Baéz-León, (2010), los factores psicosociales de riesgo están relacionado con la manera de dirigir de la empresa u organización, en el

cual sus componentes tienen relación con el funcionamiento y logro de objetivos, obteniendo resultados positivos o negativos, aquellos que van a depender del entorno en el que se encuentren; dado que, al encontrar factores disfuncionales o negativos dentro de la empresa, impactan directamente a la salud y eficacia del trabajador.

De acuerdo con Toukas et al. (2015) se considera vital la indagación por parte de las empresas a los factores de riesgos psicosociales, que sirven para identificar problemas que puedan ocurrir dentro de cualquier variable y así generar soluciones de acuerdo con las necesidades de los trabajadores; puesto que, al contrarrestar el malestar de los trabajadores, se generara una mayor estabilidad organizacional, dentro para la empresa y sus trabajadores.

Por lo tanto, este estudio tendrá un impacto social, institucional y académico pertinente y apropiado.

Un impacto a nivel social permite al estudio poder identificar dimensiones que podrían afectar en la estabilidad laboral, emocional de los trabajadores, lo cual influye en la manera de relacionarse con su entorno; así mismo cuando se identifican las posibles causas, se podrán generar acciones para contrarrestar la problemática y así los trabajadores puedan ser capaces de tener una mayor empatía con las personas de su alrededor sin sentirse abrumados por su trabajo.

Un impacto institucional, permitirá a la empresa conocer la salud mental de sus trabajadores, pidiendo así mejorar el desarrollo y crecimiento de las capacidades de los trabajadores, generando estrategias de prevención, con la finalidad de proteger la salud y bienestar psicológico, obteniendo un mejor ambiente y clima organizacional.

El impacto generado a nivel académico al profundizar en temas relacionados con los Factores de Riesgo Psicosociales es de gran relevancia. Esto no solo contribuye

al conocimiento teórico y empírico sobre el tema, sino que también tiene implicaciones prácticas significativas en el mundo laboral. Algunos de los beneficios y resultados que se pueden esperar incluyen:

1. Mayor conciencia y comprensión: La investigación y el estudio en profundidad de los Factores de Riesgo Psicosociales permiten una comprensión más completa de los desafíos que enfrentan los trabajadores en el entorno laboral. Esto facilita la identificación temprana de problemas potenciales.

2. Herramientas de evaluación: La academia puede desarrollar y validar herramientas de evaluación más efectivas para medir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Estas herramientas pueden ser utilizadas por las empresas para identificar áreas de mejora.

3. Propuestas de intervención: La investigación académica puede llevar a la formulación de propuestas de intervención basadas en evidencia. Estas propuestas pueden ayudar a las organizaciones a implementar estrategias efectivas para prevenir y abordar los Factores de Riesgo Psicosociales.

4. Formación y capacitación: La academia puede contribuir al desarrollo de programas de formación y capacitación dirigidos a profesionales de recursos humanos, líderes empresariales y trabajadores para abordar los riesgos psicosociales de manera efectiva.

5. Divulgación y sensibilización: Los hallazgos académicos pueden ayudar a generar la conciencia pública y empresarial sobre la importancia de la salud mental y el bienestar en el trabajo.

6. Mejora del entorno laboral: La aplicación de la investigación académica puede resultar en mejoras tangibles en el ambiente laboral, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción de los empleados, la retención de talento y la productividad.

Destacando un precedente necesario para despertar el interés de estudiantes y futuros profesionales de cómo mantener y generar un mejor ambiente laboral para los trabajadores dentro de una empresa.

XI. Objetivos

1.1 Objetivo General

Identificar los Factores de Riesgo Psicosociales en la Empresa PLASTIAZUAY S.A. en la ciudad de Cuenca en el período Marzo- Julio del 2023.

1.2 Objetivo Específico

- Evaluar a los trabajadores con el cuestionario NOM-035 del Ministerio del Trabajo, los Factores de Riesgo Psicosociales en la Empresa PLASTIAZUAY S.A.
- Determinar de acuerdo con los resultados los Factores asociados a los Riesgos Psicosociales que afecta mayormente en los trabajadores de la Empresa PLASTIAZUAY S.A.
- Diseñar una posible propuesta de prevención en la Empresa PLASTIAZUAY S.A

2. Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son los niveles que mayormente afectan los Factores de Riesgo Psicosociales en la Empresa PLASTIAZUAY S.A.?
2. ¿Existen cambios en los resultados obtenidos del año 2022 y el actual en la Empresa PLASTIAZUAY S.A.?

XII. Marco teórico

Según el Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, (1984), existe mucha relación entre factores psicosociales y el trabajo que afectan a la salud, varios estudios médicos relacionan factores estresantes como una de las causas principales en los trabajadores; de manera somática o psicológica. Por lo cual se considera a los factores psicosociales interrelacionados con el ambiente y clima laboral.

La OIT en pro de generar un ambiente saludable para los trabajadores, genera una nueva área denominada Recursos Humanos, el cual sirve para generar espacios saludables y seguros dentro del área de trabajo (Pastor, 2013).

De acuerdo con las Leyes del Ministerio del Trabajo, (2021) es obligatorio realizar un seguimiento de los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP) que puedan estar afectando a los trabajadores sea una empresa pública o privada, donde se deberá aplicar el cuestionario NOM-035, el cual es útil para medir los diferentes tipos de nivel de riesgo que tiene la empresa en general y de manera específica según la dimensión.

a. Riesgos psicosociales

Es la condición laboral vinculada de manera directa con la organización y el entorno en el que se desarrolla, con situaciones adversas al buen desempeño laboral. Mismos que afectan de manera física, psicológica o social del trabajador, ocasionando comportamientos y actitudes indebidas en el cargo. Según la OIT/OMS: “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psicológica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo”. (INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

Es cierto que los riesgos psicosociales pueden tener un impacto significativo en la ejecución de las actividades regulares de los empleados dentro de una empresa. Estos riesgos pueden manifestarse por diversas razones, incluyendo: (Gil-Monte et al. 2016).

1. Sobrecarga de actividades: Cuando los empleados se enfrentan a una carga de trabajo excesiva o tareas demasiado demandantes en términos de tiempo y esfuerzo, esto puede generar estrés, agotamiento y disminución del rendimiento.

2. Falta de control: La percepción de falta de control sobre las tareas o el proceso de trabajo puede generar ansiedad y frustración en los empleados, lo que a su vez afecta su desempeño.

3. Conflictos con superiores: Los conflictos con los jefes o superiores pueden tener un impacto negativo en la motivación y la satisfacción laboral, lo que puede repercutir en la calidad y eficiencia del trabajo realizado.

4. Falta de claridad en tareas: Cuando los empleados no tienen una comprensión clara de sus responsabilidades y tareas, pueden experimentar confusión y estrés, lo que dificulta la ejecución efectiva de sus actividades.

5. Problemas de relaciones laborales: Los conflictos entre colegas o un ambiente laboral tenso pueden aumentar la carga emocional de los empleados y afectar su concentración y desempeño.

6. Sobrecarga laboral: La presión constante para cumplir con plazos ajustados y altas expectativas puede llevar al agotamiento y al deterioro de la salud mental de los trabajadores, lo que a su vez afecta su productividad.

Estos son solo algunos ejemplos de cómo los riesgos psicosociales pueden influir en la ejecución de las actividades laborales. La gestión adecuada de estos riesgos

es esencial para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo, así como para garantizar el bienestar de los empleados. Las empresas pueden implementar estrategias como la redistribución de tareas, la capacitación en habilidades de afrontamiento, la promoción de la comunicación efectiva y la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal para abordar estos problemas.

También los riesgos psicosociales, se considera de manera diferente en cada trabajador por lo cual su efecto se puede reflejar en diferentes áreas de la salud como la física, mental y social (CEM, 2013).

b. Consecuencias de riesgos psicosociales

Según Gil-Monte et al. (2016), se destacan los principales riesgos para los trabajadores, los cuales son: problemas de salud psicosomáticos, relacionada de manera directa con la ansiedad; satisfacción laboral, tiene vínculo directo con el bienestar de la persona de forma subjetiva; síndrome de quemarse por el trabajo o Bournout, este es uno de los apartados más complejos, ya que involucra un nivel alto de estrés, afectando la conducta y otras áreas de manera negativa en el desempeño laboral y social.

c. Factores psicosociales

Tienen relación con la percepción y experiencia del empleado, de manera individual, económica o personal, relaciones interpersonales y emocionales. Uno de los conectores más usuales de lo psicológico laboral y salud, es el estrés. Y conforme a los avances tecnológicos se ha generado y a ocasionado cambios de rutina, entorno y medios de producción; generando altos niveles de estrés Sánchez (2009).

d. Riesgo laboral

Los riesgos laborales pueden incluir una amplia gama de situaciones, como accidentes físicos, exposición a sustancias peligrosas, condiciones de trabajo adversas, carga de trabajo excesiva, acoso laboral, discriminación, estrés laboral, entre otros. Es responsabilidad de las organizaciones identificar y gestionar estos riesgos para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para sus empleados. Las medidas para abordar estos riesgos pueden incluir la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo, la formación y capacitación de los empleados, la evaluación de riesgos, la promoción de buenas prácticas laborales y la atención a la salud mental y emocional de los trabajadores. La gestión efectiva de los riesgos laborales es esencial tanto para la protección de los empleados como para el cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad en el lugar de trabajo (ISOTool, 2016).

Dimensiones de los Factores Psicosociales

1. Carga y ritmo de trabajo

La carga en el trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en la Guía de aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (2018) se conceptualiza como “Un conjunto de exigencias mentales y físicas a las que está sometida una persona en el trabajo, sobreestimando o subestimando las exigencias, el tiempo y el ritmo de una tarea determinada, que puede ser fija o variable” (p. 17).

También ha sido conceptualizada como: Carga física total a la que está sometido un trabajador durante la jornada laboral. El trabajo siempre está asociado al trabajo físico y mental, sin embargo, desde una perspectiva teórica y para facilitar la investigación, se hace una distinción entre trabajo físico y mental. Sin embargo, desde un punto de vista teórico y para facilitar la investigación, se hace una distinción entre trabajo físico y mental, en función de la actividad predominante (Rivera, et al., 2022).

2. Desarrollo de competencias

El desarrollo de competencias ha sido conceptualizado como la “Capacidad para desarrollar destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de acuerdo con los requisitos profesionales modernos y su aplicación en el lugar de trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 17). De igual manera, Soria y Cleveland (2020) el concepto ha estado desarrollándose y presentado un amplio recorrido que ha llevado a vincularlo con dos grandes dimensiones como son la estructural – funcional, la cual abarca la cosmovisión del mundo y del ser humano como ser educativo y social y, por otro lado, se vincula con un estilo de formación dirigido a la competitividad y entrenamiento de las personas, de acuerdo a las exigencias del siglo actual y del fenómeno de la globalización.

3. Liderazgo

De acuerdo a lo dispuesto en la en la Guía de aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (2018) el liderazgo fue conceptualizado como: “Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras” (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 17).

De igual forma ha sido conceptualizado como un fenómeno psicológico social que ha surgido en las organizaciones en los últimos años y ha demostrado su importancia en la historia. Las organizaciones modernas se interesan por los líderes porque tienen que operar en un mercado global en el que el cambio es inevitable y afrontar los retos de los nuevos paradigmas organizativos. Como consecuencia de estos cambios, los directivos y/o líderes tienen que gestionar cada vez más sus relaciones con individuos, grupos y otras organizaciones sin comprometer el rendimiento y el buen funcionamiento de la organización (Mena et al., 2021).

4. Margen de acción y control

De acuerdo con lo dispuesto en la Guía de aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (2018) esta dimensión fue conceptualizada como “medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno” (p. 18).

5. Organización del trabajo

La organización en el trabajo fue conceptualizada como: “las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 19). Adicionalmente, se ha entendido como “La organización del trabajo es el proceso de planificación, estructuración y coordinación de las actividades laborales en una empresa para lograr eficacia, eficiencia y rendimiento en las tareas”(Vallejo & Rubio, 2022, p. 117).

6. Recuperación

Con respecto a la recuperación fue definida como “Tiempo para descansar y recuperarse del esfuerzo físico y/o mental relacionado con el trabajo, así como tiempo para descansar, relajarse, pasar tiempo con la familia y otras actividades sociales fuera del trabajo”(Ministerio del Trabajo, 2018, p. 19). Los procesos recuperativos no sólo reducen los niveles de activación, sino que también permiten a las personas reponer sus recursos energéticos y emocionales para poder funcionar con normalidad (Girón, 2022).

7. Soporte y apoyo

Se entiende como: “Medidas y herramientas formales e informales utilizadas por los directivos y el personal para facilitar la resolución de problemas relacionados y no relacionados con el trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 19). El apoyo

organizacional representa un aspecto fundamental para el sostenimiento de un clima organizacional adecuado, dispuesto a entender las necesidades del talento humano (Ordoñez, et al., 2020).

8. Otros puntos:

8.1 Acoso discriminatorio

Corresponde con el trato desigual, exclusión o preferencia a una persona por motivos de identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, origen étnico, lengua, religión, nacionalidad, ciudadanía, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, situación migratoria, estado civil, situación jurídica, estereotipos estéticos, situación migratoria, estado civil, situación jurídica, estereotipos estéticos, embarazo, lactancia o cualquier otra situación que repercuta negativamente en la salud de una persona. (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 19)

8.2 Acoso sexual

Comprende las acciones de “Acoso sexual no deseado que afecte a la integridad física, psicológica y moral de los empleados y/o del personal” (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 19). De igual manera, dependiendo del entorno, el acoso sexual puede abarcar una serie de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual, como comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, bromas sexuales, exhibición de imágenes o carteles que cosifiquen a las mujeres, contacto físico o agresión sexual (Ranganathan et al., (2021).

8.3 Adicción al trabajo

Se ha entendido por la dificultad para liberarse del trabajo y la necesidad de asumir cada vez más trabajo pueden provocar riesgos psicosociales si el valor del trabajo es superior a la relación con uno mismo y con los demás. Lo que distingue la

adicción al trabajo de otras adicciones es que el exceso de trabajo es alabado y recompensado, lo que casi nunca ocurre con otras adicciones (Ministerio del Trabajo, 2018).

8.4 Condiciones del trabajo

Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral (Ministerio del Trabajo, 2018).

8.5 Doble presencia (familiar-laboral)

Representan las tensiones originadas como consecuencia de no lograr conciliar el trabajo, la vida privada y familiar (Ministerio del Trabajo, 2018). Al respecto el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo se producen cuando los empleados no consiguen equilibrar las exigencias del trabajo y los roles familiares. Dos direcciones de conflictos en la interfaz trabajo-familia siempre dan lugar a resultados indeseables relacionados con el trabajo. Por ejemplo, estudios previos han encontrado que la desarmonía familia- trabajo podrían obstaculizar el rendimiento laboral (Charoensukmongkol & Puyod, 2021).

8.6 Salud auto percibida

Corresponde con la percepción de la salud física y mental de una persona en relación con su trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018). También se ha entendido como un resultado de salud subjetivo que resume todas las condiciones de salud y se utiliza ampliamente en los estudios de salud poblacional. Sin embargo, a pesar de su conocida relación con la supervivencia, sigue sin estar claro qué condiciones de salud se tienen realmente en cuenta a la hora de realizar una evaluación individual de la propia salud (Gumà, 2021).

XIII. Variables y dimensiones

Las variables del presente estudio son las siguientes:

- **Factores de riesgos psicosociales:** Evaluar la existencia de factores de riesgo psicosocial en la Empresa PLASTIAZUAY S.A.
- **Factores de principal afectación:** Reconocer y describir los riesgos con más incidencia existen en los colaboradores y proponer un plan de acción.

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Factores de riesgos psicosociales	Situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor	Carga en el trabajo	Bajo Medio Alto	1,2,3,4 5,6,7,8
		Desarrollo de competencias		9,10,11,12,13,14
		Liderazgo		15,16,17,18
		Margen de acción y control		19,20,21,22,23 25,26,27,28,29
		Organización del trabajo		30,31,32,33,34
		Recuperación		
		Soporte y apoyo		35,38,53,56
		Acoso discriminatorio		41,50
		Acoso laboral		43,48
		Acoso sexual		36,45,51,55,57
		Adicción al trabajo		40,47
		Condiciones del Trabajo		46,49
		Doble presencia (laboral – familiar)		37,39,42,52,54 44,58
		Estabilidad laboral y emocional		
		Salud auto percibida		

Factores de principal afectación	Riesgos con más incidencia existen en los colaboradores	Carga en el trabajo	Bajo	1,2,3,4
		Desarrollo de competencias	Medio	5,6,7,8
		Liderazgo	Alto	9,10,11,12,13,14
		Margen de acción y control		15,16,17,18
		Organización del trabajo		19,20,21,22,23
		Recuperación		25,26,27,28,29
		Soporte y apoyo		30,31,32,33,34
		Acoso discriminatorio		35,38,53,56
		Acoso laboral		41,50
		Acoso sexual		43,48
		Adicción al trabajo		36,45,51,55,57
		Condiciones del Trabajo		40,47
		Doble presencia (laboral – familiar)		46,49
		Estabilidad laboral y emocional		37,39,42,52,54
		Salud auto percibida		44,58

XIV. Marco hipotético

H1: Los Factores con alto Riesgo Psicosocial obtenidos actualmente son iguales a los resultados del año 2022 en la Empresa PLASTIAZUAY S.A.

H2: Existen bajos niveles de factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la Empresa PLASTIAZUAY S.A en el presente año.

H3: Hay disminución de riesgo altos en comparación del año 2022 y el actual en la Empresa PLASTIAZUAY S.A.

XV. Marco metodológico

1.1 Perspectiva metodológica

La presente investigación se desarrolla bajo la perspectiva cuantitativa, debido a que implicó la producción y análisis de datos numéricos para valorar el comportamiento de las variables de estudio. De acuerdo con lo expuesto por Hernández y Mendoza (2018) en este paradigma se define un problema de investigación con claridad, establecen unos objetivos y direcciona la obtención de datos, de acuerdo con un proceso previamente definido.

Según Flickg (2004), metodológico, que tiene como objetivo fundamental reducir la investigación cuantitativa en psicología se sustenta en una perspectiva epistemológica positivista, conocida como reduccionismo la dinámica social a variables e indicadores definidos operacionalmente.

De acuerdo con lo expuesto por Villamar (2015) el positivismo, o filosofía positiva, es la teoría filosófica según la cual todo conocimiento verdadero es reducible a una interpretación "positiva", es decir, real, perceptible sensorialmente y verificable del conocimiento.

El positivismo se considera una epistemología híbrida que fusiona elementos del racionalismo y el empirismo, así como la lógica deductiva con la lógica inductiva. También es conocido por varios otros nombres, como el enfoque hipotético-deductivo, el método cuantitativo, el enfoque empírico-analítico y el enfoque racionalista. El positivismo se refiere a:

Un enfoque racional, teoría o sistema en una organización social basada en la idea de que todo existe en sí mismo. Se utiliza tanto en la vida social como en las ciencias naturales y otros campos y la experiencia científica y su elaboración

lógico-matemática es la única fuente de todo de todo conocimiento valioso.
(Montenegro & Martínez, 2017).

En correspondencia con lo antes expuesto esta investigación se adhiere al paradigma positivista, entendiendo que se orientó a la búsqueda de datos reales, obtenidos de la muestra de estudio, mediante instrumentos previamente diseñados que facilitaron la cuantificación de la información recabada.

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental transversal, porque se busca describir por medio del cuestionario los resultados obtenidos, donde se quiere responder a la variable planteada (Hernández et al. 2016),. En consonancia con el planteamiento de la investigación no experimental Ponce et al. (2018) representa un modelo investigativo en el cual no existe una variable independiente. En lugar de ello, el investigador observa y analiza el contexto en el que se manifiesta el fenómeno para recopilar información.

Tipo de investigación

De igual forma se consideró el carácter descriptivo del estudio por cuanto los datos recabados permitieron describir la presentación de las variables en la muestra estudiada. La investigación descriptiva se emplea para presentar de manera detallada las características de una población o fenómeno objeto de estudio. En términos de su direccionalidad, no responde a las interrogantes acerca de cómo/cuándo/por qué se establecen esas características, se enfoca hacia el cuestionamiento "qué".

Instrumentos y técnicas de producción de datos

Esta investigación empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, entendida como un procedimiento dentro de la investigación cuantitativa en el que el

investigador recoge información a partir de un cuestionario prediseñado en forma escrita, sin modificar el entorno o el fenómeno acerca del que se recoge la información. (Ruiz & García, 2022).

En correspondencia con la técnica empleada se utilizó el cuestionario realizado por el Ministerio de trabajo denominada NOM-035, mismo que es una herramienta para identificar los factores de riesgo que pueden estar afectando a los trabajadores de la empresa; por tanto, su aplicación está diseñada en un lenguaje sencillo para la fácil comprensión. Se determinó una validez y confiabilidad muy alta, según el Alfa de Cronbach del 0.967 y el Coeficiente de Pearson del 0.30.

Además, teniendo en cuenta que el cuestionario presenta opciones de respuesta en escala de Likert que se detallan de la siguiente forma: Completamente de acuerdo con una valoración de 4; Parcialmente de acuerdo con una valoración de 3; Poco de acuerdo con una valoración de 2; y en Desacuerdo con una valoración de 1.

Por lo tanto, el cuestionario está compuesto por 58 ítems distribuidos en 8 dimensiones, que son las siguientes:

1. Carga y ritmo de trabajo.
2. Desarrollo de competencias.
3. Liderazgo.
4. Margen de acción y control.
5. Organización del trabajo.
6. Recuperación.
7. Soporte y apoyo.

8. Acoso Discriminatorio, Acoso laboral, Acoso sexual, Adicción al trabajo, Condiciones del Trabajo Doble presencia (laboral-familiar), Estabilidad laboral y emocional, y Salud auto percibida. (Ministerio del trabajo, 2021).

Tabla 1.

Dimensiones del cuestionario NOM-035 Extraído de: Guía del Ministerio del Trabajo

Dimensión	Numero De Ítems
Carga y ritmo de trabajo	4
Desarrollo de competencias	4
Liderazgo	6
Margen de acción y control	4
Organización del trabajo	6
Recuperación	5
Soporte y apoyo	5
Otros puntos importantes:	
Acoso discriminatorio	4
Acoso laboral	2
Acoso sexual	2
Adicción al trabajo	5
Condiciones del trabajo	2
Doble presencia (laboral-familiar)	2
Estabilidad laboral y emocional	5
Salud auto percibida	2

Fuente: Manual del cuestionario NOM-035

Plan de análisis

El cuestionario NOM-035 se aplicó por medio de Google Form de manera virtual, para obtener el mayor nivel de confiabilidad en las respuestas. Para la interpretación de resultados se ejecutó por medio Microsoft Excel y las fórmulas definidas para la calificación de los ítems, elaboración de puntajes netos, puntaje convertido y conversión de acuerdo con los baremos preestablecidos por el Ministerio del trabajo.

El procesamiento de los datos se realizó basado en un análisis estadístico, empleando las funciones estadísticas de Microsoft Excel, programa a través del cual se obtuvo valores porcentuales para cada una de las dimensiones que conforman el cuestionario, las cuales se expresaron mediante gráficos para su mejor exposición.

XVI. Población y muestra

La población objeto de estudio en la investigación incluyó a 104 trabajadores de la empresa PLASTIAZUAY S.A., ubicados en la ciudad de Cuenca, con presencia en diversas sucursales en todo el país, como Guayaquil, Quito y Ambato.

1.1 Tipo de muestra

La muestra se seleccionó bajo la modalidad de no probabilística por conveniencia o intencionada, es decir, las personas a las cuales se accedió comprendieron aquellos quienes permitieron la posibilidad de ser abordados para la aplicación de los instrumentos empleados, previa autorización de los líderes de la organización.

1. Criterios de la muestra

2.1 Criterios de inclusión

- Trabajadores que tengan contrato laboral.
- Trabajadores que se encuentren laborando un mínimo de seis meses.

2.2 Criterio de exclusión

- Trabajadores que se encuentren de vacaciones.
- Trabajadores que se encuentren con permiso médico.
- Trabajadores que se encuentren con tratamiento médico o psicológico.

2.3 Fundamentación de la muestra

La Empresa PLASTIAZUAY S.A, dispone de varias sucursales, no obstante, debido a las condiciones de acceso, se procedió a abordar por medio de Google Form a otras ciudades como Guayaquil, Quito y Ambato; el cual permitió acceder al personal de la organización.

2.3.1 Ética

Para el presente estudio, se realizó una solicitud dirigida Jefe de Recursos Humanos, el PSC. Juan Pablo Durán para poder acceder a la información de sus trabajadores y aplicación de las encuestas que se realizará durante el estudio, luego se procederá con la identificación los factores de riesgos psicosociales, acerca de la situación actual de la empresa; y así generar medidas pertinentes, de modificación o mejoría organizacional.

XVII. Descripción de los datos producidos

En esta sección, se presentan datos relacionados con la población, específicamente las variables independientes de naturaleza sociodemográfica.

Figura 1 Ciudad

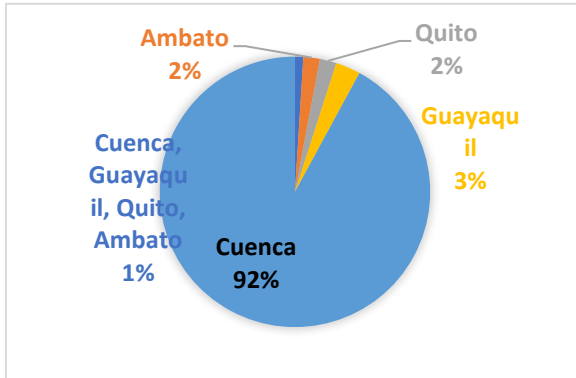


Figura 2 Sexo

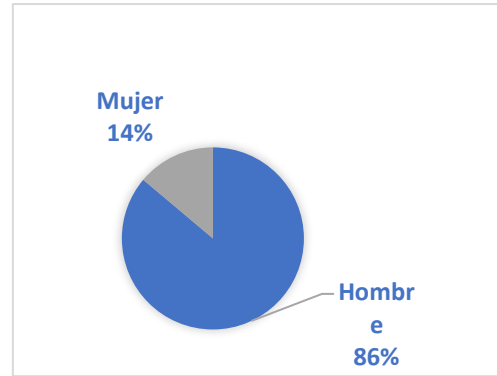


Figura 3 Edad

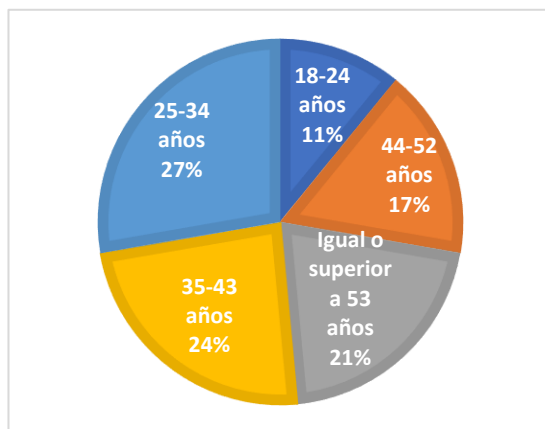


Figura 4 Estado Civil

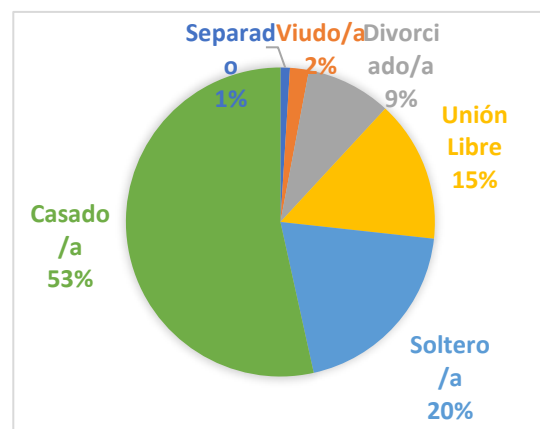


Figura 5 Años de servicio

Figura 7 Áreas de servicio

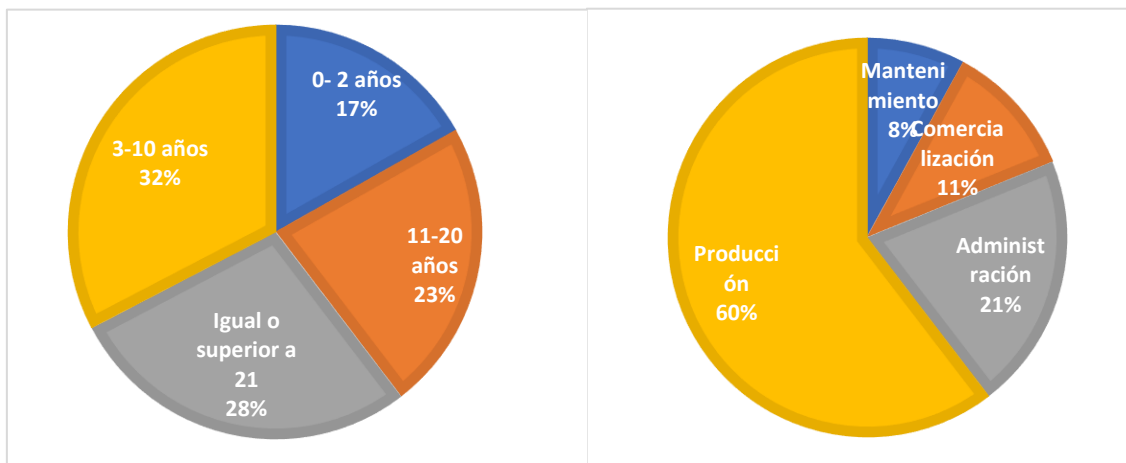
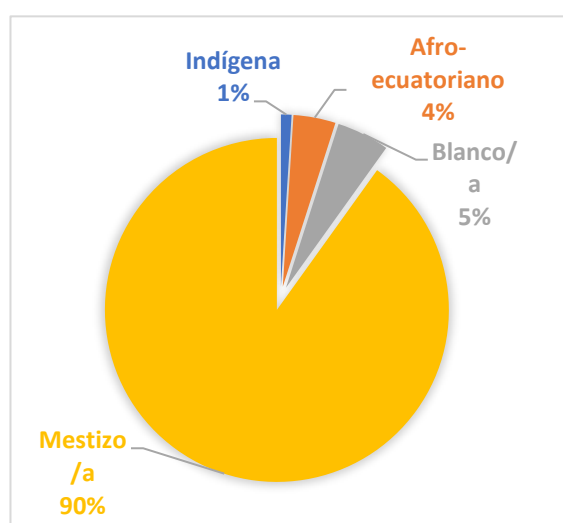


Figura 6 Etia



De acuerdo con los resultados se aprecia, que la ciudad con mayor población laboral con el 92,8% es Cuenca (figura 1); el 82% son de sexo masculino y la edad con mayor población es entre los 25-34 años (figura 2). El estado civil casado representa al 53,47%, siendo la mayor proporción; 20% solteros, 15% en unión libre, 9% separados y un 1% viudos. Sus años de servicio evidenciaron un mayor porcentaje localizados entre 3 y 10, representados por el 32%; luego los de mayor a 21 años conformados por el 28% y los de entre 11 y 20 años con un 23%, mientras que los de menos de dos años correspondió con el 16% (fig. 4 y 5).

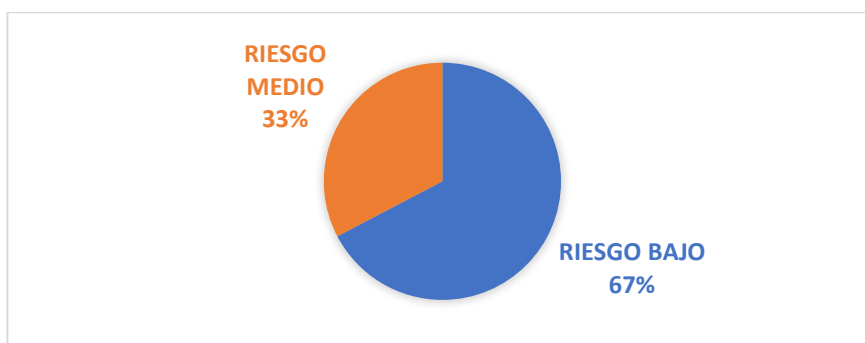
Con respecto al área de servicio, la de mayor representatividad correspondió con la producción, representada por un 60%; luego administración con un 21%, le siguió

comercialización en un 11% y mantenimiento con el 8%. Por su parte, la etnia de mayor representación fue la mestiza, con un 90%; seguida por los blancos con un 5%, afroecuatorianos en un 4% y los indígenas representados por el 1%) (fig. 6 y 7).

XVIII. Presentación de los resultados descriptivos

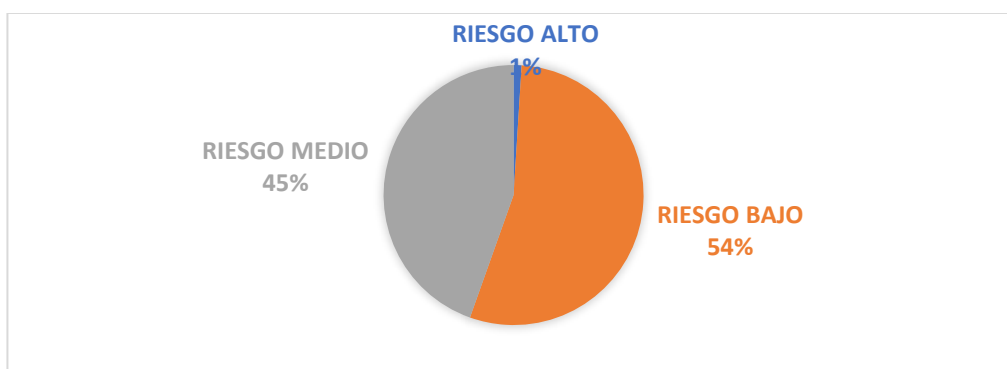
Luego de aplicar el cuestionario NOM-035 del Ministerio del Trabajo y considerando las opiniones y percepciones individuales de los colaboradores de la empresa, se procedió a la presentación de los resultados.

Figura 8 Carga y ritmo en el trabajo



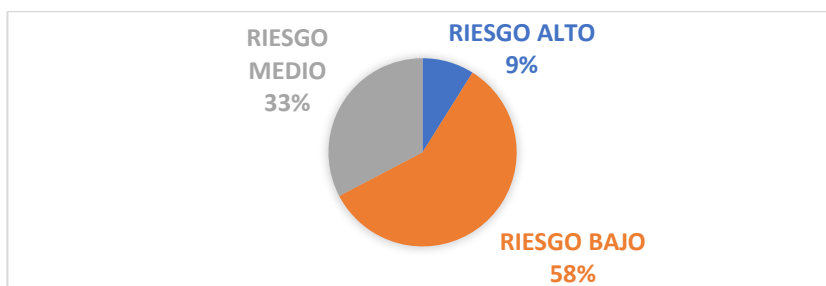
El resultado en la dimensión carga y ritmo en el trabajo muestran la presencia de riesgo bajo en un 67% y medio en un 33%. Lo cual evidencia que en dicha categoría no se observó riesgo alto, de acuerdo con la apreciación de los trabajadores.

Figura 9 Desarrollo de competencias



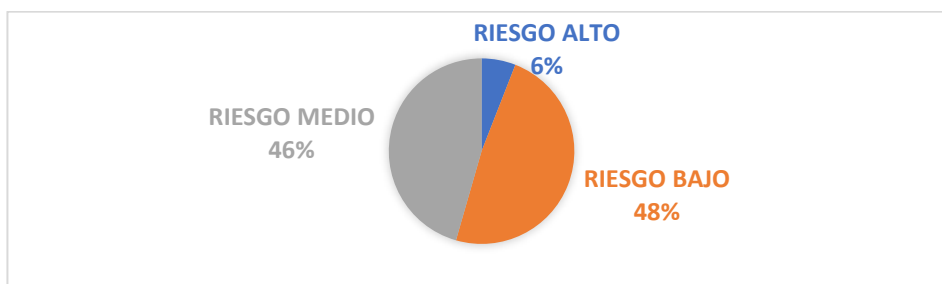
Con respecto a la dimensión desarrollo de competencias los resultados evidencian una mayor proporción en los riesgos bajo, expresada en un 54%, seguida por el medio con un 45% y en último lugar el alto representado por el 1%. De acuerdo con estos datos el nivel con mayor incidencia corresponde al bajo.

Figura 10 Liderazgo



Los resultados en la dimensión de liderazgo muestran un 58% en el nivel bajo; 33% en el medio y 9% en el alto. Datos que evidencian una percepción de estar conforme en la mayoría de los trabajadores, pero un 9% de ellos percibe que es una condición en la cual existe amenaza para su integridad.

Figura 11 Margen y control

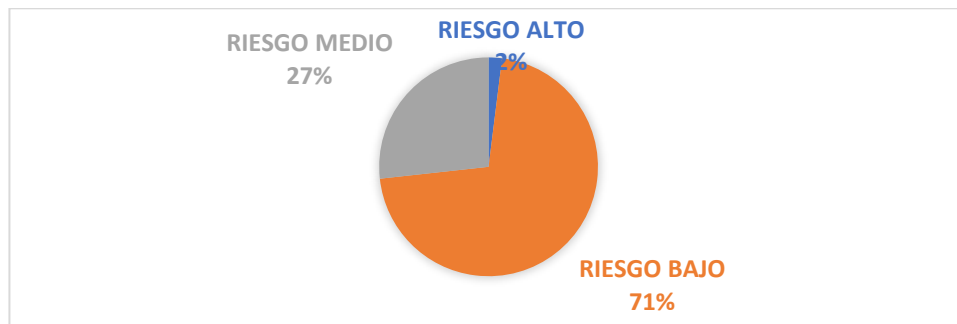


En lo que respecta a la dimensión de margen y control, que se refiere al grado en que el individuo participa en la toma de decisiones relacionadas con su función laboral, como métodos y ritmo de trabajo, horas de trabajo, entorno y otros factores laborales, los resultados son los siguientes:

- El 48% de los trabajadores indican una percepción de involucramiento bajo.
- Un 46% lo evalúan en un nivel medio de involucramiento.
- Solo un 6% considera que su nivel de involucramiento es alto en esta

dimensión.

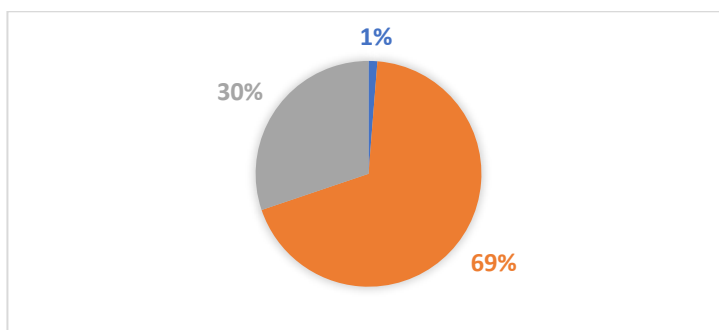
Figura 12 Organización del trabajo



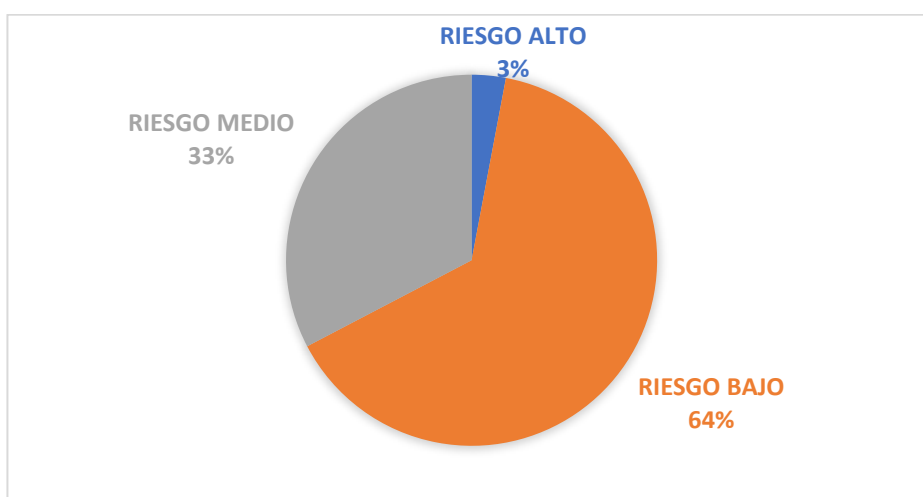
En lo que respecta a la dimensión de organización del trabajo, los resultados muestran lo siguiente:

- Un 71% de los trabajadores presenta un riesgo bajo en esta dimensión.
- El 27% se encuentra en un nivel de riesgo medio.
- Solo un 2% de los trabajadores muestra un riesgo alto en esta dimensión.

Estos datos indican que la mayoría de los trabajadores se sienten cómodos con respecto a aspectos relacionados con la comunicación, tecnología, género, distribución y asignación de la mano de obra, así como las necesidades cualitativas y cuantitativas de mano de obra en su entorno laboral.

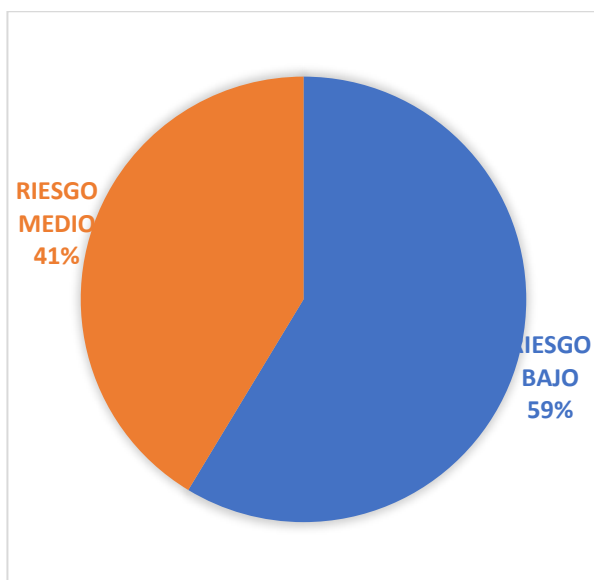
Figura 13 Recuperación

Los datos con respecto a la dimensión de recuperación manifestaron un 69% localizados en el riesgo bajo; 30% en el medio y solo el 1% en el alto. En función de estos resultados la mayor proporción de trabajadores presentan una percepción de un mínimo impacto en las actividades relacionadas con el tiempo destinado al descanso.

Figura 14 Soporte

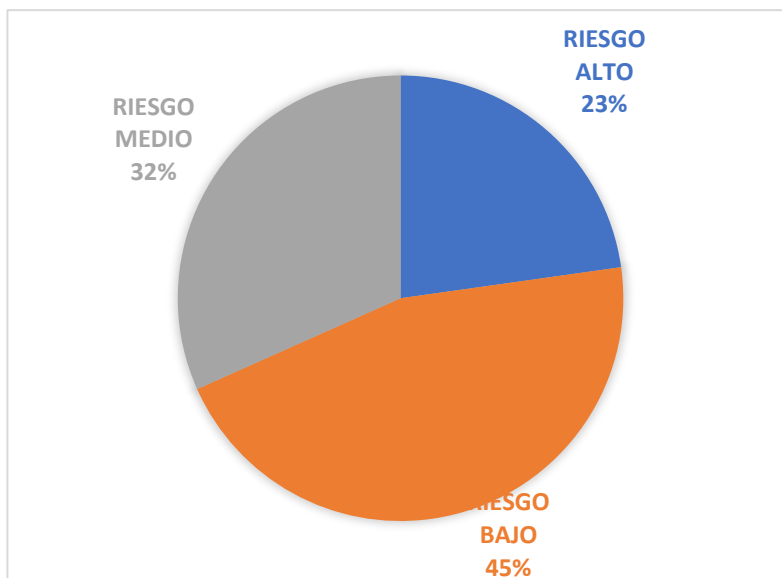
En cuanto a la dimensión de soporte el 64% se localizó en el nivel bajo; 33% medio y 3% alto. En función de estos resultados los trabajadores experimentan un impacto mínimo sobre su salud como consecuencia de las medidas y recursos formales e informales utilizados por directivos y empleados para ayudarles a facilitar la resolución de problemas relacionados y no relacionados con el trabajo.

Figura 15 Riesgo discriminatorio



La percepción del riesgo discriminatorio se considera mínima para el 59% de los trabajadores y medio en el 41% de los casos. De acuerdo con estos datos el riesgo discriminatorio es principalmente bajo para la mayoría de los evaluados.

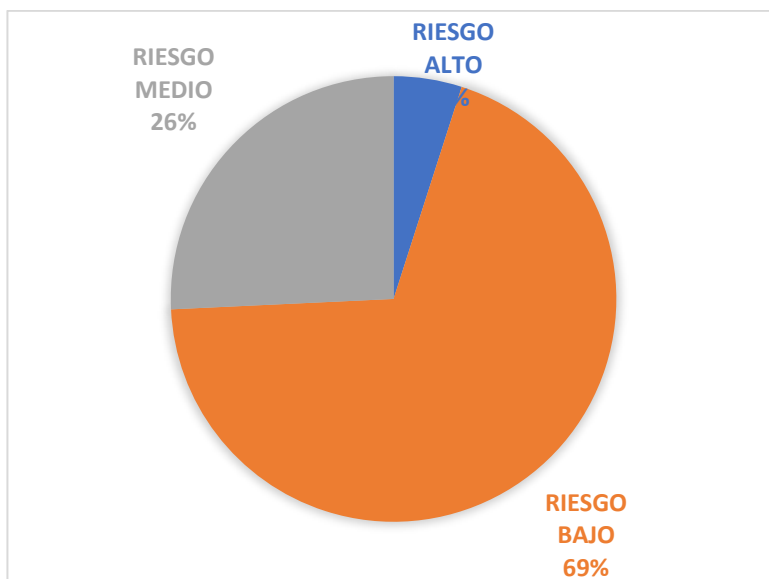
Figura 16 Riesgo laboral



De acuerdo con los datos del riesgo laboral el 45% lo percibe como bajo; 32% medio y un 23% alto. Estos datos evidencian para la mayoría de los trabajadores un

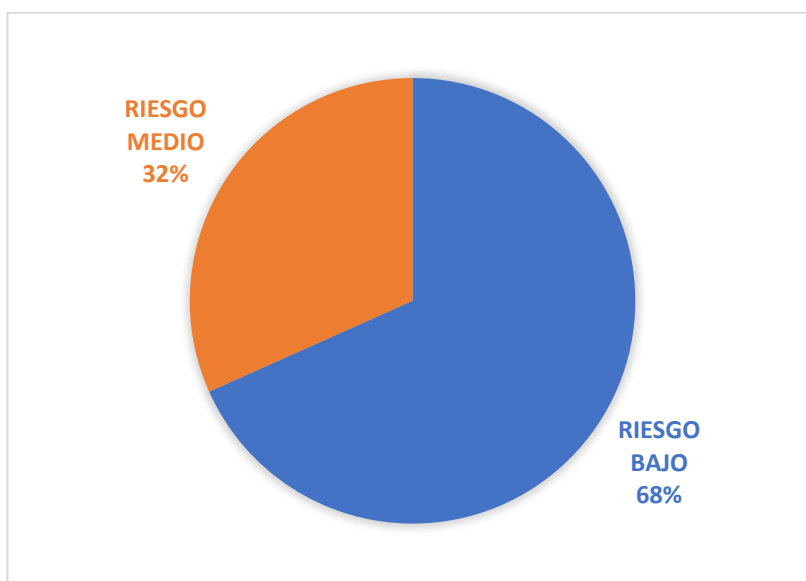
nivel de riesgo tolerable, sin embargo, una proporción significativa del 23% percibe un impacto significativo en su seguridad y salud.

Figura 17 Riesgo sexual



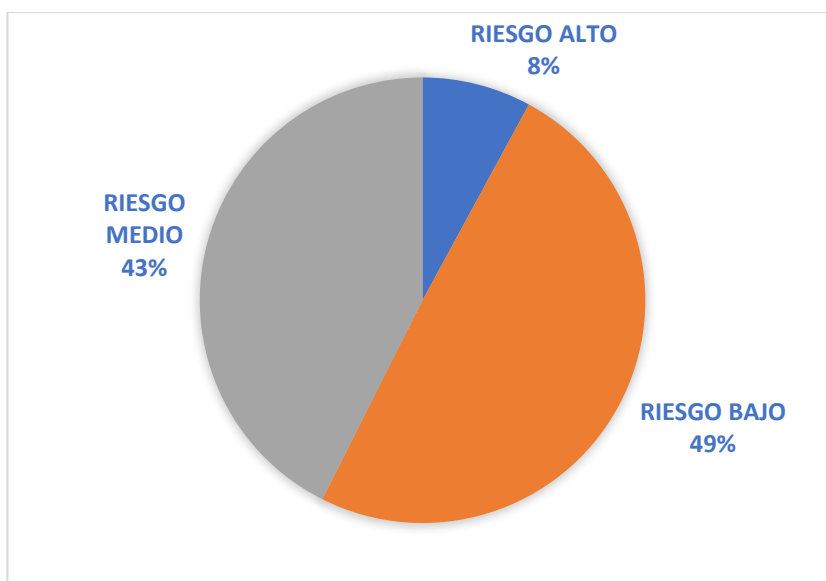
Los resultados en cuanto al nivel riesgo sexual expresan un 69% bajo; 26% medio y 6% alto, es decir una proporción mínima de trabajadores percibe amenazada su integridad en este aspecto.

Figura 18 Riesgo de adicción al trabajo



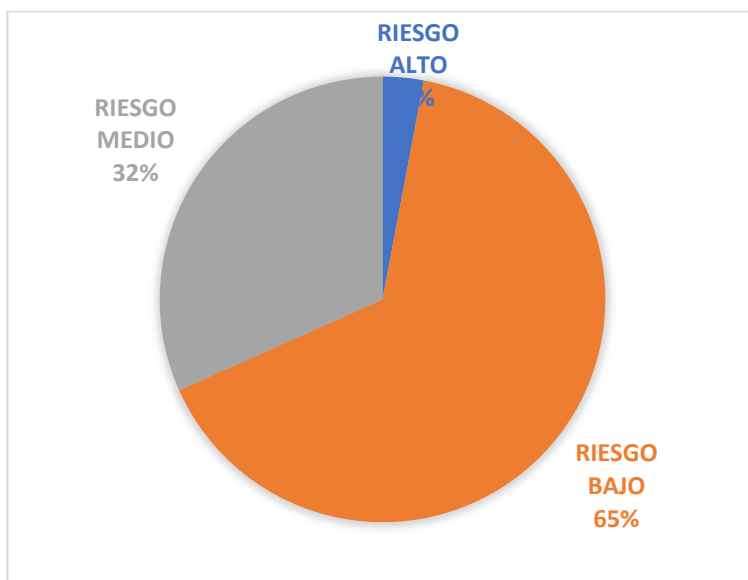
El riesgo de adicción al trabajo se localizó principalmente en niveles bajo para el 68% y medio en el 32% de los casos. De acuerdo con estos hallazgos la mayor proporción de trabajadores percibe pocas probabilidades de incidencia de esta condición en su salud.

Figura 19 Riesgo a las condiciones de trabajo



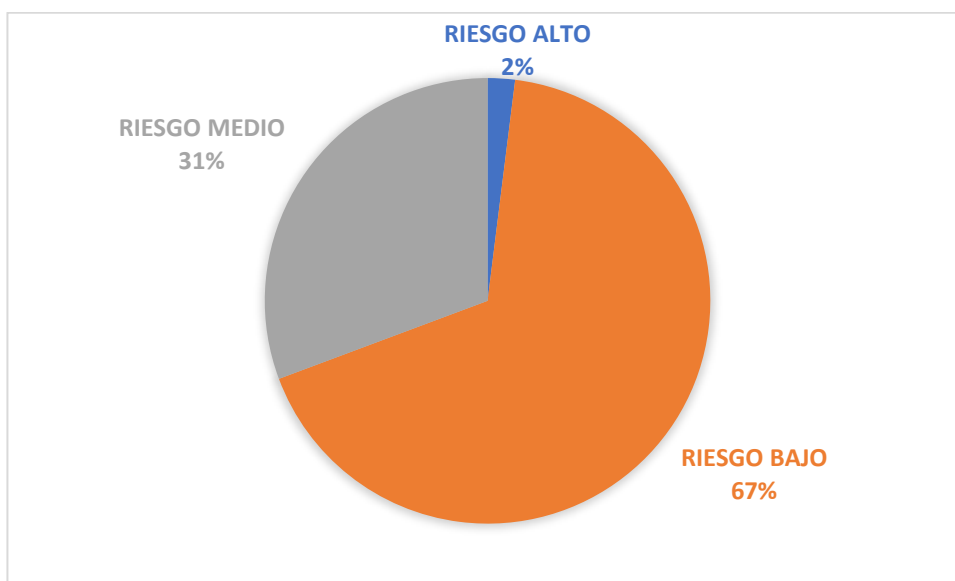
El riesgo a las condiciones de trabajo se localiza principalmente en la dimensión bajo con un 49%; seguida por el medio en un 43% y luego en el alto con un 8%. De acuerdo con estos datos la mayor proporción de trabajadores percibe una mínima inseguridad en sus condiciones de trabajo, pero un 8% lo vive como elevado.

Figura 20 Riesgo de doble presencia



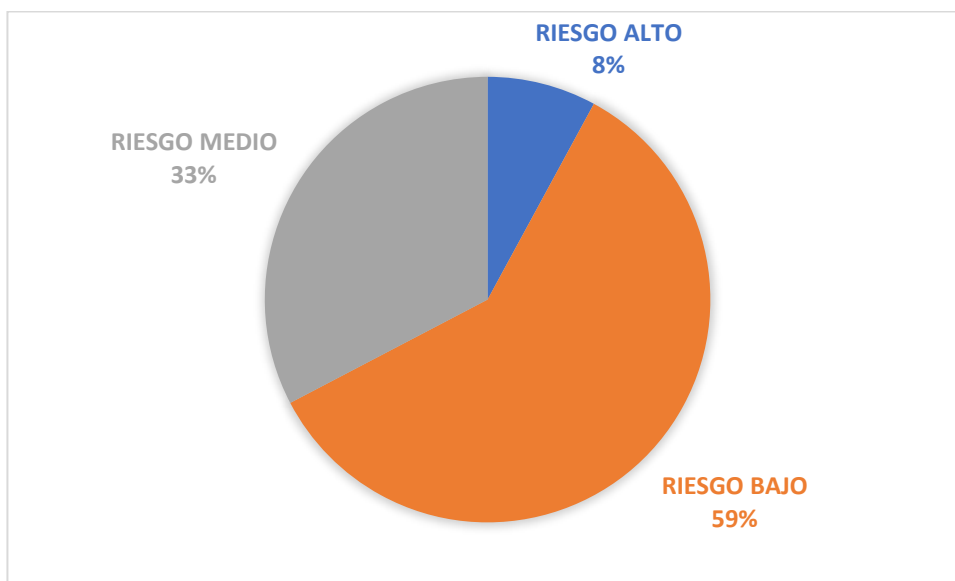
El riesgo de doble presencia es percibido como bajo para el 65% de los casos; 32% medio y un 3% alto. En función de estos datos la mayor proporción lo experimenta sin mayor dificultad, solo una proporción pequeña del 3% lo vive de forma más significativa.

Figura 21 Riesgo estabilidad laboral y emocional



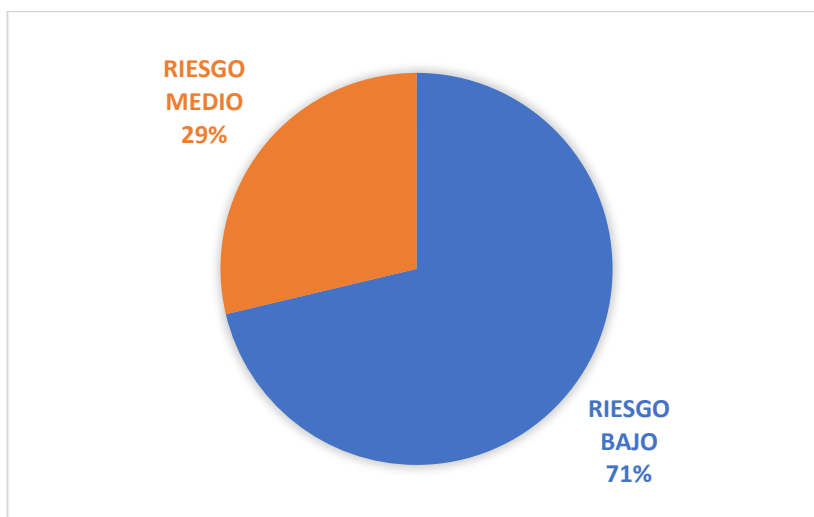
En cuanto a la estabilidad emocional el 67% lo experimenta en un nivel mínimo; 31% medio y solo el 2% alto. Estos datos evidencian una mayor proporción de trabajadores cómodos con respecto a su condición emocional.

Figura 22 Riesgo en la salud auto percibida



La percepción de riesgo en la salud autopercebida se localizó en bajo para el 59% de los trabajadores, seguidos del 33% en medio y 8% bajo. De acuerdo con estos datos solo un 8% de las personas experimenta montos significativos de malestar.

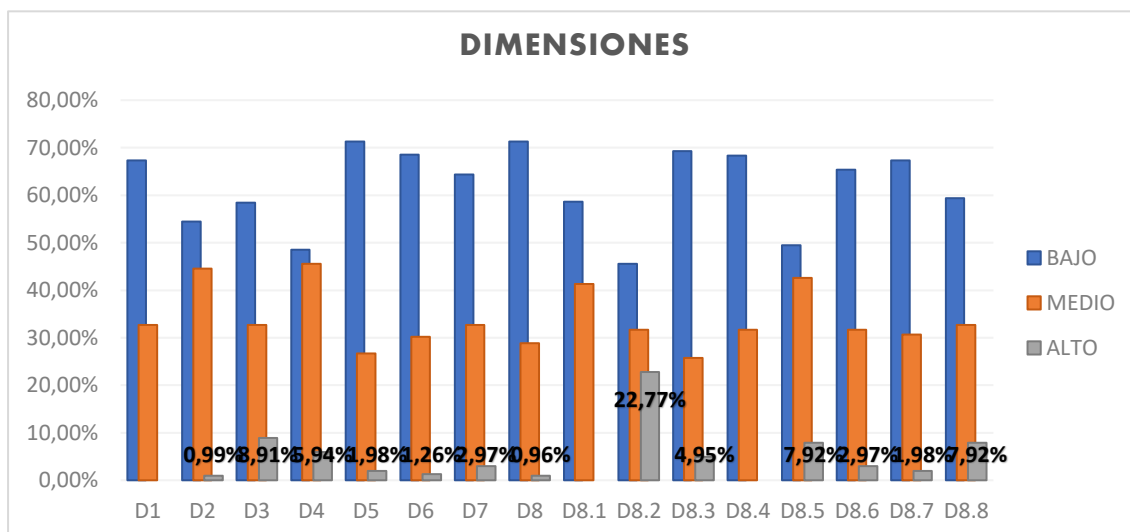
Figura 23 Riesgo otros aspectos



Los resultados con respecto al nivel de riesgos de otros aspectos manifestaron un 71% bajo y 29% alto. Datos que evidencian la insistencia de riesgos altos asociados a otras condiciones laborales.

XIX. Análisis de los resultados

Figura 24 Resultados global de todas las dimensiones



En relación con el primer objetivo de evaluar a los trabajadores con el cuestionario NOM-035 durante un mes los Factores de Riesgo Psicosociales en la Empresa PLASTIAZUAY S.A. Efectivamente este propósito se cumplió permitiendo identificar la manifestación de varias dimensiones en los cuales existe presencia de riesgo alto, principalmente en la dimensión de acoso laboral. De acuerdo con los datos obtenidos se pudo apreciar que el cuestionario empleado es capaz de medir las condiciones de la muestra estudiada.

La identificación del acoso laboral como un riesgo psicosocial fue estudiada por Carrasco (2020) Su investigación se centró en analizar el acoso laboral como un riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal de una institución pública en la ciudad de Quito. Entre los resultados más destacados de su estudio, se encontró que un 7% de los empleados estaban experimentando acoso laboral, y esta situación tenía un impacto negativo en su desempeño en el trabajo. Además, se observó que esta condición de acoso laboral se destacaba como el principal factor de riesgo psicosocial que afectaba a esos trabajadores.

En relación con el segundo objetivo de este estudio, que busca determinar los factores asociados a los Riesgo Psicosociales que afectan principalmente a los trabajadores de la empresa PLASTIAZUAY S.A., los resultados muestran que los factores con las puntuaciones más altas en términos de riesgo alto son los siguientes:

- El acoso laboral, con un 23% de los trabajadores ubicados en esta categoría.
- El liderazgo, con un 10% de los trabajadores.
- Las condiciones de trabajo, con un 8% de los trabajadores.
- La salud auto percibida, con un 8% de los trabajadores.
- El margen de acción y control, con un 6% de los trabajadores.

Estos hallazgos son consistentes con los resultados obtenidos por León y Morán (2021), quienes llevaron a cabo un estudio con el propósito de diseñar un plan de acción para la prevención de riesgos psicosociales en una empresa productora de papel y cartón en Guayaquil. Sus resultados también destacaron dimensiones con riesgos altos, que incluyen:

- Carga y ritmo de trabajo (49%).
- Margen de acción y control (50%).
- Recuperación (66%).
- Condiciones del trabajo (50%).
- Doble presencia (laboral-familiar) (54%).
- Salud auto percibida (47%).

Estos resultados resaltan la importancia de abordar estos factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral y promover estrategias efectivas para prevenir su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores.

XX. Interpretación de los resultados

1. Carga y ritmo del trabajo

La primera dimensión es la carga y ritmo del trabajo, a través de la cual se valora los requerimientos físicos y mentales, exigidos para cumplir con las funciones laborales, pudiendo estar presentes de manera permanente o variable. De acuerdo con la percepción de los trabajadores, la gran mayoría considera como aceptable las actividades y compromisos asignados al cargo laboral. Estos resultados son compatibles con los hallazgos obtenidos por Maldonado (2020) en su estudio sobre la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados en el área de Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE). Utilizó como muestra un grupo de 25 colaboradores a partir de los cuales pudo determinar bajos valores de satisfacción relacionados con las condiciones y distribución de la carga laboral, tal como se obtuvo en este trabajo.

Los resultados correspondientes al riesgo bajo evidencian en el presente año el 67% considera aceptable los requerimientos, a diferencia del año anterior el año anterior correspondió al 60%, situación que evidencia un incremento de 7 puntos, a nivel del riesgo bajo, de igual manera en el riesgo medio se observó un aumento correspondiente a 7%, expresando un incremento en la apreciación de este.

2. Desarrollo de competencias

Los resultados con respecto al desarrollo de competencias evidencian para el año 2023, pasando del riesgo bajo hay una disminución negativa del 64% al 54%; y aumento en el riesgo medio, el cual se localiza del 34% al 45%; y un aumento en el alto, del 1%. En esta dimensión, su enfoque se encuentra en las oportunidades que les da la empresa para desenvolverse, según las demandas del puesto de trabajo. En correspondencia con los hallazgos aquí obtenidos la investigación efectuada por León y Morán (2021) En su

estudio, León y Morán se propusieron identificar los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los empleados de una empresa de producción de cartón y papel en la Ciudad de Guayaquil. En su investigación, utilizaron el mismo cuestionario empleado en este estudio y obtuvieron resultados en la dimensión de desarrollo de competencias que se sitúan en un nivel de riesgo medio, con un 52%. Estos resultados son ligeramente menores en comparación con los obtenidos en este estudio. Esto sugiere que los empleados pueden percibir condiciones limitantes en términos de oportunidades para adquirir habilidades, experiencias y capacitación en el entorno laboral de la empresa de cartón y papel.

3. Liderazgo

El liderazgo corresponde a las características personales que tiene cada trabajador para colaborar, retroalimentar, conversar, motivar, reconocer logros dentro de un equipo de trabajo. En esta investigación se pudo observar que en el presente año existe un 58,42% de riesgo bajo, obteniendo una disminución negativa del 6%; el medio se incrementó en 6% y el bajo, también disminuyó un 1%. De acuerdo con estos datos el liderazgo no se percibe como un riesgo en los colaboradores de la empresa evaluada, lo cual se interpreta como pocas oportunidades para ejercer dicha competencia. A diferencia del estudio realizado por León y Morán (2021) en el cual esta variable se localizó en un nivel de riesgo medio, en el presente estudio se ubicó en el bajo.

4. Margen acción y control

A continuación, en esta dimensión se aprecia la participación y colaboración de los trabajadores dentro de su rol de trabajo, como los horarios, métodos entre otros factores laborales. Se pudo apreciar en la figura 30 y 31 del presente año existe una disminución del riesgo medio, pasando de 50% a 46%; mientras que el bajo sufrió un

incremento del 44% al 48% y el alto una disminución del 1%. Los resultados de este estudio difieren de los obtenidos por León y Morán (2021) quienes identificaron el margen de acción y control en un nivel de riesgos alto, es decir, los trabajadores de la empresa que estudiaron perciben un grado significativo de malestar con respecto a las condiciones en las cuales pueden ejercer algún tipo de incidencia en su trabajo.

5. Organización del trabajo

Esta dimensión hace referencia acerca de la relación, modalidad de dirección y distribución del trabajo, implementación de recursos tecnológicos, también las demandas cualitativas y cuantitativas del puesto de trabajo. Los resultados indicaron el riesgo bajo incremento 67% al 71%; el riesgo medio incremento en un 3% desde el 27% al 30% y el alto disminuyó el 1%. De acuerdo con lo expuesto por Cotonieto (2020) la organización del trabajo representó un riesgo localizado en los niveles medio a alto, en contraposición a lo obtenido en esta investigación en la cual se ubicó principalmente en el nivel bajo.

6. Recuperación

Esta dimensión está orientada al descanso y recuperación óptima de energía, después de culminar la jornada laboral, sea esta física y/o intelectual; también el tiempo óptimo para relaciones externas del trabajo, como pasatiempo, vida familiar, entre otras. De este modo, se alcanzó un incremento en el riesgo bajo del 8%, pasando del 61% durante el 2022 a 69% en el 2023; luego se localizó el riesgo medio con un descenso del 6%, ubicándose del 36% hasta 30%, y finalmente se encontró el riesgo alto que se mantuvo en 1%.

La dimensión recuperación reviste una importancia significativa en el desarrollo de las actividades laborales, debido a que a partir de esta se facilita la posibilidad de que

los trabajadores puedan emplear un tiempo prudencial para el descanso y restablecimiento de su estado físico para prepararse y poder retomar sus actividades regulares. En este sentido en la investigación efectuada por León y Morán (2021) identifico un nivel de riesgo alto para esta variables, a diferencia de este trabajo en el cual se localizó en el nivel bajo.

7. Soporte y apoyo

Esta dimensión hace referencia, a estrategias para la resolución de problemas en relación con temas laborales y extralaborales, frente a superiores y/o compañeros de trabajo. Vinculado esto con el presente año se obtiene un riesgo bajo del 64%, logrando una diferencia del 6% al año anterior ; actualmente se encuentra un riesgo medio del 33%, a diferencia del año anterior del 41%, obteniendo como diferencia del 8%; y por último, como riesgo alto actual es del 3%, a diferencia del año anterior del 1%.

8. Otros aspectos

8.1 Acoso discriminatorio

De acuerdo con este punto se basa en acciones negativas que tiene un trabajador o superior, sea la edad, sexo, religión o discapacidad que pueda tener la persona.

En el presente año se obtiene un resultado del 45% en el nivel de riesgo bajo, evidenciando un incremento del 15% en comparación con el año anterior. El riesgo medio disminuyó en un 9%, pasando desde el 41% hasta el 32% y durante el 2023 se manifestó un nivel de riesgo alto del 23% que no estuvo presente durante el año anterior.

8.2 Acoso laboral

En este punto, está relacionado con el trato que recibe el empleado en relación con el ambiente laboral y el comportamiento en contra de la honorabilidad del sujeto, de

manera repetitiva; por una o varias personas. Este aspecto evidencia un incremento en el nivel de riesgo bajo correspondiente al 10%; variando desde 35% hasta 45%; luego se localizó el riesgo medio con una disminución del 13%, descendiendo desde el 45% al 32% y finalmente se localizó el riesgo alto con un incremento del 3%, pasando del 20% al 23%.

8.3 Acoso sexual

En este punto se considera como acoso sexual, a cualquier tipo de insinuaciones o favores de índole sexual, indiferente del sexo o edad de la persona, sea esta de manera verbal o física. De este modo se obtienen los siguientes resultados del presente año un incremento del 2% en riesgo bajo, del 67% al 69%.

8.4 Adicción al trabajo

En este apartado hay relación de la facilidad del empleado al desconectarse del trabajo, fuera de la jornada laboral y mantener una vida social activa en diferentes ámbitos como amigos y familia.

En esta categoría hubo una variable del 1%, obteniendo un resultado del 68% consecuentemente obteniendo un riesgo medio del 32% y sin riesgo alto presente 67% al 68%; luego se localizó el medio con una disminución del 1%.

8.5 Condiciones del trabajo

En este punto tiene relación acerca del entorno laboral, como la calidad, medidas de seguridad, limpieza, área de trabajo, ubicación del espacio donde ejerce su jornada laboral, entre otras.

En este aspecto se evidenció una disminución en el nivel de riesgo bajo el cual se modificó desde el 51% hasta el 49%; luego el riesgo medio con un incremento del

3% pasando desde 40% a 43% y finalmente, el alto manifestó un descenso del 1%, variando del 9% al 8%.

8.6 Doble presencia (laboral-familiar)

En este punto trata acerca de la influencia del trabajo dentro del entorno familiar, así mismo de manera viceversa, el cual el empleado tiene muchas demandas en el cargo laboral y/o familiar. En el presente año, dentro del riesgo bajo hay un 65% y un 60% del año anterior, obteniendo una diferencia del 5% de incremento de manera positiva; dentro del riesgo medio se logra un 31% actual y un 33% del año anterior, teniendo una diferencia del 2%; y, por último, un riesgo alto del 3% actual y del 6% del año anterior, habiendo una diferencia del 3% de disminución positiva para la empresa.

8.7 Estabilidad laboral y emocional

Dentro de este apartado, trata acerca de la satisfacción y relación laboral entre compañeros de trabajo y la seguridad que le genera el trabajo de acuerdo con el cargo que ocupa; también trata acerca de cómo reacciona la persona ante situaciones estresantes.

Los resultados del presente año, del riesgo bajo es de 67% y del año anterior del 63%, obteniendo una diferencia de incremento positivo del 4%; por consiguiente, se obtuvo un riesgo medio actual del 31% y un 36% del año pasado; y, por último, un

riesgo alto actual del 5% y un 1% del año pasado, obteniendo una diferencia de incremento negativo del 1,02%.

8.8 Salud auto percibida

En este punto trata de acerca de cómo los colaboradores perciben su satisfacción en el trabajo, en donde tiene relación con el autoestima, participación, concentración, apoyo y sentimientos negativos.

Se presenta los siguientes resultados actuales, el riesgo alto del 8%, con una diferencia de incremento negativo 4% al año anterior; por siguiente en riesgo medio actual del 33% y 37% al año anterior, obteniendo una diferencia del 5%; y por último, riesgo bajo actual del 59% y el 60% del año anterior, teniendo como diferencia de disminución negativa del 1%, correspondió el acoso laboral, seguida por el liderazgo, las condiciones de trabajo, salud auto percibida y margen de acción y control.

XXI. CONCLUSIONES

La valoración de los trabajadores con el cuestionario NOM-035 aplicada durante un mes para identificar los Factores de Riesgo Psicosociales en la Empresa PLASTIAZUAY S.A. mostraron un grupo de colaboradores quienes en su mayoría predominó una valoración de los riesgos calificándolos como bajos, seguidos de los medios y en último lugar los altos, correspondiendo con la menor cantidad de dimensiones, tal como se muestra en la figura arriba presentada.

Con respecto a los Factores asociados a los Riesgo Psicosociales que afectan mayormente en los trabajadores de la Empresa PLASTIAZUAY S.A. Los resultados con respecto a la valoración de los riesgos de acuerdo las categorías definidas, el mayor porcentaje se ubicó en niveles de riesgos bajo, luego las de medio y en menor proporción las de alto, en esta última categoría la de mayor puntuación.

La evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales en la Empresa PLASTIAZUAY S.A evidenció una presencia mayoritaria de riesgos bajos y medios, correspondiendo solo a seis dimensiones la presencia de riesgos altos en acoso laboral, el liderazgo, las condiciones de trabajo, salud auto percibida y el margen de acción y control.

Existen variaciones en los factores de riesgos altos obtenidos durante el presente año y el anterior, con incrementos significativos en las dimensiones de acoso laboral y salud auto percibida.

Existen bajos niveles de riesgos psicosociales altos en los trabajadores de la Empresa PLASTIAZUAY S.A en el presente año, principalmente circunscritos a seis dimensiones.

Hubo disminuciones de riesgos psicosociales altos en las dimensiones de acoso sexual, condiciones de trabajo, doble presencia y estabilidad laboral y emocional.

Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	Mes 5
Revisión del diseño de tesis					
Modificaciones y arreglos de diseño de tesis					
Proceso de socialización de la información por parte de la Empresa.					
Entrega de consentimiento informado al Jefe de Recursos Humanos.					
Aplicación de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales					
Revisión de resultados de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales					
Revisión de tesis por parte del tutor					
Tabulación de datos					
Presentación de resultados al tutor					
Entrega final de tesis					

XXII. Bibliografía

CEM. (2013). *GUIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Málaga: CEM 2013.

Flores-Martinez, J. E. (2022). *Factores de riesgos psicosocial en las organizaciones de la costa y sierra del Ecuador. Revisión documental de los trabajos de titulación de grado y postgrados de las carreras en un periodo del 2017-2021*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Gil-Monte, P., Lopez-Vilchez, J., Llorca-Rubio, J., & Sanchez-Piernas, J. (06 de 2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana. *Liberabit*, 22(1), 7-19. Recuperado el 03 de 08 de 2022, de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

Gonzalez-Cabrera, C., & Vélez-Nieto, A. (2019). *Diagnóstico de factores de riesgos psicosociales al personal de la empresa Tecnicentro del Austro S.A. Tedasa en la ciudad de Cuenca*. Cuenca: Universidad del Azuay.

Hernández-Sampieri, R. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: Mc Graw Hill.

INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *Riesgo Psicosocial*. Madrid. Recuperado el 03 de 08 de 2022, de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

ISOTool. (2016). El estrés laboral y su prevención. *Riesgo laboral definición y conceptos básicos*.

Luna-Chavéz, E., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira. (2019). Diagnostico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudio de Psicología (Campinas)*, 36.

Ministerio del trabajo. (2021). *Salarios mínimos sectoriales*. Quito. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/12/ANEXO-1%E2%80%9CEstructuras-ocupacionales-%E2%80%93salarios-m%C3%ADnimos-sectoriales-y-tarifas-sa.pdf?x42051>

Moreno-Jiménez, B., & Baéz-León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autonoma de Madrid.

Rojas-Pacurucu, P. J. (2022). *Análisis comparativo de metodologías de evaluación de riesgos psicosociales: CoPsoQ ISTAS 21 y NOM-035 en la empresa Plastiazuay S.A.* Cuenca: Universidad de Cuenca.

Toukas, D., Delichas, M., Toufekoula, C., & Spyrouli, A. (Diciembre de 2015). The Role of Labour Inspectorates in Tackling the Psychosocial Risk at work in Europe: Problems and Perspectives. *Safety and Health at work*, 6(4), págs. 263-267. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.06.001>.

XXIII. ANEXOS

ANEXO 1

Propuesta para el plan de intervención

Tabla 2

Descripción general del Plan de intervención

Actividad	Descripción
Nombre del plan de acción	Abordaje y prevención de los riesgos psicosociales en la empresa PLASTIAZUAY S.A.
Duración	Un año aproximadamente
Contextualización	El plan de acción se dirige a abordar los riesgos psicosociales detectados en la empresa PLASTIAZUAY S.A con el objetivo de minimizarlos e incentivar condiciones idóneas para los trabajadores que conforman la misma.
Descripción de la institución	PLASTIAZUAY S. A. es una empresa del sector envases, plásticos, sintéticos - fábricas en la provincia de AZUAY, con sede principal en Cuenca, además de varias en otras localidades del país.
Objetivo General	Diseñar un plan de abordaje y prevención de riesgos psicosociales para optimizar las condiciones laborales y de salud de los trabajadores de la empresa PLASTIAZUAY S. A. sede Cuenca.
Objetivos específicos	<p>Desarrollar acciones preventivas en áreas específicas de mayor incidencia de riesgos psicosociales de la empresa PLASTIAZUAY S. A. sede Cuenca.</p> <p>Promover el cumplimiento de actividades preventivas que mejoren las condiciones de seguridad laboral de los trabajadores de la empresa PLASTIAZUAY S. A. sede Cuenca.</p> <p>Propiciar el cumplimiento de una cultura organizacional fundamentada en la salud y bienestar psicosocial de los trabajadores.</p>

Tabla 3
Plan de intervención de intervención psicosocial

Factor de riesgo	Objetivo	Acción	Responsable
Acoso laboral	Cumplir las políticas nacionales para eliminar el acoso laboral y formas de violencia en el contexto de trabajo	<p>Talleres presenciales sobre prevención de riesgos psicosociales</p> <p>Cursos dirigidos a los directivos sobre el tema de los riesgos psicosociales, especialmente el acoso laboral</p> <p>Organizar mesas de trabajo y conversatorios para discutir y asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención y respuesta ante casos de discriminación, acoso laboral y cualquier forma de violencia dirigida contra las mujeres en los entornos laborales. (Ministerio del Trabajo, 2017).</p> <p>Ejecutar campañas de comunicaciones continuas para difundir temas asociados a la prevención del acoso laboral</p>	Líder del proyecto
Liderazgo	Promover el ejercicio del liderazgo situacional para fomentar una cultura	<p>Realizar talleres de liderazgo situacional trimestralmente.</p> <p>Definir procesos de comunicación</p>	

	organizacional democrática.	<p>organizacional mediante los cuales exista una comunicación bidireccional expedita entre directivos y operadores.</p> <p>Definir planes de incentivos laborales de acuerdo con las necesidades de los colaboradores.</p> <p>Emplear técnicas de delegación de responsabilidades y trabajo en equipo.</p> <p>Desarrollar actividades de retroalimentación acerca del trabajo realizado y definir objetivos de desempeño claros.</p>	
Condiciones de trabajo	Garantizar condiciones idóneas de trabajo de acuerdo con la seguridad, ergonomía, higiene y aspectos psicosociales.	<p>Definir roles y funciones de acuerdo con los puestos de trabajo.</p> <p>Organizar planes de trabajo según los objetivos institucionales.</p> <p>Realizar talleres sobre la prevención de riesgos psicosociales de acuerdo con la normativa existente.</p> <p>Desarrollar planificaciones de actividades para su cumplimiento de acuerdo con el tiempo de la jornada laboral.</p>	

Salud auto percibida	Promover condiciones adecuadas de salud que incentiven la percepción positiva de las mismas.	Incentivar actividades personales y colectivas dirigidas al sostenimiento de la salud. Definir un plan de rutinas saludables dentro de la jornada laboral. Promover actividades higiene y salud mental como parte de la jornada laboral.	
Margen de acción y control	Incentivar la toma de decisiones colectivas de acuerdo con las funciones de los colaboradores.	Diseñar un sistema de participación mediante el cual los colaboradores tengan la oportunidad de expresar sus opiniones. Planificar actividades de innovación y creatividad en las cuales los colaboradores expresen sus ideas. Potenciar el intercambio de ideas y trabajo en equipo en todas las circunstancias posibles. Propiciar mecanismos de autocontrol y autoevaluación del desempeño personal.	

Tabla 4
Plan de intervención de intervención psicosocial

Objetivo	Actividad	Indicador	Medio de verificación
Cumplir las políticas nacionales para eliminar el acoso laboral y formas de violencia en el contexto de trabajo	Talleres sobre prevención de riesgos psicosociales	Cantidad de talleres planificados y diseñados.	Diseño y planificación de los talleres.
	Cursos dirigidos a los directivos sobre el tema de los riesgos psicosociales	Cantidad de cursos planificados y diseñados.	Diseño y planificación de cursos.
	Mesas de trabajo y conversatorios sobre. Campañas comunicacional	Cantidad de mesas de trabajo y conversatorios diseñados.	Diseño y planificación de conversatorios y mesas de trabajo.
Promover el ejercicio del liderazgo situacional para fomentar una cultura organizacional democrática.	Talleres de liderazgo situacional Planes de incentivos laborales Actividades de retroalimentación laboral.	Cantidad de talleres diseñados.	Diseño y planificación de talleres.
Garantizar condiciones idóneas de trabajo de acuerdo a la seguridad, ergonomía, higiene y aspectos psicosociales.	Mesas de trabajo para definir roles y funciones de trabajo. Realizar planes de trabajo.	Cantidad de mesas de trabajo planificadas y diseñadas.	Diseño y planificación de mesas de trabajo.
	Talleres sobre la prevención de riesgos psicosociales. Planificaciones de actividades.	Cantidad de talleres de prevención de riesgos planificados y diseñados.	Diseño y estructura de los talleres.
Promover condiciones adecuadas de salud que incentiven la	Planificación de actividades personales de la salud.	Cantidad de actividades personales planificadas y	Actividades personales recibidas por el

percepción positiva de las mismas.	Diseño de plan de rutinas saludables dentro de la jornada laboral. Incentivo de actividades de higiene y salud mental.	entregadas al departamento de recursos humanos.	departamento de recursos humanos.
Incentivar la toma de decisiones colectivas de acuerdo con las funciones de los colaboradores.	Diseño de un sistema de participación. Concurso de actividades de innovación y creatividad. Intercambio de ideas y trabajo en equipo. Diseño de mecanismos de autocontrol y autoevaluación del desempeño personal.	Planificación y diseño del sistema organizacional de participación laboral. Concurso planificado.	Maqueta del sistema diseñado. Planificación y lineamientos para el concurso de innovación y creatividad.

Nota: Dar seguimiento y evaluación de las medidas preventivas

ANEXO 2

Consentimiento Informado

Yo _____, con número de cedula _____ declaro que he sido informado(a) e invitado a participar en un proyecto de investigación acerca del “Estudio de los Factores de Riesgos Psicosociales (FRP) en la Empresa PLASTIAZUAY S.A.” el cual está a cargo la estudiante Miryam Maritza Chicaiza Satán. El cual acepto de manera libre y voluntaria ser parte de este proyecto y consistirá en responder una encuesta; esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma del participante

Si tiene alguna pregunta durante la aplicación puede comunicarse con Miryam Chicaiza, con número de **teléfono**: 0980506808 o por medio del **correo**: mchicaizas1@hotmail.com estudiante a cargo de este estudio.

ANEXO 3

Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Item				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de Instrucción (Maque una sola opción):	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
		16-24 años		44-52 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

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

LIBERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
IR	Item				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
0	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
1	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
2	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
3	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
4	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

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

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

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

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

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud (física y mental)				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de mis actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)

Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
0	175 a 232	117 a 174	58 a 116