



## Especialización en Psicología Laboral

**TÍTULO: Plan de Intervención de Riesgos Psicosociales en Personal Operativo en una Empresa del Sector Eléctrico en la Provincia de Pichincha.**

**CANDIDATO A ESPECIALISTA**

*Nombre: Paola Yadira Torres Severino  
Correo: drapaolatorres81@gmail.com*

**DIRECTOR/A**

---

**Gloria Helena Villalobos****Fajardo**

gloria.villalobos@uisek.edu.ec

---

**Fecha:** 20 de marzo del 2022**RESUMEN**

El presente estudio está enfocado en desarrollar un Plan de Intervención en personal operativo en una empresa Eléctrica.

En cuanto a la metodología, al ser el presente estudio; un estudio transversal, cuanti – cualitativo no experimental de corte transversal, se realizó una fase de evaluación de este riesgo, utilizando la metodología SUSESO ISTAS 21, versión completa, y en base a los resultados de este diagnóstico desarrollar el plan de intervención dando prioridad a los Riesgos con mayor prevalencia en las distintas dimensiones que son; doble presencia, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, exigencias psicológicas y compensaciones, mismos que, están afectando de forma directa a los trabajadores y con ello contribuir a su calidad de vida laboral en la empresa.

En los resultados que se obtuvieron en la investigación, se evidencia que; en los trabajadores operarios de la empresa eléctrica existe elevada prevalencia o riesgo alto, específicamente en las subdimensiones: carga de tareas domésticas, exigencias psicológicas sensoriales, control sobre el tiempo de trabajo, calidad de la relación con compañeros de trabajo, como también en inseguridad respecto al contrato de trabajo.

Finalizado el estudio se concluyó que; es indispensable determinar los diferentes riesgos psicosociales que afectan a la salud de los trabajadores de la empresa, para poder eliminar o reducir el nivel de daño y sus consecuencias, mediante tratamiento y formación a los trabajadores. Es recomendable hacer uso de la metodología SUSESO ISTAS 21, para poder determinar con mayor exactitud estos riesgos.

**Palabras clave:** Riesgo Psicosocial, Plan de Intervención, eléctrica, operativa.

**ABSTRACT**

---

This present study is focused on developing an intervention plan for operating personnel in an electric company.

As for the methodology, since this study is a cross-sectional, quantitative-qualitative, non-experimental, cross-sectional study, a risk assessment phase was carried out using the SUSESO ISTAS 21 methodology, in full version, and based on the results of this diagnosis to develop the intervention plan giving priority to the most prevalent risks in the different dimensions: double presence, active work and development of skills, company's social support and quality of leadership, psychological demands and compensations are directly affecting workers and thus contributing to their quality of working life in the company.

In the results obtained of the research, it is evident that there is a high prevalence or high risk, specifically in the sub-dimensions, among the workers of the electric company: the pressure of household chores, sensory psychological demands, control over working time, quality of the relationship with co-workers, as well as insecurity regarding the employment contract agreement.

At the end of the study it was concluded that it is essential to determine the different psychosocial risks that affect the health of the company's workers, in order to eliminate or reduce the level of damage and its consequences, throughout treatment and training of workers. It is advisable to use the SUSESO ISTAS 21 methodology in order to determine these risks more accurately.

**Keywords:** Psychological risks, Intervention plan, electrical, operational.

---

---

## Introducción

La mayoría de la población adulta en todo el mundo pasan en el trabajo, proporcionando beneficios económicos y de otros tipos. A la vez, cuando las personas están trabajando se enfrentan a riesgos causados por diversos riesgos como lo son los riesgos químicos, biológicos, físicos, ergonómicos, y distintos factores psicosociales (Concha-Barrientos, y otros, 2004). “El entorno y el ambiente del trabajo tiene una influencia importante en la salud” (Marmot & Wilkinson, 2006).

“En las últimas décadas, las transformaciones en el mundo laboral derivadas de los cambios tecnológicos, organizacionales y gerenciales de las empresas, las nuevas exigencias y requisitos impuestos en el trabajo” (Ojeda, 2016). “Han propiciado en conjunto la aparición de problemáticas psicosociales, como un factor de riesgo laboral que incide negativamente en la salud, seguridad, bienestar de las personas y en la calidad de vida en el trabajo” (Platán Pérez, 2013).

“En otros países, la prevalencia del factor de Riesgo Psicosocial es alta, esto fue evidenciado en la última encuesta de condiciones de salud realizada a los trabajadores en el año 2007, en distintas regiones colombianas de diferentes actividades económicas” (Caicedo, Vergara Medera, & Parra, 2012).

Los diferentes riesgos presentes en los lugares de trabajo pueden tener un impacto significativo en la generación de daños en los trabajadores. De la misma manera, producen pérdidas productivas y tienen un impacto económico negativo que repercute principalmente en el crecimiento de los países de medianos y bajos ingresos (De la Fuente, López, González, Alcántara, & Ritzel, 2014) (Mrema, Ngowi, & Mamuya, 2015) (Colak & Palaz, 2017).

---

“Diferentes estudios consideran esta problemática, no sólo desde la perspectiva económica, sino también, como un tema prioritario en salud pública por los efectos negativos que suponen los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la sociedad” (Riaño Casallas & Palencias Sánchez, 2015).

“A nivel mundial se han establecido políticas para minimizar o prevenir el riesgo psicosocial, en Ecuador en su Constitución Política, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica” (Ecuador, 2014).

La prevención y gestión de los riesgos psicosociales no tienen una presencia destacada en la agenda política, a pesar de las evidencias que se disponen de los daños que pueden generar estos riesgos. En consecuencia, la Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud (2008) manifestó que, aunque las políticas sobre salud y seguridad en el trabajo siguen siendo de vital importancia, las evidencias indican claramente la necesidad de ampliar el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo (Health, 2008).

Con el marco técnico y normativo expuesto, la autoridad laboral de Ecuador ha elaborado la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales, cuyas actividades son enfocadas en: sensibilizar el programa de prevención de Riesgos Psicosociales, socializar el programa, aplicar a todo el personal un instrumento de evaluación, y finalmente estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación (Ledesma Huerta, Patín Jaime, Noboa Gordon, Lara Izaguirre, & Garcés, 2018).

La importancia de abordar los riesgos psicosociales y proponer un protocolo de intervención tienen el objetivo de atender a estos riesgos y mejorar la calidad de vida laboral del personal de la empresa y que este sirva de referencia para otras del sector eléctrico.

“De acuerdo con la normativa vigente (Ley de Prevención de Riesgos Laborales –LPRL- y Reglamento de los Servicios de Prevención –RSP-) para prevenir los riesgos psicosociales hay que combatirlos en su origen y adaptar el trabajo a la persona” (Moncada, Llorens, Andrés, & Molinero, 2014). Es decir, “la prevención de riesgos psicosociales implicaría introducir cambios en el ambiente del trabajo, en el contenido, en la organización, y estos cambios, son posibles” (Egan, y otros, 2007).

“Las transformaciones que se están introduciendo en muchas empresas de la mano de los procesos de mejora de calidad o en la disminución del tiempo de trabajo son prueba de que la organización del trabajo no es intocable” (Bourbonnais & Vézina, 2011).

“Atendiendo a la evidencia científica parece claro que las intervenciones preventivas que modifican la organización del trabajo son plausibles y efectivas a largo plazo, especialmente si se diseñan e implementa con estrategias” (Lamontagne, Louie, Ostry, & Landsbergis, 2007).

Se ha realizado búsquedas bibliográficas de artículos de intervención de Riesgos Psicosociales en empresas eléctricas sin embargo, no existen estudios que evidencien metodologías de intervención de los riesgos psicosociales, la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (AEPA) tiene una metodología de investigar e intervenir para promocionar, mejorar la salud, y la calidad de vida en el ámbito social y laboral (Kompier & Kristensen, 2001).

El objetivo de este estudio es desarrollar un plan de intervención en Riesgos Psicosociales en el personal operativo en una empresa Eléctrica en Pichincha con el fin de

---

evitar impactos en la salud mental y promover el mantenimiento de la salud, física, psicológica y mental de los trabajadores en una esta población trabajadora.

---

## **Método**

El presente estudio es un estudio transversal, cuanti – cualitativo no experimental de corte transversal.

---

## **Resultados**

El presente estudio se encuentra realizado 435 trabajadores operativos de una empresa eléctrica, en los resultados de la medición del Riesgo Psicosocial se determinó que existen valores elevados en algunas esferas del Riesgo psicosocial, las prevalencias de riesgo alto es decir las que se encuentran por encima de 50% en las dimensiones fueron tomadas en cuenta para desarrollar el plan de intervención, el análisis de resultados determinan que las esferas más altas son: Exigencias psicológicas con la subdimensión exigencias psicológicas sensoriales con 67%, seguido de la dimensión doble presencia con la subdimensión: carga de tareas domésticas con 64%, luego la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con la subdimensión de control sobre el tiempo de trabajo en 63%, después la esfera de compensaciones con la subdimensión inseguridad respecto al contrato de trabajo, con 52% y finalmente la esfera apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con la subdimensión calidad de la relación con compañeros de trabajo con 51%.

El proceso cumplió todas las etapas de sensibilización, socialización, aplicación de herramienta de evaluación, medición, y en la actualidad falta el proceso de control de este riesgo el cual culminaría con la elaboración del protocolo de intervención del riesgo psicosocial, este protocolo como herramienta busca facilitar los demás procesos de intervención en las diferentes mediciones del riesgo psicosocial.

De acuerdo a los datos de los trabajadores operativos de la empresa eléctrica, se obtuvo que es su mayoría son hombres representando un 92% de la muestra, mientras que las mujeres apenas el 7% y del 1% no se hubo contestación, tal como se indica en el Tabla 1.

**Tabla N° 1. Datos demográficos por Sexo**

<b>Sexo</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hombres	401	92%
Mujeres	31	7%
Vacío	3	1%
Total	435	100%

En la Tabla 2, se muestra los rangos de edades de los trabajadores evaluados, los cuales en su mayoría son personal joven, siendo el rango de edad de entre 26 a 35 años el que mayor porcentaje representa.

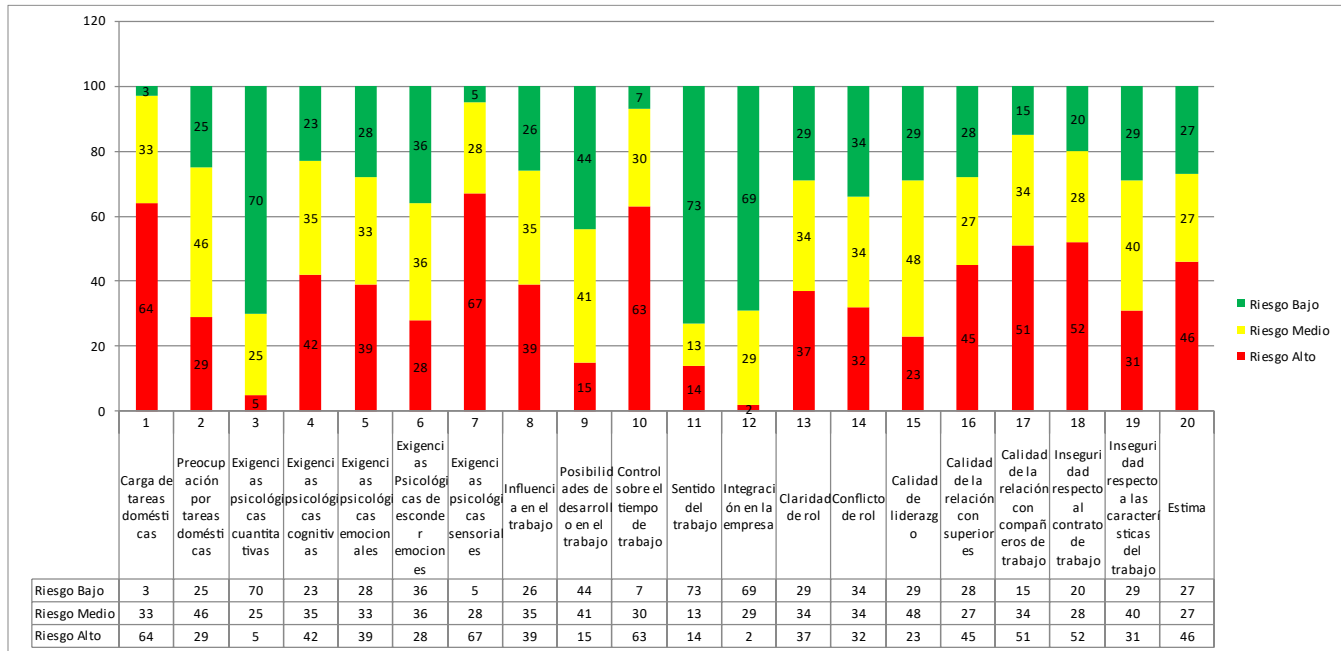
**Tabla N° 2. Datos demográficos por Edad**

<b>Edad</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Vacía	1	0,2%
Menos de 26 años	21	4,8%
Entre 26 y 35 años	161	37,0%
Entre 36 y 45 años	138	31,7%
Entre 46 y 55 años	85	19,5%
Más de 55 años	29	6,7%
Total	435	100%

En el Grafico 1, se muestra el porcentaje del riesgo (Alto, medio, Bajo) en cada una de sus dimensiones, que son: doble presencia, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de actividades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo y compensaciones. Si en una dimensión la prevalencia (porcentaje) de Riesgo Alto es mayor de 50, debe considerarse que es una dimensión en riesgo.

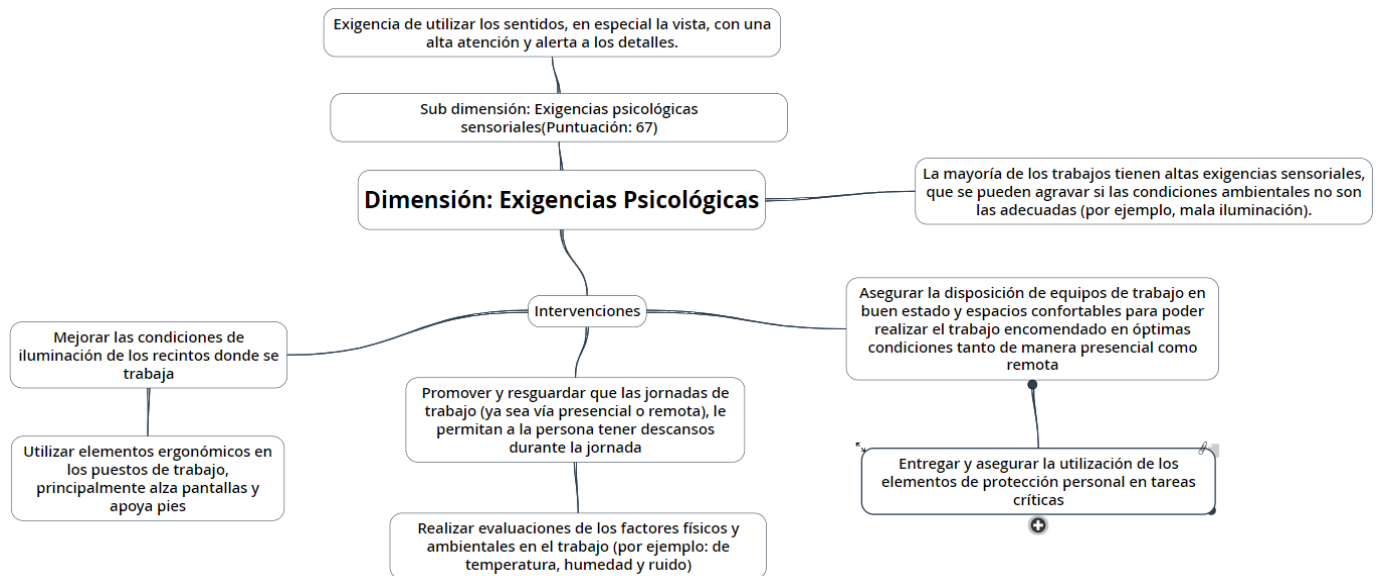


**Gráfico N° 1. Prevalencia de niveles de riesgo según su Dimensión**

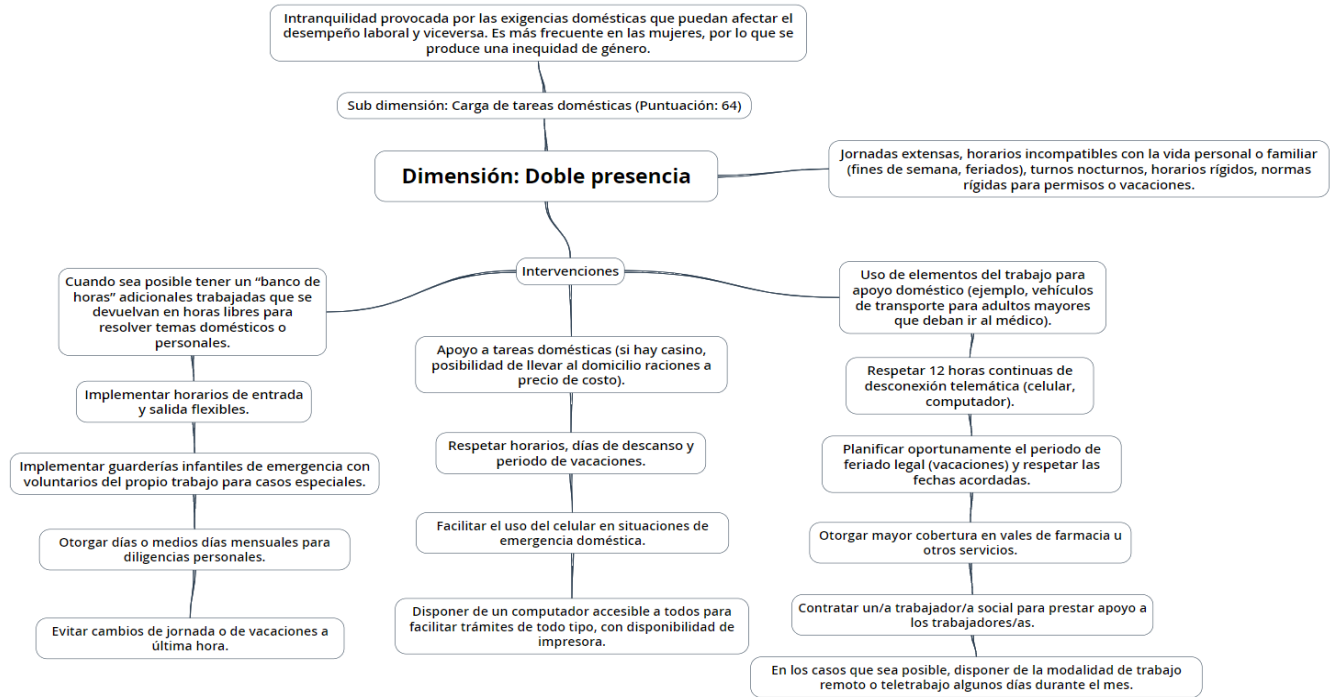


En los gráficos que se indican a continuación, se establece distintas intervenciones ante cada dimensión en la que se ha determinado un nivel de riesgo elevado.

**Gráfico N° 2. Plan de Intervención en Prevalencias elevadas en dimensión Exigencias Psicológicas**



### Gráfico N° 3. Plan de Intervención en Prevalencias elevadas en dimensión Doble Presencia



### Gráfico N° 4. Plan de Intervención en Prevalencias elevadas en Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades

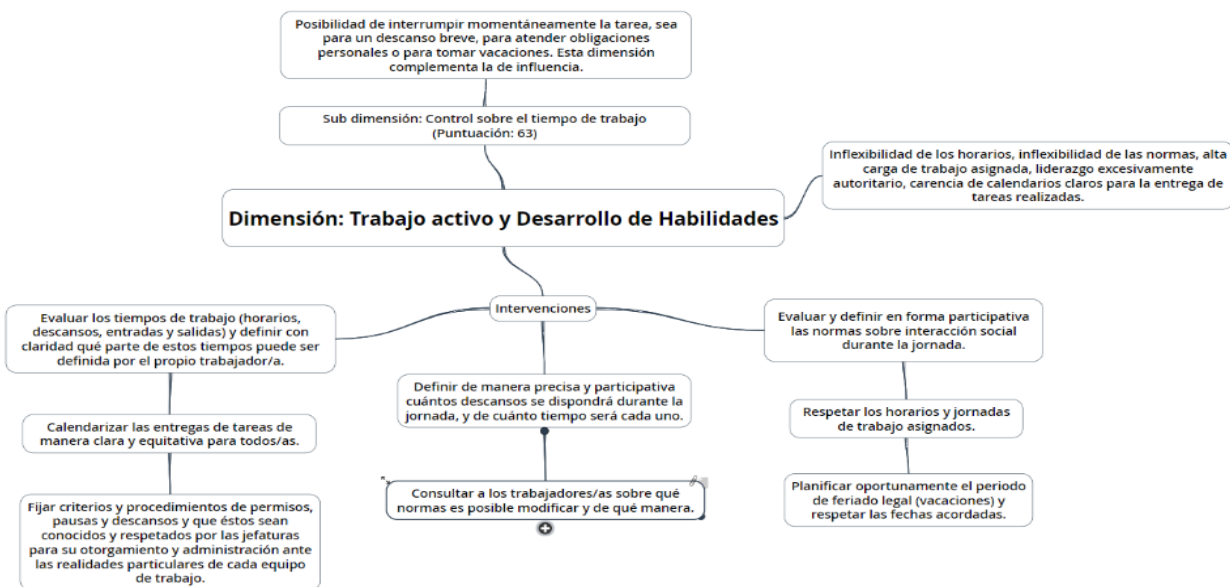


Gráfico N° 5. Plan de Intervención en Prevalencias elevadas en Compensaciones

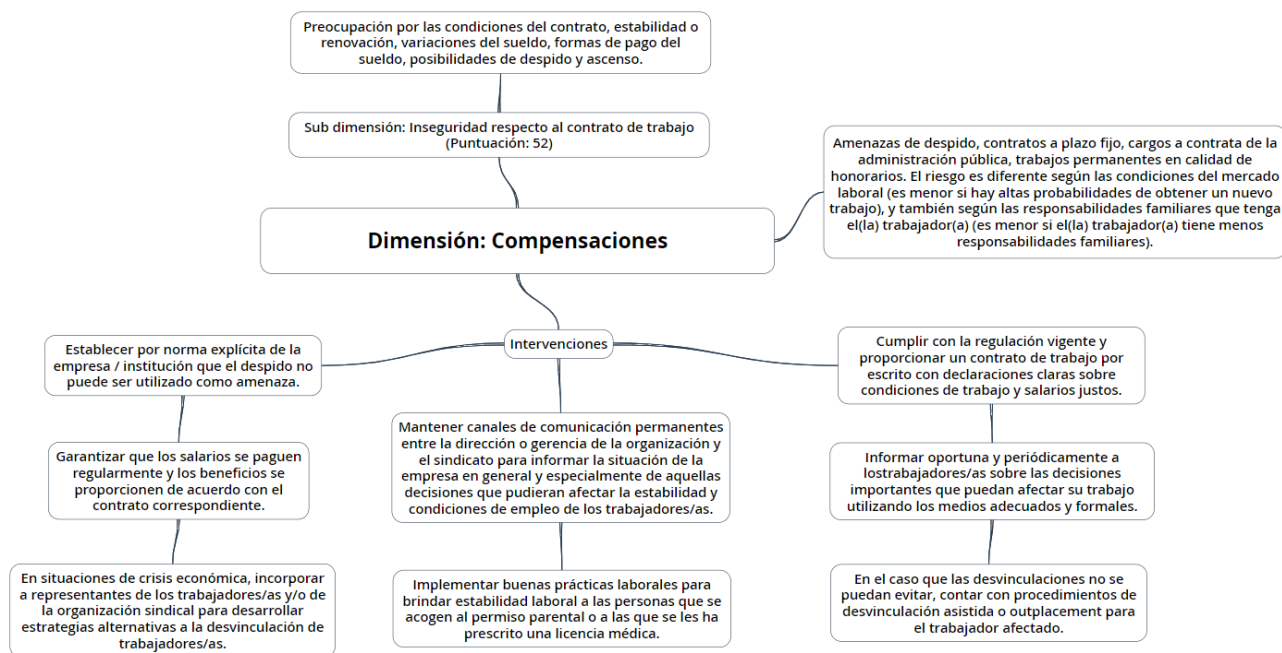
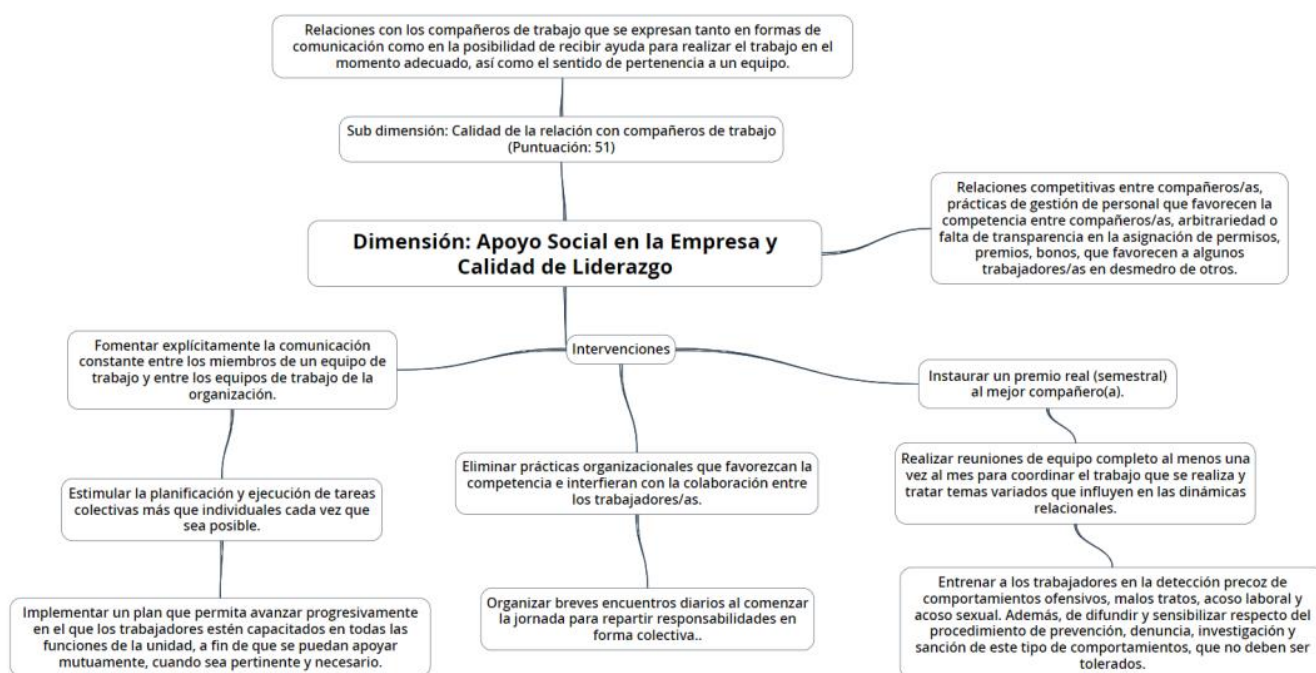


Gráfico N° 6. Plan de Intervención en Prevalencias elevadas en Apoyo Social y Calidad de Liderazgo



## Discusión

El trabajo con el paso del tiempo ha ido cambiando, debido a diferentes impactos sociales, tecnológicos, económicos que han influenciado directamente en el mundo laboral, se ha incrementado la intensificación sistemática del trabajo lo que ha influido en la aparición de nuevos riesgos como los psicosociales, los cuales al no ser atendidos pueden generar alteración en la salud de los trabajadores.

En los principales resultados que se obtuvieron en la investigación se evidencia que; en los trabajadores operarios de la empresa eléctrica existe elevada prevalencia o riesgo alto de “doble presencia”, específicamente en su subdimensión: carga de tareas domésticas, lo que se puede deber a la intranquilidad provocada por las exigencias domésticas. Es más frecuente en las mujeres, por lo que se produce una inequidad de género, sin embargo la población del presente estudio son en su mayoría del sexo masculino lo que no concuerda con lo enunciado, según (Fernández, Hernán, Solari, & Guido, 2017) afirman que; se guarda una fuerte asociación con la doble presencia tanto en hombres como en mujeres, particularmente en el sexo femenino, esto también apoya a los resultados del presente estudio en relación a esta variable con la doble presencia para ambos sexos, sin embargo esta se presenta más en mujeres.

Dentro de la dimensión “exigencias psicológicas” se determinó riesgo alto en su subdimensión de exigencias psicológicas sensoriales, esto puede ser causado por cierta carga mental en el puesto de trabajo, ciertos investigadores plantean que esto también puede relacionarse de cierta forma con el estrés. Según describen algunos autores; “los riesgos presentes en el lugar de trabajo poseen el potencial para provocar un daño somático o psíquico en el trabajador y van de la mano con la experiencia del estrés laboral” (Leka & Jain, 2010).

En la dimensión “trabajo activo y desarrollo de habilidades”, se muestra elevada prevalencia en el personal operativo en su subdimensión: control sobre el tiempo de trabajo. A veces, tiene que ver con la extensión de la jornada laboral o su incumplimiento, otro motivo sería la inexistencia de un calendario

---

anual, (Delgado, 2010), “trabajo activo y posibilidades de desarrollo” se comporta más favorable para la salud en mediciones de trabajadores en operadores de una concretera.

La subdimensión: calidad de la relación con compañeros de trabajo, también se encuentra sobre el nivel alto de exposición en los trabajadores, esta dimensión evalúa especialmente el liderazgo, puede significar que los estilos de liderazgo son inadecuados, afectando de cierta forma a la comunicación y al trabajo en equipo de los mismos.

Además, la dimensión “compensaciones”, en la subdimensión: Inseguridad respecto al contrato de trabajo, también se evidencia riesgo alto, esto se presenta a que no se ha determinado un tipo de contrato que brinde seguridad a los trabajadores de contar con un empleo fijo.

“Una limitación es la consideración de las exigencias psicológicas del trabajo como algo meramente cuantitativo, obviando que no es lo mismo trabajar con máquinas que con personas” (Moncada & Llorens, 2007). Ciertas empresas no le dan tanta importancia a evaluar los riesgos psicosociales que afectan a sus trabajadores, sin embargo, hoy en día es un requisito contar con un *programa de riesgos psicosociales*, que garantice el bien estar de los trabajadores dentro de su lugar de trabajo.

El presente estudio servirá como apoyo para futuras investigaciones relacionadas con la prevención de riesgos psicosociales, ya que, al desarrollarse en función a la metodología SUSESO ISTAS 21, puede ser aplicada para cualquier empresa, sin importar la actividad que realicen.

---

## Referencias bibliográficas

- Bourbonnais, R., & Vézina, M. (2011). Long-term effects of an intervention on psychosocial work factors among healthcare professionals in a hospital setting. *Occup Environ Med*, 479-486.
- Caicedo, D. C., Vergara Medera, A. P., & Parra, L. (Junio de 2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales y Estrés en el Área de logística de una empresa Multinacional del Sector Manufacturero. *Revista colombiana de Salud Ocupacional*, 1-27.

- Colak, O., & Palaz, S. (2017). The relationship between economic development and fatal occupational accidents: Evidence from Turkey. *Scientific Annals of Economics and Business*, 19-31.
- Concha-Barrientos, M., Imel, N. D., Driscoll, T., Steenland, N. K., Punnet, L., Punnet, L., . . . Corvalán, C. (2004). *Comparative Quantification of Health Risk*. Geneva: World Health Organization.
- De la Fuente, V. S., López, M. A., González, I. F., Alcántara, O. J., & Ritzel, D. O. (2014). The Impact of the economic crisis on occupational injuries. *Journal of Safety Research*, 77-85.
- Delgado, O. (2010). *Plan de intervencion sobre riesgos psicosociales en una planta productora de concreto premezclado de la ciudad de Managua*. León: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Ecuador, A. N. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito: Asamblea Nacional República del Ecuador.
- Egan, M., Bambra, C., Thomas, S., Petticrew, M., Whitehead, M., & Thomson, H. (2007). The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. 1. A systematic review of organisational-level interventions that aim to increase employee control. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 945-954.
- Fernández, E., Hernán, A., Solari, M., & Guido, C. (2017). *Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos*. Chile: Universidad de Antofagasta.
- Health, C. f. (2008). *Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health. Final Report of the Commission on Social Determinants of Health*. Geneva: World Health Organization.
- Kompier, M. A., & Kristensen, T. S. (2001). *Organizational work stress interventions in a theoretical, methodological and practical context*. London: Wurr Publishers Ltd.
- Lamontagne, A. D., Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). Landsbergis PA: A systematic review of the job stress intervention evaluation literature: 1990-2005. *Int J Occup Environ Health*, 268-280.
- Ledesma Huerta, R. C., Patín Jaime, H. O., Noboa Gordon, C. E., Lara Izaguirre, Y. N., & Garcés, S. (2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Quito: Ministerio de Trabajo del Gobierno Nacional del Ecuador.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. Geneva: World Health Organization.
- Marmot, M., & Wilkinson, R. G. (2006). *Social Determinants of Health*. Oxford: Oxford University Press.
- Moncada, S., & Llorens, C. (2007). *Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. España.
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., & Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Catalunya: Instituto sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.

- 
- Mrema, E. J., Ngowi, A. V., & Mamuya, S. D. (2015). Status of occupational health and safety and related challenges in expanding economy of Tanzania. *Annals of Global Health*, 538-547.
- Ojeda, G. (2016). *Modelo causal social cognitivo de burnout en profesionales de la salud de Lima Metropolitana*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Platán Pérez, J. (13 de Marzo de 2013). *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo*. *Estudios Gerenciales*. Obtenido de <http://crossmark.crossref.org/dialog/?doi=10.1016/j.estger.2013.03.001>  
[www.elsevier.es/estudios\\_gerenciales](http://www.elsevier.es/estudios_gerenciales)
- Riaño Casallas, M. L., & Palencias Sánchez, F. (2015). Los costos de la enfermedad laboral: revisión de literatura. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 218-227.