



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 DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE MEJORA PARA LA EMPRESA SERLIDE, GUAYAQUIL, 2022

Autor(es)

Mauro Sebastian Cadena Oleas

Director:

MGS. Guido Paul Flores Sisalima

GUAYAQUIL – Ecuador

2024

Autor(es):



Mauro Sebastián Cadena Oleas
Psicólogo General
Candidato a Magíster en Psicología con Mención en Gestión del Talento Humano, Cambio en Innovación por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Elija un elemento..
maurocadenaoleas@gmail.com

Dirigido por:



MGS. Guido Paul Flores Sisalima
Licenciado en Psicología del Trabajo
Máster en Dirección de Empresas con mención en Recursos Humanos, Gestión de recursos humanos/Administración de personal
Máster en dirección de Recursos Humanos Y Desarrollo Organizacional
pflores@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

2024 © Universidad Politécnica Salesiana.

GUAYAQUIL– ECUADOR – SUDAMÉRICA

ESTUDIO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE MEJORA PARA LA EMPRESA SERLIDE, GUAYAQUIL, 2022

DEDICATORIA

Para mis padres y mi abuela, los más grandes ejemplos a seguir que la vida me pudo dar.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a toda mi familia y amigos, que estuvieron en constante apoyo y brindándome los mejores ánimos en tanto caos y dolor.

Tabla de Contenido

Resumen	8
Abstract	9
1. Introducción	10
2. Determinación del Problema.....	12
3. Marco teórico referencial.....	15
3.1 Riesgos Psicosociales en las empresas	17
3.2 Factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral	18
3.2.1 Carga de trabajo excesiva.....	22
3.2.2 Falta de control y autonomía	22
3.2.3 Ambigüedad en el Rol y falta de claridad en las responsabilidades	23
3.2.4 Escasa comunicación y apoyo social	24
3.2.5 Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal	25
3.2.6 violencia laboral.....	26
3.2.7 Inseguridad laboral.....	27
4. Materiales y metodología.....	29
4.1 Consideración éticas.....	33
4.2 Cronograma de actividades.....	33
5. Resultados y discusión.....	34
5.1 Carga y Ritmo de trabajo	34
5.2 Desarrollo de competencias.....	34
5.3 Liderazgo.....	35
5.4 Margen de acción y control.....	36
5.5 Organización del trabajo	36
5.6 Recuperación	36
5.7 Soporte y apoyo.....	37
5.8 Otros puntos importantes	37
5.9 Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	38
5.10 Acoso laboral	38
5.11 Acoso sexual	39

5.12 Adicción al trabajo	39
5.13 Condiciones de trabajo.....	40
5.14 Doble presencia (Laboral – familiar)	41
5.15 Estabilidad laboral y emocional.....	41
5.16 Salud auto- percibida.....	41
6. Conclusiones.....	42
Referencias	49
Anexos	53

Lista de tablas

Tabla 1 . Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	29
Tabla 2. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	29
Tabla 3. Nivel de riesgo por dimensión.....	30
Tabla 4. Nivel de riesgo general	30
Tabla 5. Cronograma y Actividades.....	32

Estudio de los riesgos
psicosociales y diseño de
una propuesta de mejora
para la empresa SERLIDE,
Guayaquil, 2022.

Autor(es):

Mauro Sebastián Cadena Oleas

Resumen

El presente estudio pretende analizar los riesgos psicosociales y diseñar una propuesta de mejora para la empresa SERLIDE, enfatizando que, la empresa presentó mediante análisis experienciales un índice elevado de rotación en el departamento de ventas; además de no contar con un manual de funciones en la organización, es sabido que existen factores psicosociales que afectan a los trabajadores (personas) en sus actividades laborales y salud tanto física como mental o social, por lo cual existen trabajos anteriores que destacan mediante sus investigaciones las experiencias expuestas de las personas que han presenciado variantes que modifican su desarrollo laboral, como lo describen las autoras Almeida y Bravo (2020) dando a conocer que los factores de riesgo psicosociales impactan la salud de los empleados, en las formas que ya se comentaron, lo que podríamos entender que es el motivo para que varias organizaciones evalúen estos riesgos para prevenir problemas y efectos negativos en los empleados y en las empresas.

Reconociendo lo importante que es la identificación temprana de estos riesgos, en Ecuador se promueve el uso de guías de identificación de todos los riesgos psicosociales que pueden existir dentro de las empresas, uno de los que van a destacar en esta investigación como instrumento de trabajo, será el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales implementado por el Ministerio de trabajo de la república del Ecuador, este cuestionario tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial; en SERLIDE se busca el poder realizar este estudio de riesgos psicosociales de la mano de este cuestionario, debido a que no ha existido ningún estudio dentro de la empresa, por lo cual se procederá con la capacitación de las áreas que va a abordar este, ya con el conocimiento impartido se empezara con la aplicación del mismo.

Palabras clave:

Riesgos Psicosociales, salud mental, bienestar, salud física, empresas.

Abstract

The present study pretend to analyze the psychologist risks and design a proposal of improvement to SERLIDE company, infantizing to the fact that the factory present a high level of personal rotation in the sells department, they not have a functions manual in the organization, so we know that psychologist risk are all conditions who got connection to the person with the organization and society, this affect in his physical, psychological and social area of all workers, so Therefore, there are previous works that highlight through their research the exposed experiences of people who have witnessed variants that modify their work development, as described by the authors Almeida and Bravo (2020), which show that psychosocial risk factors are elements capable of affecting the health of workers, both physically and psychologically, which we could understand is the reason for several organizations to perform psychosocial risk assessments to prevent different affectations to both the organization and the worker.

Recognizing how important is the early identification of these risks, in Ecuador the use of identification guides of all psychosocial risks that may exist within companies, whether public or private, one of those that will highlight in this research as a working tool, will be the evaluation questionnaire of psychosocial risks implemented by the Ministry of Labor of the Republic of Ecuador, this questionnaire aims to assess the psychosocial risk factors that may affect the health of workers and / or servers; SERLIDE seeks to carry out this study of psychosocial risks with this questionnaire, because there has not been any study within the company, so we will proceed with the training of the areas that will address this, and with the knowledge imparted will begin with the application of the same.

Keywords:

Psychosocial risks, mental health, wellbeing, physical health, companies.

1. Introducción

El estudio de los factores de riesgos psicosociales tiene un antecedente histórico importante desde los 70's, la Asamblea Mundial de la Salud ordenó al Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecer programas en múltiples áreas para el analizar y desarrollar medidas preventivas y de intervención en la empresa, siendo estos ahora los objetivos del Programa Internacional para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (PIACT) propuesto por la OIT en 1976 (García, Castaño, & Fernández, 2007).

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (García, Castaño & Fernández, 2007, p. 47).

La exposición de los factores de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como lo pueden ser los problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares. Estos hallazgos han estimulado la medición de estos factores de riesgo en distintas encuestas de salud y condiciones de trabajo en ámbitos tanto operativos como en administrativos, dentro de lo cual, la prevención debe ser de carácter necesario. En primeras instancias, para medir e identificar la dosis Benavides (2020) explica que los factores de riesgo psicosocial hagan que sea difícil tener procedimientos de medición fiables y valores de referencia para los riesgos psicosociales. A diferencia de los riesgos químicos o físicos, los riesgos psicosociales rara vez se miden mediante características externas al individuo, como el ritmo de trabajo, sin depender de la percepción de la persona., de forma que se puede extraer un indicio de cualquier riesgo que se presente. Para el segundo punto, se debe decidir en que actuar o no, por lo cual se comparan el valor obtenido con un valor de referencia establecido previamente. Con lo anterior, Benach (2019) da a conocer que

estos factores de riesgo psicosocial son pocas veces medidos o vistos desde un punto de vista externo al “individuo”, algunos ejemplos son el ritmo de trabajo.

En la actualidad esta medición mencionada se analiza a través de la percepción individual de los sujetos, mediante cuestionarios que tratan de captar un proceso no directamente observable. La organización y la sociedad toman en cuenta a los factores psicosociales en el trabajo desde la perspectiva del bienestar, la salud y los riesgos que afectan al individuo. “En las últimas décadas, las investigaciones realizadas en diversos países muestran una gran cantidad de información sobre cómo las condiciones psicosociales en el trabajo pueden afectar a las personas” (Feldman & Blanco, 2012, 75).

2. Determinación del Problema

Dos millones de personas mueren de forma anual debido a fenómenos laborales como enfermedades o accidentes, según la OMS. Aunque, algunos de estos fenómenos no son fatales. Estos accidentes o enfermedades no fatales provocan en promedio, mínimo tres días de ausencia por incapacidad. Esto indica que únicamente un 8% de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales (OMS, 2019).

Los riesgos psicosociales son un problema de importancia creciente en el ámbito laboral, ya que tienen que ver con la salud mental y emocional de los empleados, impactando directamente en sus vidas. Debido a los cambios organizacionales, se ha producido un desplazamiento hacia el sector servicios, modificando el perfil de riesgos y aumentando las consecuencias para las empresas. Estos factores exponen al personal a secuelas de corto, mediano y largo plazo, pudiendo generar efectos adversos tanto a nivel individual como organizativo, algunos de los riesgos psicosociales más comunes, según la OMS y la OIT, estos incluyen:

- Carga de trabajo: Un elevado volumen de trabajo, plazos ajustados y exigencias excesivas pueden generar estrés, fatiga y agotamiento en los empleados, esto puede afectar negativamente su salud mental y física, así como su desempeño laboral.
- Falta de control y autonomía: La falta de participación y decisión en la organización y ejecución de las tareas laborales puede generar sensaciones de falta de control y frustración en los empleados. La ausencia de autonomía puede limitar su capacidad para tomar decisiones, desarrollar habilidades y gestionar eficazmente su trabajo.
- Ambigüedad de rol y falta de claridad en las responsabilidades: Cuando los empleados no tienen una comprensión clara de sus roles y responsabilidades en el trabajo, pueden experimentar confusión, ansiedad y falta de motivación. La falta de claridad en las expectativas laborales puede afectar la productividad y el bienestar general.

- Escasa comunicación y apoyo social: La falta de comunicación efectiva, tanto vertical como horizontal, puede generar sentimientos de aislamiento y dificultades en las relaciones laborales. La falta de apoyo social por parte de superiores y compañeros de trabajo puede incrementar el estrés y afectar negativamente la salud emocional de los empleados.
- Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal: Una falta de equilibrio entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales y familiares puede generar conflictos y tensiones significativas. La incapacidad para conciliar el trabajo y la vida personal puede afectar la calidad de vida, el bienestar y la satisfacción laboral.

El conocimiento y la comprensión de los riesgos psicosociales han evolucionado con el tiempo, y las investigaciones y los enfoques han ido actualizándose para adaptarse a las nuevas realidades laborales y a las demandas cambiantes de los trabajadores. Por lo tanto, aunque la OMS ha estado involucrada en el estudio y promoción de la salud mental en el trabajo, no ha definido específicamente las categorías mencionadas en el argumento con una fecha precisa. Si bien el argumento se basa en información respaldada por investigaciones y expertos, es importante poder comprender que la determinación precisa de estos problemas en un contexto laboral específico puede requerir un análisis más detallado, adaptado a las características y circunstancias particulares de la organización, teniendo en cuenta que la sobre la fuerte carga de trabajo, falta de autonomía o nulo control, ambigüedad de rol y falta de claridad en las responsabilidades, escasa comunicación y apoyo social, así como el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, se basan en una amplia evidencia y conocimiento acumulado en el campo de la psicología laboral y la salud ocupacional.

Estos problemas derivados de los de riesgos psicosociales, pueden tener consecuencias perjudiciales tanto para los empleados como para la organización en su conjunto. Entre los efectos negativos, se incluyen el aumento del ausentismo, la disminución de la productividad, el deterioro del clima laboral, el incremento de los conflictos y la aparición de problemas de salud física y mental. Es por ello que se deben abordar estos riesgos psicosociales mediante la implementación de políticas y prácticas

que promuevan un entorno laboral saludable, la participación de los empleados, el apoyo social, la comunicación efectiva y la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Al hacerlo, se puede mejorar el bienestar de los empleados y contribuir a un rendimiento óptimo y sostenible dentro de la organización (Munera Mendoza, et al. 2020).

3. Marco teórico referencial

La Organización internacional del Trabajo (2020) define que los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que afectan la conducta y el ánimo que se verifican después de ver los mecanismos psicológicos y fisiológicos que tiene cada persona. Esto quiere decir que los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en su salud debido a las inadecuadas condiciones en las que laboran; aunado a ellos, están todos los factores individuales externos a las áreas laborales a los que también se exponen de manera cotidiana.

La OIT señala que Ecuador implementó, en 2007 la Resolución 536 del Ministerio de la Protección Social. Esta resolución estableció reglas y obligaciones para identificar, evaluar, prevenir y evitar la exposición a factores que causan riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Es importante conocer los diferentes tipos de riesgos psicosociales que afectan a las empresas, como el estrés laboral, el síndrome de burnout, entre otros. (Espinoza et al., 2020, p.22).

Hace cinco años, el Ministerio del Trabajo, utilizando el acuerdo Ministerial 82 el 16 de junio del 2017, expide la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” expuesto en el artículo 9 señalando la necesidad (casi obligación) de establecer programas preventivos de riesgo psicosocial en todas las empresas cuenten con más de diez empleados.

Lo anterior se ve reflejado en diferentes instituciones a nivel nacional, como en el estudio realizado en la fundación de Guayaquil, donde su autora Jurado (2018) nos relata que mediante los registros de observación y cuestionarios de evaluación psicosocial en el trabajo, llegó a la conclusión que las variables con más alta puntuación en su estudio fueron la carga del ritmo de trabajo, margen de acción y control y recuperación (los cual era de esperarse debido a las características del puesto de trabajo). De la misma forma sucede en empresas de distribución de alimentos, y un ejemplo claro lo podemos observar en el estudio de Chamorra (2020) que nos da a

conocer mediante la aplicación del Cuestionario de Maslach a la Distribuidora de Alimentos Piedra. El estrés en el entorno laboral es una amenaza para la salud física y mental de los empleados de la distribuidora, que presenta síntomas como: el absentismo, limitado rendimiento y baja productividad dentro de la empresa.

Producto de los diferentes riesgos psicosociales que pueden estar presentes dentro de una empresa, la elaboración de una propuesta de mejora es lo adecuado para la disminución o prevención de estos, como lo han expuesto Monar y Soriano (2018). Estos autores proponen, como una medida primordial para evitar la existencia de cualquier riesgo psicosocial dentro de la importadora Bohórquez, el añadir la retroalimentación en los procesos del área de planta para que de esta manera se busque conseguir una mejor relación entre líder-miembro en su caso, coordinador-trabajador.

SERLIDE es una empresa de ventas a menor y mayor escala de insumos de primera necesidad dentro de la ciudad de Guayaquil. Cuentan con tres áreas dentro de su empresa, en la cual se divide por área administrativa, área de bodegas y logística, y el área de ventas. La empresa presenta problemas de rotación, especialmente dentro del área de ventas; además de no presentar una valoración de riesgos psicosociales de forma que exista el incumplimiento de la ley establecida por el Ministerio del Trabajo. La empresa es más propensa a presentar estrés, acoso, malestar físico y psíquico, afectando así a muchos trabajadores y trabajadoras; dando paso al omitir todo factor de riesgo que afecte a la salud y estabilidad laboral que puede ser producto de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

El presente estudio pretende analizar los riesgos psicosociales y diseñar una propuesta de mejora para la empresa SERLIDE, enfatizando el hecho de que la empresa presentó un índice elevado de rotación en el departamento de ventas, además de no contar con un manual de funciones. Los factores psicosociales son toda condición que vive un empleado dentro de una organización o sociedad, que pueden afectar su salud física, psíquica y social. Existen trabajos anteriores que destacan mediante sus investigaciones las experiencias expuestas de las personas que han presenciado variantes que modifican su desarrollo laboral. Las autoras Almeida y Bravo (2020) dan a

conocer que los factores de riesgo psicosociales son el motivo por el cual varias organizaciones realicen evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir diferentes afectaciones tanto a la organización como al trabajador.

Ya reconociendo la importancia de la identificación temprana de estos riesgos, en Ecuador se promueve el uso de guías para identificar todos los riesgos psicosociales que puedan existir dentro de las empresas. En esta investigación se destacará como instrumento de trabajo el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales implementado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador. Este cuestionario tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores, para generar acciones que prevengan o disminuyan el riesgo psicosocial. En SERLIDE se busca realizar este estudio de riesgos psicosociales utilizando dicho cuestionario, debido a que no ha existido ningún estudio previo dentro de la empresa. Por ello, se procederá con la capacitación de las áreas que abordará el estudio y, una vez impartido el conocimiento, se empezará con la aplicación del cuestionario.

3.1 Riesgos Psicosociales en las empresas

Cuando hablamos de riesgos, tenemos en cuenta que pueden llegar a ser hechos, acontecimientos o estados en lo cual la persona tiene una alta probabilidad de afectar su integridad. Desde el punto de vista del área psicosocial, son provenientes de un ambiente en específico que afecta la psiquis de la persona. Por lo cual, si se lo integra desde el escenario empresarial, podríamos entenderlo como nos lo explica Bernardo (2018), quien menciona que los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave a la salud. Entre los factores y los riesgos psicosociales, hay otras diferencias importantes, como el hecho de que los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales como han sido recogidos en la mayoría de constitución nacional actual, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional.

3.2 Factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral

El riesgo psicosocial está presente dentro de las empresas y mantienen una conexión con todo lo que se adhiere alrededor del individuo, por lo cual el Comité Mixto OIT-OMS (2019), nos define que: “los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores y la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo”.

Alata Ramírez (2024) analiza cómo los factores de riesgo psicosociales se relacionan con la salud mental y el trabajo. Utilizando una metodología mixta que combina análisis cualitativos y cuantitativos, su estudio recopila datos a través de cuestionarios e informes estadísticos. Se encontró una relación significativa entre los factores de riesgo laborales y la salud mental de los trabajadores en pymes.

Los resultados muestran que factores como la presión de tiempo, violencia laboral, acoso, burnout, estrés, depresión y ansiedad afectan negativamente la salud mental laboral si no se gestionan adecuadamente. Además, se subraya la importancia de estudiar las pymes debido a su contribución económica, impacto en los empleados, adaptabilidad y flexibilidad, clima laboral y responsabilidad social empresarial.

Según Alata (2024), es crucial comprender y abordar los factores de riesgo psicosocial en las pymes para promover la salud y el bienestar de los empleados, así como para mejorar la eficiencia operativa y la sostenibilidad económica. El estudio también examina la exposición a factores de riesgo psicosocial por sector y género, identificando los principales riesgos y sus consecuencias en la salud mental de los trabajadores. Se concluye que gestionar estos riesgos es necesario tanto por obligación legal como por los beneficios que aporta a la empresa y a los empleados.

En el mismo estudio, también se destaca la segregación horizontal y vertical de género en el mercado laboral, lo que impacta la exposición de las mujeres a riesgos laborales y su acceso a cargos de responsabilidad. Se evidencia una mayor prevalencia de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, y depresión en mujeres, con un incremento

en trastornos de salud mental relacionados con el trabajo. Además, se señala una problemática en la prevención de riesgos psicosociales. La infra notificación de violencia laboral, acoso sexual y la falta de apoyo en salud mental por parte de las empresas, las cuales enfrentan dificultades para implementar políticas concretas de apoyo específicas para abordar el estigma y las dificultades en el ámbito laboral. También se mencionan las limitaciones del estudio, incluyendo la confidencialidad de los datos y la necesidad de mayor comparabilidad a nivel nacional.

Por otro lado, Alata (2024) también identifica y analiza la tasa de inicio de deshabituación en la injerencia de sustancias en relación con el índice socioeconómico compuesto, lo que sugiere una posible asociación entre factores psicosociales, como el nivel socioeconómico, y el abuso de sustancias. Asimismo, se examinan los porcentajes de ingresos procedentes de urgencias según el sexo y la edad de los pacientes, lo que aporta información relevante sobre la relación entre factores psicosociales, salud mental y el entorno laboral.

El estudio proporciona datos sobre la incidencia de deshabituación al consumo de sustancias y los ingresos procedentes de urgencias, demostrando la importancia de considerar factores psicosociales en el entorno laboral. Los resultados sugieren que el nivel socioeconómico puede influir en el abuso de sustancias, lo que tiene implicaciones importantes para el diseño de intervenciones y políticas de salud laboral. Además, el análisis por sexo y edad de los pacientes que ingresan a urgencias ofrece perspectivas importantes sobre cómo los factores psicosociales afectan la salud mental en el entorno laboral. En conjunto, estos hallazgos subrayan la relevancia de abordar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral para promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, Prócel et al. (2023) realiza un análisis de riesgo psicosocial en el Patronato Provincial de Cotopaxi, Ecuador. El autor analiza los factores de riesgo psicosociales en trabajadores mediante un estudio observacional, transversal, prospectivo y descriptivo. Se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del MDT (2018) y se realizaron entrevistas para complementar la información. Los principales hallazgos revelaron que los trabajadores del patronato están expuestos a

varios factores de riesgo psicosocial, siendo el liderazgo, el desarrollo de competencias, la inestabilidad laboral, el abuso de autoridad y el estrés los más relevantes. También se identificaron deficiencias en la organización del trabajo, la orientación, la capacitación, el manejo institucional, la colaboración, el apoyo laboral, la cantidad de trabajo y la recreación. Este estudio demuestra la necesidad de abordar estos factores de riesgo para mejorar la salud y el rendimiento laboral de los trabajadores.

Los resultados coinciden en la importancia de una gestión adecuada de los factores psicosociales para promover un ambiente laboral saludable y relaciones positivas en la empresa. Se destaca que el 58,60% de los trabajadores están expuestos a componentes psicosociales lesivos que afectan su salud. Se resaltó que el estrés laboral, la falta de apoyo social entre compañeros y la ausencia de buenas condiciones laborales también son aspectos destacados. Esto ha llevado a la necesidad de implementar medidas para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Se identificaron también cinco dimensiones de riesgo alto y medio: liderazgo, desarrollo profesional, organización, recuperación y otros puntos importantes. Estas dimensiones han causado un ambiente laboral poco saludable, con repercusiones en los trabajadores como ausentismo, inestabilidad laboral y bajo nivel de productividad. Se resalta también la importancia de aplicar planes de evaluación y prevención de riesgos psicosociales para mejorar la salud ocupacional de los trabajadores y el ambiente laboral (Prócel et al. 2023).

A continuación, se proporciona información más detallada sobre algunos de los factores de riesgo psicosocial que nos expone Bernardo (2018) y estos son:

- Carga de trabajo excesiva: Un elevado volumen de trabajo, plazos ajustados y exigencias excesivas pueden generar estrés, fatiga y agotamiento en los empleados. Esto puede afectar negativamente su salud mental y física, así como su desempeño laboral.
- Falta de control y autonomía: La falta de participación y decisión en la organización y ejecución de las tareas laborales puede generar sensaciones de falta de control y frustración en los empleados. La ausencia de autonomía puede

limitar su capacidad para tomar decisiones, desarrollar habilidades y gestionar eficazmente su trabajo.

- Ambigüedad de rol y falta de claridad en las responsabilidades: Cuando los empleados no tienen una comprensión clara de sus roles y responsabilidades en el trabajo, pueden experimentar confusión, ansiedad y falta de motivación. La falta de claridad en las expectativas laborales puede afectar la productividad y el bienestar general.
- Escasa comunicación y apoyo social: La falta de comunicación efectiva, tanto vertical como horizontal, puede generar sentimientos de aislamiento y dificultades en las relaciones laborales. La falta de apoyo social por parte de superiores y compañeros de trabajo puede incrementar el estrés, lo cual afecta la salud emocional de los empleados.
- Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal: Una falta de equilibrio entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales y familiares puede generar conflictos y tensiones significativas. La incapacidad para conciliar el trabajo y la vida personal puede afectar la calidad de vida, el bienestar y la satisfacción laboral.
- Violencia laboral: La exposición a actos violentos, intimidación, acoso o discriminación en el entorno laboral puede tener efectos perjudiciales en la salud mental y emocional de los trabajadores. Estos comportamientos pueden generar estrés, ansiedad, depresión y afectar negativamente el clima laboral.
- Inseguridad laboral: La incertidumbre sobre el empleo, la falta de estabilidad laboral y la preocupación por la pérdida del trabajo pueden generar altos niveles de estrés y ansiedad en los trabajadores. La inseguridad laboral puede afectar la salud mental y emocional, así como en la motivación y el compromiso laboral.

Es importante destacar que estos factores de riesgo psicosocial pueden interactuar entre sí y tener efectos acumulativos en la salud y el bienestar de los trabajadores. Además, cada organización y sector puede presentar características y factores específicos que influyen en los riesgos psicosociales. Por lo tanto, es crucial realizar evaluaciones específicas de cada entorno laboral para identificar y abordar adecuadamente los factores de riesgo presentes.

3.2.1 Carga de trabajo excesiva

La carga de trabajo excesiva se refiere a la situación en la que los trabajadores se enfrentan a una cantidad de tareas, responsabilidades o demandas laborales que superan sus capacidades y recursos disponibles. Se caracteriza por un volumen excesivo de trabajo, plazos ajustados y exigencias laborales que exceden la capacidad de los empleados para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva. Esta carga de trabajo excesiva puede generar diversos impactos negativos a nivel físico y mental/emocional en los trabajadores.

A nivel físico, pueden causar fatiga, agotamiento y problemas de salud relacionados con el estrés, como dolores musculares, trastornos del sueño y enfermedades cardiovasculares. A nivel mental y emocional, pueden dar lugar a altos niveles de estrés, ansiedad, irritabilidad, falta de concentración y agotamiento emocional.

Además, la carga de trabajo excesiva puede afectar el rendimiento laboral y la calidad del trabajo realizado. Los empleados pueden experimentar dificultades para cumplir con los plazos, cometer errores debido a la presión y sentirse insatisfechos con su trabajo debido a la falta de tiempo para realizarlo de manera adecuada, resaltando que la carga de trabajo excesiva puede ser el resultado de diversas circunstancias, como una falta de planificación adecuada, un desequilibrio en la distribución de tareas, una alta demanda de producción o un déficit de recursos humanos. Por lo tanto, es fundamental gestionar de manera efectiva la carga de trabajo y asegurar que sea realista y manejable para los empleados, con el fin de preservar su salud, bienestar y rendimiento laboral (Ospina Restrepo t Velásquez Caycedo, 2022).

3.2.2 Falta de control y autonomía

La falta de control y autonomía en el entorno laboral se refiere a la ausencia de participación y capacidad de decisión de los empleados en relación con las tareas y el desarrollo de su trabajo. Se caracteriza por la limitada autoridad y libertad que tienen los trabajadores para tomar decisiones, establecer prioridades, organizar su tiempo y desarrollar sus habilidades dentro del contexto laboral, en caso de los empleados

experimentan falta de control y autonomía, pueden surgir diversas consecuencias negativas. A nivel psicológico, puede generar sensaciones de frustración, desmotivación y falta de sentido en el trabajo. Los empleados pueden sentir que carecen de influencia sobre su entorno laboral, lo que puede disminuir su compromiso y satisfacción laboral.

Además, la falta de control y autonomía puede afectar el desarrollo profesional de los empleados, ya que limita su capacidad para tomar decisiones relacionadas con su trabajo, desarrollar nuevas habilidades y asumir responsabilidades, tal cual como lo destacaron Ruiz, Moreno y Vera (2015) en su investigación, Con el objetivo de comprobar la importancia del soporte de autonomía, los mediadores psicológicos y la motivación autodeterminada sobre la satisfacción docente, esta investigación concluye que estos factores predicen positivamente la satisfacción del profesorado. La satisfacción de las necesidades psicológicas básicas resultó ser el mejor indicador para reducir el agotamiento y aumentar la energía necesaria para el desempeño docente. Además, los tipos de motivación más autodeterminados se relacionaron negativamente con el agotamiento y positivamente con la orientación al trabajo. Los mediadores psicológicos contribuyeron positivamente a la satisfacción docente; la falta de estos elementos puede llevar al estancamiento profesional y a la insatisfacción laboral.

Es importante destacar que la falta de control y autonomía puede ser el resultado de diversas circunstancias, como una estructura organizacional jerárquica y rígida, un estilo de gestión autoritario o una falta de confianza por parte de los superiores. Para promover un entorno laboral saludable, es necesario fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones, brindarles oportunidades de desarrollo y empoderarlos para que tengan un mayor control sobre su trabajo. Esto puede contribuir a mejorar su bienestar, satisfacción laboral y desempeño en general.

3.2.3 Ambigüedad en el Rol y falta de claridad en las responsabilidades

Se refieren a la falta de comprensión clara y precisa de las funciones, tareas y responsabilidades asignadas a los empleados en el entorno laboral. Esto implica que los trabajadores pueden experimentar confusión, incertidumbre y falta de orientación sobre lo que se espera de ellos y cuáles son sus áreas de responsabilidad específicas.

La ambigüedad de rol puede surgir cuando los empleados no tienen claridad sobre las expectativas de su puesto de trabajo, las tareas que deben realizar, los límites de su autoridad y las interacciones con otros roles dentro de la organización. Esto puede generar inseguridad y dificultades para establecer prioridades y tomar decisiones adecuadas, la falta de claridad en las responsabilidades implica que los empleados no tienen una comprensión clara de las tareas y objetivos que deben cumplir, así como de las expectativas y estándares de desempeño establecidos. Esto puede llevar a confusiones, malentendidos y falta de alineación en el trabajo en equipo, lo que afecta negativamente la eficiencia y la calidad del trabajo realizado.

Estas pueden generar diversos efectos negativos. Los empleados pueden experimentar estrés, ansiedad y frustración debido a la incertidumbre y la falta de dirección clara. Además, la falta de claridad puede dificultar la colaboración y coordinación entre los miembros del equipo, afectando su eficacia. Para abordar estos problemas, es importante establecer una comunicación clara y abierta en la organización, definir con precisión los roles y responsabilidades de los empleados, y proporcionar orientación y apoyo continuo asegurando que todos comprendan sus funciones y lo que se espera de ellos. Esto contribuirá a mejorar la claridad, eficacia y satisfacción laboral.

3.2.4 Escasa comunicación y apoyo social

La escasa comunicación y el apoyo social deficiente en el entorno laboral se refieren a la falta de intercambio de información efectiva y a la ausencia de un ambiente de apoyo y colaboración entre los empleados y sus superiores, así como entre los compañeros de trabajo, la escasa comunicación puede manifestarse en diferentes formas, como la falta de canales de comunicación claros, la falta de retroalimentación oportuna, la ausencia de reuniones regulares y la falta de transparencia en la información relacionada con el trabajo. Esto puede dar lugar a malentendidos, falta de alineación en los objetivos y dificultades en la coordinación de las tareas, el apoyo social deficiente implica una falta de respaldo emocional, profesional y de trabajo en equipo en el entorno laboral, por lo cual los empleados pueden experimentar sensaciones de aislamiento, falta de reconocimiento, falta de confianza y un ambiente poco

colaborativo, puesto a que la falta de apoyo social puede afectar el bienestar emocional y la motivación, lo que a su vez puede influir en su desempeño y satisfacción laboral.

La escasa comunicación y el apoyo social deficiente pueden tener diversos efectos negativos en el entorno laboral, dando apertura a que los empleados pueden experimentar estrés, ansiedad y falta de confianza en sus superiores y compañeros de trabajo, puesto a que la falta de comunicación efectiva puede dificultar la resolución de problemas, la toma de decisiones y la cooperación del equipo.

Para abordar estos problemas, es importante fomentar una cultura de comunicación abierta y efectiva en la organización, donde se promueva el intercambio de información, la retroalimentación constructiva y la transparencia, de la misma forma, se debe impulsar el desarrollo de relaciones laborales sólidas, fomentando el trabajo en equipo, el reconocimiento mutuo y el apoyo emocional entre los empleados. Esto contribuirá a mejorar el clima laboral, la colaboración y el bienestar general de los trabajadores.

3.2.5 Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal

El desequilibrio entre el trabajo y la vida personal se refiere a una situación en la cual existe una falta de armonía y equilibrio entre las demandas y responsabilidades laborales y las necesidades y obligaciones personales fuera del ámbito laboral. Se caracteriza por una desproporción o predominio excesivo del tiempo y la energía dedicados al trabajo en comparación con el tiempo y la atención dedicados a las actividades y relaciones personales, este desequilibrio puede manifestarse de diferentes maneras, tanto por un lado, puede implicar dedicar una cantidad excesiva de tiempo y esfuerzo al trabajo, incluyendo largas jornadas laborales, horas extra frecuentes y la falta de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, en cambio por otro lado, puede implicar una falta de tiempo y energía para participar en actividades y relaciones personales significativas, como pasar tiempo con la familia y amigos, participar en actividades de ocio, cuidar de la salud o desarrollar intereses personales.

Este desequilibrio puede tener consecuencias negativas tanto a nivel individual como en el entorno laboral. A nivel personal, puede generar estrés crónico, agotamiento,

problemas de salud física y mental, conflictos en las relaciones personales y una disminución general de la calidad de vida. A nivel laboral, puede afectar la productividad, la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados y contribuir a una mayor rotación del personal.

Para abordar el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, es importante promover la conciliación entre ambos ámbitos. Esto implica establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, fomentar la flexibilidad laboral, promover la autonomía y la toma de decisiones por parte de los empleados, fomentar una cultura de apoyo y bienestar en la organización, y promover prácticas que permitan a los empleados satisfacer sus responsabilidades laborales sin descuidar sus necesidades personales y familiares.

3.2.6 Violencia laboral

La violencia laboral se debe entender como un riesgo de alta prioridad dentro de la empresa, ya que se refiere a cualquier forma de comportamiento o acción agresiva, intimidación o coercitiva que ocurre dentro del entorno de trabajo, de manera que se puede manifestar como lo explica la ILO (2019) en lo cual se puede entender por:

- Violencia física: Incluye agresiones físicas directas, como golpes, empujones, arañazos, patadas u otras formas de contacto físico no deseado
- Violencia verbal: Consiste en el uso de palabras o expresiones ofensivas, insultos, amenazas, humillaciones, gritos, o cualquier tipo de lenguaje abusivo o irrespetuoso que cause daño psicológico o emocional a la persona afectada.
- Violencia psicológica: Se refiere a comportamientos y acciones que tienen como objetivo intimidar, manipular, acosar, excluir o aislar emocionalmente a una persona en el entorno laboral. Esto puede incluir la difusión de rumores, la manipulación de información, la asignación de tareas injustas o excesivas, el hostigamiento o el acoso psicológico.

- Violencia sexual: Implica cualquier forma de acoso sexual, como comentarios o gestos de naturaleza sexual inapropiados, insinuaciones sexuales no deseadas, tocamientos o agresiones sexuales.
- Violencia simbólica: Se refiere a la violencia ejercida a través de símbolos, actitudes o comportamientos que perpetúan la discriminación, el desprecio, la exclusión o la marginalización de ciertos grupos de personas en el entorno laboral. Esto puede incluir el racismo, la discriminación por género, la discriminación por orientación sexual, entre otros.

Es importante tener en cuenta que la violencia laboral puede tener graves consecuencias tanto para la salud física como para la salud mental de las personas afectadas. Puede generar estrés, ansiedad, depresión, problemas de sueño, trastornos de estrés postraumático y otros problemas de salud relacionados.

3.2.7 Inseguridad laboral

Dentro de la percepción o sensación de incertidumbre de todo empleado, ya sea por un mal ambiente laboral o una próxima rotación, indica signos de inseguridad laboral. Esta inseguridad puede manifestarse en diferentes aspectos, como la estabilidad del empleo, la continuidad del contrato laboral, las condiciones laborales, la posibilidad de ascenso o promoción, entre otros que surgen por diversos motivos tales como cambios organizacionales, reestructuraciones, fusiones o adquisiciones de empresas, automatización de procesos, globalización económica, crisis económicas, altas tasas de desempleo, entre otros factores externos o internos a la organización. Esto provoca que los trabajadores perciban niveles elevados de estrés, ansiedad y preocupación, lo cual puede tener un impacto negativo en su salud física y mental, así como en su desempeño laboral, la inseguridad laboral puede afectar la motivación, la satisfacción laboral y la calidad de vida de los empleados.

Es importante tener en cuenta que la inseguridad laboral puede tener efectos no solo en los trabajadores individuales, sino también en el clima organizacional en general, ya que se puede generar desconfianza, disminuir la lealtad hacia la organización, aumentar la rotación de personal y dificultar el compromiso y la productividad de los

empleados para abordar la inseguridad laboral, es fundamental que las organizaciones establezcan prácticas y políticas que promuevan la transparencia, la comunicación efectiva y la participación de los empleados en la toma de decisiones. Esto puede incluir brindar información clara sobre los cambios organizacionales, ofrecer programas de apoyo y capacitación para adaptarse a nuevas situaciones, y promover una cultura de confianza y estabilidad laboral.

4. Materiales y metodología

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial elaborado por la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Gobierno del Ecuador tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores, con el fin de generar acciones para prevenir o disminuir dichos riesgos. Este cuestionario está dirigido a personas, empresas, instituciones públicas con más de 10 empleados.

Para demostrar las características psicométricas (validez y fiabilidad) del cuestionario, se aplicó a una muestra de 385 empresas privadas e instituciones públicas con más de 10 trabajadores de todas las actividades económicas del país. El texto proporcionado respalda la importancia de identificar los riesgos psicosociales de manera temprana en Ecuador, promoviendo el uso de guías y herramientas como este cuestionario implementado por el Ministerio de Trabajo.

Además, se destaca la necesidad de realizar un estudio de riesgos psicosociales en la empresa SERLIDE utilizando dicho cuestionario, ya que no se ha llevado a cabo un estudio previo dentro de la organización. El cuestionario permitirá evaluar los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de los trabajadores y generar acciones preventivas o de mitigación de dichos riesgos.

Una vez culminado el trabajo de campo, la información obtenida fue analizada por expertos de la Universidad Central del Ecuador y la Universidad Internacional SEK. En este análisis, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach y el coeficiente r de Pearson para determinar la fiabilidad y validez, respectivamente. La Universidad Central del Ecuador obtuvo un alfa de Cronbach del instrumento de 0,967 (nivel de confiabilidad ALTO) y, por dimensión, valores de 0,806 a 0,904 (nivel de confiabilidad ALTO para las 8 dimensiones), demostrando que todos los ítems se encuentran por encima de 0,30, por lo que todos los ítems son válidos. La Universidad Internacional SEK informó que sus resultados, basados en el alfa de Cronbach, dieron un valor de 0,967 (nivel de fiabilidad

MUY ALTO) y, por dimensión, valores de 0,675 a 0,928 (nivel de confiabilidad ALTO para las 8 dimensiones).

En este contexto, las preguntas del cuestionario están elaboradas con un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde "completamente de acuerdo", "parcialmente de acuerdo", "poco de acuerdo" y "en desacuerdo", asignando una puntuación de 1 a 4 a cada opción de respuesta.

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

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Nota: Tabla extraída de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Complementando junto a la puntuación el cuestionario está formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

Tabla 2. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes:	4	35, 38, 53, 56
Acoso discriminatorio		
Otros puntos importantes:	2	41, 50
Acoso laboral		
Otros puntos importantes:	2	43, 48
Acoso sexual		
Otros puntos importantes:	5	36, 45, 51, 55 y 57
Adicción al trabajo		
Otros puntos importantes:	2	40, 47
Condiciones del Trabajo		
Otros puntos importantes:	2	46, 49
Doble presencia (laboral – familiar)		
Otros puntos importantes:	5	37, 39, 42, 52,54
Estabilidad laboral y emocional		

Otros puntos importantes: 2 44, 58
 Salud auto percibida

Nota: Tabla extraída de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

En este contexto para determinar el nivel de riesgo por dimensión, se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tabla 3. Nivel de riesgo por dimensión

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Nota: Tabla extraída de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Para determinar el nivel de riesgo general, se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tabla 4. Nivel de riesgo general

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Nota: Tabla extraída de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Ya obtenidos los resultados, se puede identificar el nivel de riesgo que tiene la persona y que medidas se pueden establecer para el mejoramiento de esta.

4.1 Consideración éticas

Dentro de las consideraciones éticas, se toma en cuenta el consentimiento informado donde se invita a las personas, bajo ninguna responsabilidad y de carácter no obligatorio, a poder ser partícipe de la investigación. Con esto se autoriza al investigador para que pueda utilizar la información recolectada con la finalidad de elaborar una profundo análisis, además se remitirá todos los resultados analizados a todos los participantes del presente estudio junto a la debida explicación. Otra consideración ética que es de carácter obligatorio, es la presentación de la carta de autorización de la empresa a intervenir en la cual nos permiten poder realizar los estudio pertinente sin ningún problema.

4.2 Cronograma de actividades

Tabla 5. *Cronograma y Actividades*

Objetivos	Detalle	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
Oe1 • Valorar los riesgos psicosociales por nivel jerárquico.	Aplicación de instrumento.	X	X	X		
Oe2 • Clasificar las dimensiones prevalentes de los psicosociales presentes en los trabajadores de la empresa.	Análisis de los resultados del instrumento aplicado.	X	X	X		
Oe3 • Diseñar una propuesta de intervención para la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales.	Análisis de los resultados del instrumento aplicado.	X	X	X		
Análisis de información por objetivo	Análisis				X	
Escritura de trabajo de titulación	Redacción				X	X

Nota: Elaboración del Autor

5. Resultados y discusión

La interpretación de los resultados-brindará una perspectiva de los factores de riesgo psicosocial, proporcionando así una oportunidad para comprender las diversas dimensiones, conociendo su nivel de riesgo.

5.1 Carga y Ritmo de trabajo

Con relación a la carga y ritmo de trabajo de las personas que respondieron el cuestionario, esta dimensión presenta un 69% de riesgo bajo, por otro lado, la mayor parte de los encuestados afirman que tienen la oportunidad de decidir su ritmo de trabajo al momento de realizar sus actividades. Se determinó que existe un 25% de riesgo medio en esta área. Esto se debe, como se muestra en la encuesta, a que algunos trabajadores manifiestan que ciertas actividades laborales les causan estrés y, en ocasiones, no disponen del tiempo suficiente para finalizar sus responsabilidades de manera adecuada.

5.2 Desarrollo de competencias

Con base en esta dimensión, se logró constatar un 73% de riesgo bajo debido a que la mayor parte de los encuestados poseen habilidades y destrezas para desempeñarse al momento de realizar sus actividades. Además, dentro de la institución a la cual pertenecen, algunos usuarios aprenden y adquieren nuevos conocimientos por parte de las personas que los rodean.

No obstante, los datos arrojan que en la dimensión de desarrollo de competencias existe un riesgo medio del 27%, debido a que la mayor parte de las personas que respondieron la encuesta no reciben un plan de entrenamiento para el desarrollo de sus competencias. Parcialmente se logró notar el interés por evaluar de manera objetiva o periódicamente las actividades que realizan los encuestados en esta dimensión clave. Es fundamental que la empresa SERLIDE aborde esta situación, implementando programas de capacitación y evaluación periódica que permitan a sus

empleados fortalecer y desarrollar sus competencias laborales de manera continua, lo cual contribuirá a mejorar su desempeño, productividad y satisfacción en el trabajo.

5.3 Liderazgo

En cuanto a la dimensión de liderazgo evaluada en el cuestionario de riesgos psicosociales, los resultados muestran una situación favorable en general, ya que se encontró un 75% de riesgo bajo. Esto se debe a que la mayor parte de los entrevistados reconocen que, dentro de la institución, se incentiva y reconoce a las personas que realizan un trabajo productivo y eficiente. Además, los líderes se muestran abiertos a recibir sugerencias de cambios e iniciativas por parte de sus equipos de trabajo.

No obstante, también se identificaron algunas áreas de mejora. Se determinó que esta dimensión posee un 13% de riesgo medio, ya que los empleados perciben que no reciben suficiente retroalimentación para mejorar su desempeño en el área en la que están laborando. La falta de retroalimentación constructiva y oportuna puede dificultar el crecimiento profesional y la corrección de posibles errores o deficiencias.

Adicionalmente, existe un 6% de riesgo alto en la dimensión de liderazgo, ya que algunos encuestados manifestaron estar en desacuerdo con el reconocimiento que se les otorga al lograr los objetivos de trabajo. Esta situación puede generar desmotivación y falta de sentido de logro en los empleados, lo cual puede afectar negativamente su compromiso y productividad laboral.

Es importante que la empresa SERLIDE aborde estos aspectos de riesgo medio y alto en la dimensión de liderazgo. Implementar programas de capacitación y desarrollo para los líderes, enfocados en brindar una retroalimentación y en reconocer adecuadamente los logros de sus equipos, puede ser una estrategia clave para mejorar esta dimensión. Además, fomentar una cultura de comunicación abierta y participativa, donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias, también puede contribuir a fortalecer el liderazgo y la cohesión en la organización.

5.4 Margen de acción y control

Con base en las respuestas obtenidas en esta dimensión, se logró constatar un 75% de riesgo bajo, ya que existen espacios abiertos para debatir problemas y diferencias que se presentan dentro del ambiente laboral. Además, se permite aportar con ideas de otros compañeros para lograr realizar un buen trabajo, fomentando así la colaboración y compañerismo. En cuanto a la opinión de algunos usuarios, se denota que hay un 13% de riesgo medio.

5.5 Organización del trabajo

En cuanto a la organización de trabajo, se logró constatar un 81% de riesgo bajo. Esto se interpreta que los canales de comunicación son asertivos y de fácil accesibilidad, y se puede deber a que se realizan reuniones esporádicamente donde se puede verificar la responsabilidad de los usuarios y si han logrado cumplir con los objetivos establecidos.

Además, se respetan y consideran a las personas con discapacidad, al momento de asignar un rol o función dentro de la institución. De otro modo, existe un 13% de riesgo medio, debido a que pocos entrevistados, no están del todo de acuerdo frente a lo mencionado anteriormente. En otras palabras, se denotó un riesgo psicosocial en estas personas, debido a la falta de comunicación en su entorno laboral.

5.6 Recuperación

En relación con la dimensión de recuperación, es importante destacar que, si bien la mayoría de los encuestados perciben un riesgo bajo (75%), indicando que pueden realizar pausas cortas para mejorar su desempeño, existe un porcentaje significativo (6%) que experimenta un riesgo medio. Este grupo señala dificultades para descansar adecuadamente y mantener un ritmo productivo en sus respectivas áreas laborales. Además, un 13% de los encuestados identifica un riesgo alto debido a la falta de tiempo para recuperar la energía necesaria para cumplir con los objetivos diarios establecidos. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar estrategias específicas para promover una adecuada recuperación entre los empleados, garantizando así su bienestar y rendimiento laboral a largo plazo.

5.7 Soporte y apoyo

En cuanto al soporte y apoyo dentro del entorno laboral, los resultados muestran que un considerable 56% de los encuestados perciben un riesgo bajo, lo que indica que cuentan con un ambiente de trabajo bien organizado y propicio para la colaboración y el diálogo entre colegas. Este ambiente facilita el intercambio de conocimientos y la prestación de apoyo tanto emocional como técnico y administrativo entre los miembros del equipo. Además, se evidencia un compromiso por parte de la empresa en brindar atención integral, incluyendo servicios psicológicos y médicos, entre otros.

No obstante, es crucial reconocer que existe un 25% de riesgo medio en esta dimensión, lo que sugiere que no todos los empleados experimentan un ambiente laboral donde se fomente la colaboración y el apoyo mutuo. Esto puede traducirse en una falta de comunicación efectiva o en la ausencia de programas formales de apoyo entre compañeros. Además, el 13% de riesgo alto resalta la presencia de desacuerdos significativos entre algunos encuestados con respecto al nivel de soporte que reciben en su trabajo. Estas discrepancias pueden derivar en tensiones interpersonales y afectar negativamente el bienestar emocional y la eficacia.

En consecuencia, es esencial que la empresa identifique y aborde las áreas de mejora en cuanto al soporte y apoyo dentro del trabajo, implementando medidas para fortalecer la colaboración, mejorar la comunicación y garantizar que todos los empleados se sientan respaldados en su entorno laboral. Esto no solo contribuirá a mejorar el clima laboral y la satisfacción de los empleados, sino que también promoverá un mayor rendimiento y compromiso con la organización.

5.8 Otros puntos importantes

En cuanto a la dimensión “otros puntos importantes” se abarcan varias subdimensiones, entre ellas están diversos tipos de acosos que se pueden encontrar dentro del entorno laboral, como lo es el discriminatorio, laboral y sexual, al mismo tiempo, las adicciones y condiciones del trabajo, sin dejar a un lado, la doble presencia, la

estabilidad laboral y emocional y la salud auto- percibida, lo cual engloba un 81% de riesgo bajo y un 13% de riesgo alto, los cuales van hacer más detallados en las próximas interpretaciones.

5.9 Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio

Con referencia a la dimensión de acoso discriminatorio, se denoto un 75% de riesgo bajo, a causa de que no existe un trato exclusivo por parte de los compañeros de trabajo. Esto quiere decir que la mayor parte de las personas encuestadas no enfrentan situaciones discriminatorias dentro del ambiente laboral, ya que se trata a todos con igualdad independientemente de la edad o algún tipo de discapacidad haciendo valer sus derechos.

Es crucial abordar el 19% de riesgo medio identificado debido a experiencias de discriminación dentro del entorno laboral. Este hallazgo revela un problema significativo que no debe subestimarse, ya que la discriminación en el trabajo no solo afecta el bienestar emocional y psicológico, sino que también puede tener consecuencias graves en términos de clima laboral, productividad y retención de talento.

La discriminación en cualquier forma, ya sea por motivos de género, edad, raza, orientación sexual u otros, crea un ambiente tóxico que socava la confianza y la cohesión del equipo. Los empleados que se sienten discriminados pueden experimentar estrés, ansiedad, baja autoestima y una disminución en su motivación y compromiso con el trabajo. Además, puede generar conflictos interpersonales y erosionar la moral de toda la organización.

Es fundamental que la empresa tome medidas inmediatas y decisivas para abordar este problema. Esto puede incluir la implementación de políticas claras contra la discriminación, la capacitación del personal en diversidad e inclusión, la creación de canales de denuncia seguros y confidenciales, y la adopción de medidas disciplinarias contra aquellos que perpetúen conductas discriminatorias.

Además, es importante fomentar una cultura organizacional que celebre la diversidad y promueva el respeto mutuo entre todos los empleados. Esto no solo

ayudará a prevenir la discriminación en el futuro, sino que también enviará un mensaje claro de que tales comportamientos no serán tolerados en la empresa. En última instancia, abordar la discriminación de manera efectiva no solo protege los derechos y la dignidad de los empleados, sino que también fortalece la reputación y la sostenibilidad de la organización en su conjunto.

5.10 Acoso laboral

Con base en las respuestas obtenidas en esta dimensión, se obtuvo un 69% de riesgo bajo, ya que gran parte de los entrevistados no muestran un mayor hostigamiento en su área de desempeño. En otras palabras, no recibieron un acoso intencional o actos maliciosos con la finalidad de humillar a los demás. Sin dejar a un lado que existe un 13% de riesgo medio por parte de los entrevistados ya que algunos usuarios han sufrido este tipo de acosos. Por ende, se denota un 13% de riesgo alto, dando entender que existe un factor de riesgo psicosocial que debe ser tomado en cuenta a nivel institucional lo antes posible.

5.11 Acoso sexual

El hallazgo de que el 81% de los encuestados percibe un riesgo bajo de acoso sexual en el entorno laboral es alentador, ya que sugiere que la mayoría de los empleados no han sido víctimas de estas situaciones desagradables que pueden afectar gravemente su bienestar físico, psicológico y moral. Esto indica que, en general, la empresa ha establecido un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, donde se promueve el trato igualitario y se prohíbe cualquier forma de acoso.

Solo se registra un 13% de riesgo alto, lo que implica que un grupo de empleados ha experimentado situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo. Si bien la gran mayoría de los empleados no ha experimentado este tipo de acoso, la empresa debe darle continuidad a las políticas de tolerancia cero hacia el acoso sexual, así como promover entre los empleados los procedimientos eficaces para denunciar y abordar estas situaciones de manera confidencial y justa para que el número de casos sea cercano a cero.

Es importante que la empresa promueva una cultura de respeto, igualdad y dignidad en el lugar de trabajo, donde todos los empleados se sientan seguros y

valorados. Esto no solo protege los derechos y la dignidad de los trabajadores, sino que también fortalece la reputación y la moral de la organización en su conjunto. En última instancia, erradicar el acoso sexual no solo es una responsabilidad ética, sino también una necesidad para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo para todos los empleados.

5.12 Adicción al trabajo

El hecho de que el 63% de los encuestados perciba un riesgo bajo en la dimensión que aborda la separación entre el trabajo y la vida personal es alentador. Esto sugiere que una mayoría significativa de empleados logra establecer límites claros entre sus responsabilidades laborales y sus actividades personales, lo que les permite disfrutar de una mejor calidad de vida y relaciones más saludables con amigos y familiares. Esta habilidad para desconectar del trabajo puede ser fundamental para reducir el estrés y prevenir la aparición de riesgos psicosociales.

Sin embargo, es importante destacar que un 31% de los encuestados muestra un riesgo medio. Esto indica que una parte considerable de los empleados enfrenta dificultades para discernir entre la necesidad de asumir más roles o tareas laborales y el riesgo de comprometer su bienestar psicosocial en el proceso. Esta situación puede derivar en una carga excesiva de trabajo, falta de tiempo para actividades personales y una mayor propensión al agotamiento y la insatisfacción laboral.

Es fundamental abordar este riesgo medio mediante la implementación de medidas que promuevan un equilibrio adecuado en la vida de los empleados. Esto puede incluir programas de gestión del tiempo, fomento de prácticas de autocuidado y establecimiento de políticas que limiten las horas extras y promuevan un horario laboral flexible. Además, es importante sensibilizar a los empleados sobre la importancia de establecer límites saludables y buscar ayuda cuando sea necesario para evitar el agotamiento y mantener su bienestar integral.

5.13 Condiciones de trabajo

Con respecto a esta dimensión, se obtuvo como resultado un 69% de riesgo bajo, de esta manera se interpreta que existen buenas condiciones de trabajo por parte la mayoría de las personas encuestadas, dando a entender que tienen las cuentan con buenas instalaciones, ambientes y herramientas para realizar un trabajo más eficiente

o de calidad, de esta manera no están expuestos a sufrir algún tipo de accidente dentro del área de trabajo.

No obstante, los datos arrojan que hay un 13% de riesgo medio, esto quiere decir que no todas las instituciones se encuentran en buenas condiciones para realizar un buen trabajo, por último, se denota un 13% de riesgo alto, esto se debe a que existen factores o situaciones de peligro atentando en contra la salud o seguridad.

5.14 Doble presencia (Laboral – familiar)

El análisis de esta dimensión revela una situación mixta en cuanto a la capacidad de los individuos para equilibrar sus compromisos laborales y familiares. Por un lado, es alentador observar que el 44% de los encuestados percibe un riesgo bajo, lo que indica que pueden cumplir satisfactoriamente con sus responsabilidades tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Estos empleados logran gestionar su tiempo de manera efectiva y mantienen un equilibrio saludable entre sus dos esferas de vida, lo que contribuye a su bienestar y satisfacción general.

Sin embargo, es preocupante identificar que un 25% de los encuestados enfrenta un riesgo medio en esta dimensión. Estos empleados se enfrentan a desafíos significativos, como la falta de habilidades de gestión del tiempo o una carga laboral abrumadora, lo que resulta en agotamiento y desequilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esta situación puede tener un impacto negativo en su salud mental y física, así como en sus relaciones familiares y su desempeño laboral.

Aún más preocupante es el 25% de riesgo alto que se observa en esta dimensión. Estos empleados no logran separar adecuadamente su vida personal de la laboral, lo que significa que están constantemente haciendo malabares entre ambas esferas y enfrentan el desafío de la doble presencia. Esta situación puede tener consecuencias graves en términos de estrés crónico, agotamiento y conflicto entre el trabajo y la vida familiar, lo que a su vez puede afectar negativamente su salud y bienestar en general.

5.15 Estabilidad laboral y emocional

En esta dimensión, es alentador observar que el 81% de los encuestados percibe un riesgo bajo respecto a la estabilidad laboral y emocional. Lo anterior revela que la mayoría de los empleados de la institución no experimentan precariedad laboral ni baja

autoestima, lo que contribuye a un buen desempeño en sus roles laborales. La presencia de esta estabilidad emocional y laboral es fundamental para mantener la motivación, el compromiso y la productividad en el trabajo.

Sin embargo, es preocupante identificar que un 13% de los encuestados muestra un riesgo medio en esta dimensión. Estos empleados enfrentan desafíos significativos en términos de estabilidad laboral y emocional, lo que puede impactar negativamente en su desempeño laboral y su contribución al grupo de trabajo. La falta de estabilidad puede manifestarse en forma de inseguridad laboral, falta de satisfacción en el trabajo o dificultades emocionales, lo que puede afectar su capacidad para realizar sus tareas de manera efectiva y colaborar con sus colegas.

5.16 Salud auto- percibida

El análisis de la salud auto percibida revela una situación mayormente favorable, con un 69% de los encuestados reportando un riesgo bajo en esta dimensión. Este resultado es alentador, ya que indica que la mayoría de los trabajadores disfrutan de buena salud física y mental, lo que es fundamental para desempeñarse eficazmente en su jornada laboral. Una buena salud contribuye no solo a la productividad, sino también al bienestar general de los empleados y al ambiente laboral en general.

Sin embargo, es importante destacar que existe un 13% de riesgo medio. Esto indica que un grupo de trabajadores no disfruta de un estado de salud favorable ni de una buena salud mental en relación con su trabajo. Esta situación puede estar relacionada con condiciones de trabajo estresantes, falta de apoyo emocional o factores personales que afectan la salud y el bienestar de estos empleados. Es crucial abordar estas preocupaciones para evitar un deterioro en el desempeño laboral y promover el bienestar general de los trabajadores.

6. Conclusiones

Al haber realizado la metodología y obtenido los resultados anteriormente expuestos por dimensión, se concluye con lo siguiente:

- **Importancia de la Prevención:** La implementación de un programa de acción para abordar los riesgos psicosociales en SERLIDE es vital para mantener la seguridad y salud de los empleados, a pesar de que la mayoría de los riesgos sean bajos actualmente.
- **Monitoreo Continuo:** Aunque la empresa tiene un impacto mínimo en la seguridad y salud en su mayoría, se necesita un monitoreo periódico para prevenir cualquier riesgo futuro y mantener la estabilidad en este aspecto.
- **Equilibrio en las Áreas Laborales:** A pesar de que las áreas de ventas, administrativa y de bodega presentan un impacto mínimo en riesgos psicosociales, la identificación de un riesgo medio en algunos casos resalta la necesidad de medidas preventivas continuas.
- **Acciones Preventivas Específicas:** Es necesario adoptar medidas enfocadas en mejorar las relaciones laborales, establecer un equilibrio entre la vida laboral y personal, y promover la participación y el empoderamiento de los empleados.
- **Beneficios para la Organización:** La implementación de estas medidas no solo beneficia la salud y el bienestar de los empleados, sino que también mejora el desempeño general de la organización, promoviendo un ambiente laboral más productivo y positivo en SERLIDE.

7. Plan de Mejora

Objetivos

Mediante una estrategia se busca prevenir los riesgos psicosociales identificados en la empresa SERLIDE. Para lograr este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1.1. Evaluar y ajustar la carga de trabajo para garantizar un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y la vida personal de los empleados.

1.2. Mejorar las relaciones laborales entre los colaboradores mediante la promoción de la participación y el empoderamiento.

1.3. Establecer un programa de pausas activas y gestión del tiempo impartido por psicólogos clínicos especializados para mejorar el bienestar físico y mental de los empleados.

1.4. Implementar políticas de conciliación trabajo-vida personal para crear un entorno laboral más equilibrado y saludable.

Desarrollo del Plan

Con base en estos objetivos planteados, se presenta el siguiente plan de mejora:

El primer paso del plan de mejora consiste en llevar a cabo una evaluación de la carga de trabajo de los empleados. Este proceso será liderado por el Departamento de Recursos Humanos, quienes se encargarán de recopilar datos mediante encuestas y entrevistas durante un período de un mes. A través de este análisis, se identificarán posibles áreas de mejora para garantizar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal de los colaboradores.

Una vez completada la evaluación, el siguiente paso es el ajuste de la carga de trabajo. El Departamento de Recursos Humanos tomará las conclusiones obtenidas y desarrollará estrategias para optimizar la distribución de tareas. Para

esto se brindará capacitación cuando sea necesario y establecer un sistema de supervisión. Este proceso se extenderá a lo largo de dos meses para garantizar una implementación cuidadosa y efectiva.

Se mejorarán las relaciones laborales dentro de la empresa. El Departamento de Recursos Humanos organizará talleres y actividades de integración diseñadas para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo. Esta iniciativa se extenderá a lo largo de tres meses, permitiendo el tiempo suficiente para que los empleados participen y se beneficien de estas actividades.

Después, se implementará un programa de pausas activas y gestión del tiempo. En colaboración con psicólogos clínicos especializados, el Departamento de Recursos Humanos desarrollará y ejecutará un programa destinado a promover el bienestar físico y mental de los empleados. Se proporcionará capacitación y material didáctico para garantizar que el programa se lleve a cabo durante un período de cuatro meses.

Finalmente, se dedicará un período de tres meses para el establecimiento de políticas de conciliación trabajo-vida personal. En colaboración con la Gerencia, el Departamento de Recursos Humanos revisará y actualizará las políticas existentes para asegurar que se promueva un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y personales de los empleados. Además, se llevará a cabo una comunicación interna efectiva para informar a todos los miembros de la organización sobre los cambios y garantizar su cumplimiento.

Entonces, para resumir este plan, se tiene la siguiente tabla:

Tabla 1: *Plan de Mejora*

Acción	Responsable	Recursos Necesarios	Tiempo Estimado
Evaluación de la carga de trabajo	Departamento de Recursos Humanos	Encuestas, entrevistas	1 mes
Ajuste de la carga de trabajo	Departamento de Recursos Humanos	Capacitación, supervisión	2 meses
Mejora de las relaciones laborales	Departamento de Recursos Humanos	Talleres, actividades de integración	3 meses

Implementación de programa de pausas activas y gestión del tiempo	Departamento de Recursos Humanos en colaboración con Psicólogos Clínicos	Capacitación, material didáctico	4 meses
Establecimiento de políticas de conciliación trabajo-vida personal	Departamento de Recursos Humanos en colaboración con Gerencia	Revisión de políticas, comunicación interna	3 meses

Con base en este plan, se pueden esperar los siguientes resultados:

Tabla 2: *Resultados Esperados del Plan de Mejora*

Resultados Esperados	Indicadores	Instrumentos de Medición	Aplicación según el Plan
Equilibrio entre trabajo y vida personal	Porcentaje de empleados que reportan una mejora en su equilibrio trabajo-vida personal	Encuestas pre y post-implementación del plan	Se aplicarán encuestas al inicio y al final del plan para evaluar la percepción de los empleados sobre su equilibrio entre trabajo y vida personal.
Mejora en las relaciones laborales	Nivel de satisfacción de los empleados con las relaciones laborales	Encuestas de satisfacción laboral	Se aplicarán encuestas de satisfacción laboral al inicio y al final del plan para evaluar la percepción de los empleados sobre las relaciones laborales.
Reducción del estrés y la ansiedad	Disminución del número de licencias médicas por motivos de salud mental	Registros de licencias médicas	Se registrarán las licencias médicas por motivos de salud mental antes y después de la implementación del plan para medir la reducción del estrés y la ansiedad.
Mayor participación y	Porcentaje de empleados que participan en	Registro de asistencia a	Se registrará la asistencia a talleres y actividades de

empoderamiento de los empleados	actividades de integración y empoderamiento	talleres y actividades	integración para evaluar el nivel de participación y empoderamiento de los empleados.
Implementación efectiva del programa de pausas activas y gestión del tiempo	Porcentaje de empleados que reportan beneficios del programa en su bienestar físico y mental	Encuestas de retroalimentación del programa	Se aplicarán encuestas de retroalimentación del programa para evaluar los beneficios percibidos por los empleados en su bienestar físico y mental.
Actualización efectiva de políticas de conciliación trabajo-vida personal	Cumplimiento de nuevas políticas por parte de los empleados	Auditorías internas y registros de cumplimiento	Se realizarán auditorías internas y se registrarán el cumplimiento de las nuevas políticas para evaluar la efectividad de su implementación.

Se estima el siguiente presupuesto para el plan:

Tabla 3: *Presupuesto para el plan de mejora*

Concepto	Costo (USD)
Capacitación y talleres	\$5,000
Material didáctico	\$1,500
Recursos para evaluación y ajuste de carga de trabajo	\$2,000
Comunicación interna y divulgación de políticas	\$1,000
Honorarios de psicólogos clínicos especializados	\$8,000
Total	\$17,500

Así mismo, se tiene considerado el siguiente cronograma de implementación:

Tabla 4: *Cronograma de Implementación*

Mes	Actividades
Mes 1	Evaluación de la carga de trabajo
Mes 2-3	Ajuste de la carga de trabajo
Mes 4-6	Mejora de las relaciones laborales
Mes 7-10	Implementación de programa de pausas activas y gestión del tiempo
Mes 11-12	Establecimiento de políticas de conciliación trabajo-vida personal

Este plan de mejora busca abordar de manera efectiva los riesgos psicosociales identificados en SERLIDE, promoviendo un ambiente laboral saludable. Se espera que la implementación de estas acciones conduzca a una mejora en la salud y el bienestar de los empleados, así como a un aumento en la productividad y el compromiso con la organización.

Referencias

- Alata Ramírez, M. A. (2024). Estudio comparativo de los factores de riesgo psicosociales entre empresas pymes y el informe de salud mental y del trabajo. Diagnóstico de situación-2023 (Master's thesis, Universitat Politècnica de Catalunya).
https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/403797/Mem%C5%8Dria_AlataMayraAlexandra.pdf?sequence=2
- Almeida, B., Bravo, S. (2020). “Análisis de los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés laboral de trabajadores de una empresa de servicios de a/c”. [Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/52840>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2017). Código de Trabajo. Registro Oficial. Quito, Ecuador.<https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wpcontent/uploads/2017/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Báez, C., & Moreno, J. (2013). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.
<https://www.researchgate.net/publication/236151656>
- Bohorquez. [Tesis de Titulación, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11532>
- Camacho, I., Escobar, K., Espinoza, E., y Quimi, J. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de guayaquil.
<https://www.researchgate.net/publication/342902384>
- Cárdenas, I., Lara, J., Pando, K. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Cesar, J. (2017). Los Riesgos Psicosociales En El Trabajo, Contribucion A Su Estudio.
<https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

Chamarro, F. (2020). Factores Asociados con el Estrés Laboral y la Productividad de los Empleados de la Distribuidora de Alimentos “PIEDRA” del Cantón Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil].

<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1169>

Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos humanos, el capital humano de las organizaciones, decima edición.

<https://es.scribd.com/document/519459112/Administracion-de-Recursos-Humanos-El-Capital-Humano-de-Las-Organizaciones-10a-Ed>

Guamán, M., Bejarano, B., & Gaibor, I. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. Revista Publicando. 12(2), 711-729.

<file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/754-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2996-1-10-20171023.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Jurado, Y. (2018). Sistematización de experiencias práctica de investigación: Diagnóstico de los riesgos psicosociales en la Fundación Huerto de los Olivos 2017-2018. [Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil].

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26792/2/SISTEMATIZACION%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20YESENIA%20JURADO%20CD.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2017). Normativa de Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Acuerdo Ministerial 82. Quito, Ecuador.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-Normativa-Eradicacion-De-La-Discriminacion-En-El-Ambito-Laboral.pdf?x42051>

Ministerio de Trabajo. (2018a). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito, Ecuador. 1-29. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8da-Para-La-Aplicaci%C3%93n-Del-Cuestionario-De-Evaluaci%C3%93n-De-Riesgo-Psicosocial.pdf?x42051>

- Ministerio del Trabajo. (2018b). Seguridad y Salud en el Trabajo. Quito, Ecuador.
<https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Monar, C., & Soriano, F. (2018). Medidas de seguridad e implementación de técnicas para la prevención de riesgos psicosociales en el personal de la empresa importadora
- Munera Mendoza, J. S., Zapata Bedoya, S. M., & Giraldo, Y. B. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores de call center.(Revisión bibliográfica) (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/16756/1/UVD%20T.SST_GiraldoYane_th-MuneraJuliet-ZapataSandra_2020.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. http://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labour-research/WCMS_553931/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Formación de Formadores SOLVE: Integración de promoción de la salud en las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.ilo.org/safework/events/courses/WCMS_203479/lang--es/index.htm
- Organización internacional del trabajo. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Ospina Restrepo, D. K., & Velásquez Caycedo, K. A. (2022). Relación entre la sobrecarga de trabajo y la insatisfacción laboral del personal asistencial de cuidado intensivo de un hospital en Tuluá Valle durante el año 2022 (Doctoral dissertation, Autorizado-Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO).
- Prócel, M. S. C., Salcedo, D. R. N., & Falcón, V. V. (2023). Análisis de los factores de riesgo psicosociales en trabajadores del patronato provincial de Cotopaxi, Ecuador. Revista UNIANDES de Ciencias de la Salud, 6(2), 1330-1358.1
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/RUCSALUD/article/download/2857/3661>

Solórzano, J. V. S., Macias, C. B., Alfonso, Y. R., Betancourt, F. D. R., Apolinario, A. I. L., & Abreu, J. M. (2018). Incidencia de la insatisfacción laboral en la eficiencia de la gestión. Caso Clínica Estomatológica. Revista Médica Electrónica, 40(3).

<http://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/2755/html> 47

4

Weissbrodt, R., Arial, M., Graf, M., Iff, S. & Giauque, D. (2018). Preventing psychosocial risks at work: An evaluation study of labour inspectorate interventions. Safety Science (110), 355-362.

Anexos

Consentimiento informado

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Estudio de los riesgos psicosociales y diseño de una propuesta de mejora para la empresa SERLIDE, Guayaquil, 2022.

Nota: El presente documento es una adaptación del Formulario de consentimiento informado elaborado por el comité de Bioética en Investigación del Área de la Salud de la Universidad de Cuenca, versión 11 de abril del 2018.

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal	Cadena Oleas Mauro Sebastián	1726157470	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*

(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 Estudios de los riesgos psicosociales con mayor influencia en la empresa "SERLIDE" en el sector vía a Daule km 8/2 de la ciudad de Guayaquil, Julio - Diciembre 2022. En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explica los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio.

Introducción

El presente proyecto surge de la necesidad de identificar todo riesgo psicosocial presente en los trabajadores de "SERLIDE", una empresa dedicada a la distribución de productos de primera necesidad, y con estos resultados se pretende guiar a una solución que se adecue a las necesidades de los trabajadores.

En las labores de la distribución de alimentos amerita una dedicación de primera calidad, esto da como resultado el buen cuidado de los productos, al no existir una calidad eficaz se ve reflejado al rendimiento del trabajador

Objetivo del estudio

El objetivo del estudio es determinar el riesgo psicosocial con mayor influencia en trabajadores de la empresa "SERLIDE" de la ciudad de Guayaquil.

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 de la prueba aplicado para evaluar la personalidad van a ser utilizados para la construcción de los grupos de trabajo colaborativo.

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 construcción de una técnica de estudio basada en la complementariedad de los rasgos de personalidad y lograr así el éxito académico de los estudiantes.

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)*

Usted tiene derecho a:

- 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 del estudio;

- 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) Estar libre de retirar su consentimiento para utilizar o mantener el material biológico que se haya obtenido de usted, si procede;
- 14) 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;
- 15) 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 0967640557 que pertenece a Psi. Mauro Cadena Oleas o envíe un correo electrónico a mcadenao@est.ups.edu.ec.

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

Carta de autorización



Guayaquil, 06 de julio de 2022

AUTORIZACION

A quien interese:

Por medio de la presente autorizamos al **Psi. Mauro Sebastián Cadena Oleas** para la ejecución de su proyecto de investigación con nombre **"Estudios de los Riesgos psicosociales y el diseño de una propuesta de mejora para la empresa SERLIDE S.A.S. Guayaquil, 2022"**, perteneciente a su proceso de grado modalidad Tesis, dentro de nuestra institución.

Reconocemos que la finalidad del estudio es netamente positiva para la prevalencia de la seguridad laboral de nuestros empleados provenientes de las áreas administrativas, área de bodega y logística y área de ventas, por lo cual se aprueba la investigación pertinente.

Sinceramente,

María Augusta Guerrero
Gerente General de Recursos Humanos
SERLIDE S.A.S



+(593) 981 160 647
+(593) 987 337 806



ventas@serlide.com



Colinas del Sol, Mz#01,
Solar #15-16, Singapore, 2222

www.serlide.com



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 existen 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	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años	
		3-10años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años	
		25-34años		Igual o superior a 53	
		35-43años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Áfro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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

Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	Ítem	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		0		Puntos	

LIDERAZGO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	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					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	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					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	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)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	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)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	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	Ítem				
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 las 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)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

59	
----	--

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

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

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

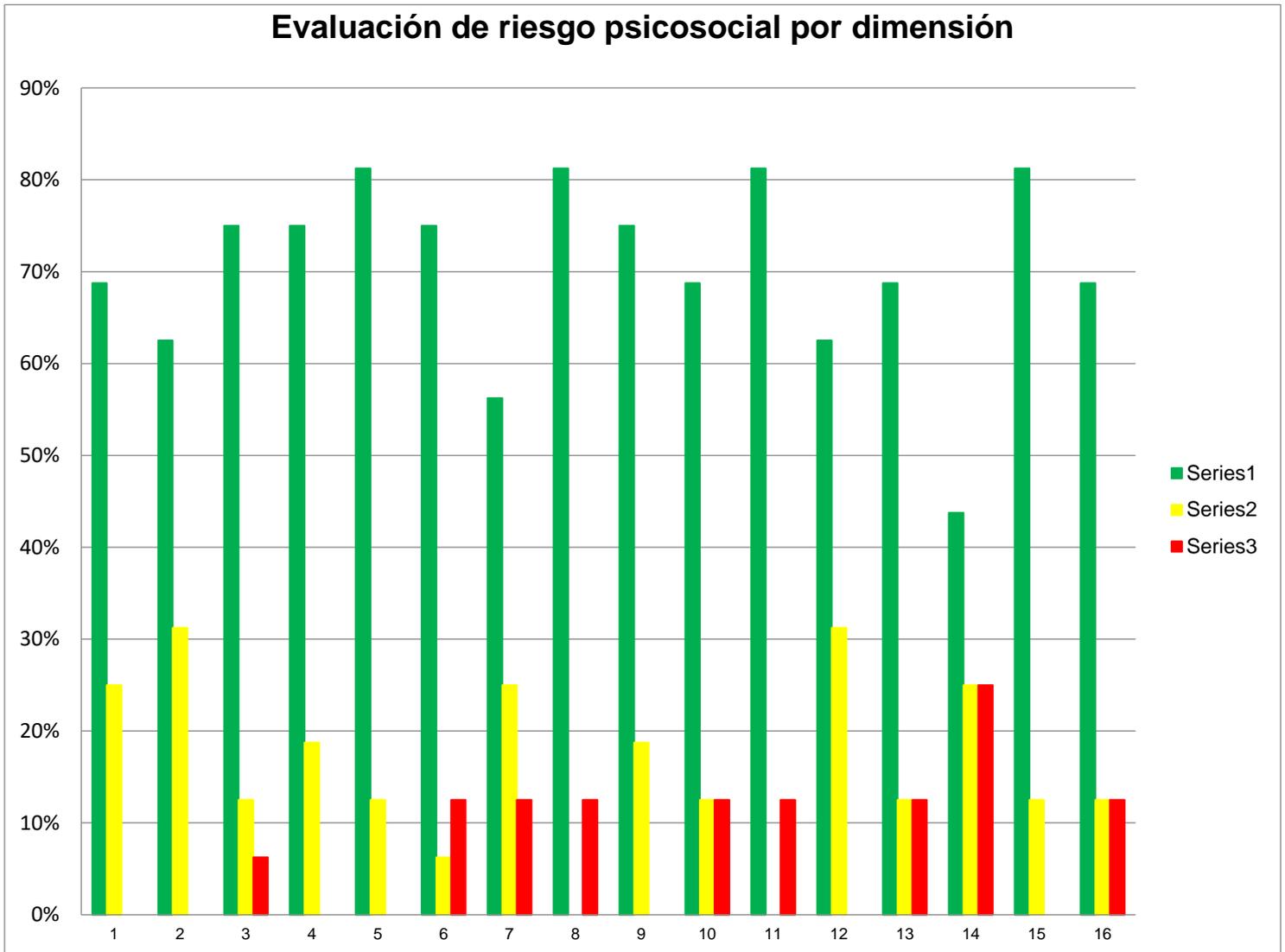
Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	69%	25%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	63%	31%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	75%	13%	6%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	75%	19%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	81%	13%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	75%	6%	13%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	56%	25%	13%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	81%	0%	13%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	75%	19%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	69%	13%	13%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	81%	0%	13%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	63%	31%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	69%	13%	13%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	44%	25%	25%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	81%	13%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	69%	13%	13%

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	75%	19%	0%

Resultado Global

Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



Resultado por dimensión del riesgo psicosocial

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Items	Número de los Items	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	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.	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	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, otros factores laborales.)	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: 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.	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Resultado Global			Número de los Items	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
			58	175 a 232	117 a 174	58 a 116