



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y

COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

“Evaluación de Riesgos Psicosociales en los trabajadores de una Empresa de Madera de la Ciudad de Quito del año 2022”

Realizado por:

Ramos Mejía John Darwin

Director del proyecto:

Msc. Varela Claudia

Como requisito a la Obtención del Título:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, julio 2022

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Ramos Mejía John Darwin, portadora del número de cédula No 0502939846 declaro bajo juramento que la presente investigación es propia de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

Mediante la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a esta investigación a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, de acuerdo con lo establecido a la Ley de Propiedad Intelectual, a su reglamento y a la normativa institucional vigente.



Ramos Mejía John Darwin

CC. 0502939846

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

“Evaluación de Riesgos Psicosociales en los trabajadores de una Empresa de Madera de la Ciudad de Quito año 2022”

Realizado por:

Ramos Mejía John Darwin

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor

Msc. Varela Claudia

Quien considera que constituye un trabajo original de su-autor



CI 1758916801

Msc. Varela Claudia

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

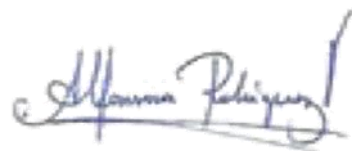
LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

PhD. Pamela Alexandra Merino Salazar

Msc. Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez

Luego de analizar el presente trabajo de investigación,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador



PhD. PAMELA MERINO

Msc. ALFONSINA RODRIGUEZ

Quito, Julio 2022

DEDICATORIA

Dedico este presente trabajo de investigación a mi padre y hermanos, quienes con su apoyo, valores y consejos me han impulsado a seguir adelante para cumplir mis objetivos durante todo este camino universitario, principalmente a Dios que ha sido mi fortaleza durante toda mi vida y a mi abuelita que está en el cielo.

John Ramos

AGRADECIMIENTO

...

Agradezco a los docentes de la Universidad Internacional SEK que supieron aportar con sus conocimientos y enseñanzas en todo este tiempo para hacerme un buen profesional, de igual manera a mi directora de proyecto la Magister Claudia Varela que supo orientarme en el desarrollo de mi tesis durante todo este tiempo.

John Ramos

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Problema de Investigación.....	1
1.1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.1.1.1. Diagnóstico.....	2
1.1.1.2. Pronóstico.....	2
1.1.1.3. Control del pronóstico.....	3
1.1.2. Objetivo general.....	3
1.1.3. Objetivos específicos	3
1.1.4. Justificación	4
1.2. Marco Teórico	5
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema	5
1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica	7
1.2.2.1. Los Riesgos Laborales	7
1.2.2.2. Riesgos Psicosociales.....	9
1.2.2.3. Factores de Riesgo psicosocial en el Ecuador.....	10
1.2.3. Idea a defender o Hipótesis.....	13
1.2.4. Variables	13
1.2.3.1. Variables independientes.....	13
1.2.3.2. Variable dependiente.....	13
CAPITULO II. MÉTODO	15
2.1. Nivel de estudio	15
2.2. Modalidad de Investigación.....	15
2.3. Método de investigación.....	15

2.4. Población y muestra.....	15
2.4.1. Criterios de Inclusión.....	16
2.4.2. Criterios de Exclusión.....	16
2.5. Técnica e Instrumentos de Evaluación	16
2.5.1. Validez del instrumento de Evaluación	16
CAPITULO III. RESULTADOS	17
3.1. Presentación y análisis de los Resultados.....	17
3.1.1. Resultados Datos sociodemográficos.....	18
3.1.2. Resultados Dimensión Carga y ritmo de trabajo	23
3.1.3. Resultados Dimensión Desarrollo de competencias	24
3.1.4. Resultados Dimensión de Liderazgo.....	25
3.1.5. Resultados Dimensión Margen de acción y control.....	26
3.1.6. Resultados Dimensión Organización del trabajo	27
3.1.7. Resultados Dimensión Recuperación.....	28
3.1.8. Resultados Dimensión Soporte y Apoyo	29
3.1.9. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Acoso Discriminatorio	30
3.1.10. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Acoso Laboral	31
3.1.11. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Acoso Sexual	32
3.1.12. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	33
3.1.13. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	34
3.1.14. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Doble Presencia.....	35
3.1.15. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Estabilidad Laboral y Emocional	36
3.1.16. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Salud Auto percibida	37
3.1.17. Resultados Global de la Evaluación Riesgos Psicosocial	38
3.2. Plan de Intervención	43

CAPITULO IV. DISCUSIÓN	47
4.1. Discusión	47
4.2. Conclusiones.....	48
4.3. Recomendaciones	49
Referencias Bibliográficas	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación de personas por área de trabajo	18
Figura 2 Genero.....	19
Figura 3 Edad empleados empresa de madera	20
Figura 4 Representación del Nivel de Instrucción	21
Figura 5 Representación de los años de antigüedad.....	22
Figura 6 Resultados Dimensión Carga y ritmo de trabajo	23
Figura 7 Resultados Dimensión Desarrollo de competencias	24
Figura 8 Resultados Dimensión de Liderazgo	25
Figura 9 Resultados Dimensión Margen de acción y Control.	26
Figura 10 Resultados Dimensión Organización del trabajo.....	27
Figura 11 Resultados Dimensión Recuperación	28
Figura 12 Resultados Dimensión Soporte y Apoyo	29
Figura 13 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio.....	30
Figura 14 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral.....	31
Figura 15 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	32
Figura 16 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Adicción al trabajo.....	33
Figura 17 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Condiciones del trabajo	34
Figura 18 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Doble Presencia	35
Figura 19 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral y Emocional...36	36
Figura 20 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Salud Auto percibida	37
Figura 21 Resultado Total Dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial Personal Administrativo.....	39
Figura 22 Resultado Total Dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial Personal Operativo	41
Figura 23 Resultado Total Institucional	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Valoración de Nivel de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo	17
Tabla 2 Número de personas por área empresa de Madera.....	18
Tabla 3 Genero de los empleados.....	18
Tabla 4 Edad de los empleados de la empresa de Madera por Área	19
Tabla 5 Nivel Educativo empresa de Madera	20
Tabla 6 Años de Antigüedad de trabajo en la empresa de Madera	21
Tabla 7 Resultados Dimensión Carga y ritmo de trabajo.....	23
Tabla 8 Resultados Dimensión Desarrollo de competencias	24
Tabla 9 Resultados Dimensión de Liderazgo.....	25
Tabla 10 Resultados Dimensión Margen de acción y Control.....	26
Tabla 11 Resultados Dimensión Organización del trabajo	27
Tabla 12 Resultados Dimensión Recuperación.....	28
Tabla 13 Resultados Dimensión Soporte y Apoyo	29
Tabla 14 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio	30
Tabla 15 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral	31
Tabla 16 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual.....	32
Tabla 17 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Adicción al trabajo.....	33
Tabla 18 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Condiciones del trabajo.....	34
Tabla 19 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Doble Presencia.....	35
Tabla 20 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral y Emocional	36
Tabla 21 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Salud Auto percibida.....	37
Tabla 22 Resultado Total Dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial Personal Administrativo.....	38
Tabla 23 Resultado Total Dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial Personal Operativo	40
Tabla 24 Resultado Total Institucional	42
Tabla 25 Análisis Riesgo Alto y Medio área Administrativa y Operativa.....	43
Tabla 26 Análisis Dimensiones con preguntas en riesgo alto	44
Tabla 27 Plan de Intervención.....	45

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo evaluar los riesgos psicosociales en una empresa de madera mediante la aplicación del cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, estableciendo medidas preventivas, de control y correctivas de los resultados encontrados. Para esto se realizó una investigación de tipo descriptiva, de campo y bibliográfica a una población de estudio de 34 empleados (7 administrativos y 27 operativos) a quienes se les aplicó un cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial de 8 dimensiones, cuyos resultados indican que existe un riesgo alto en el área administrativa en las dimensiones de doble presencia con 14,3%, condiciones de trabajo con 14,3% y en el área operativa en las dimensiones de condiciones de trabajo en 3,7% y medio de 63% y en acoso sexual con 3,7%. Con estos datos se estableció un plan de intervención donde se proponen estrategias, actividades, responsables y mediciones para poder mitigar los resultados obtenidos por medio de su implementación.

Palabras claves: Riesgos Psicosociales, Ministerio de Trabajo del Ecuador, Empresa de madera.

ABSTRACT

The objective of this research work is to evaluate psychosocial risks through the application of the questionnaire proposed by the Ministry of Labor of Ecuador in a wood company, establishing preventive, control and corrective measures of the results found. For which a descriptive, field and bibliographical investigation was carried out on a study population of 34 employees (7 administrative and 27 operative) to whom an 8-dimensional psychosocial risk factor evaluation questionnaire was applied, whose results indicate that there is a high risk in the administrative area in the dimensions of double presence 14.3%, working conditions 14.3% and in the operational area in the dimensions of working conditions in 3.7% and an average of 63%. And in sexual harassment with 3.7%. With these data, an intervention plan was established where strategies, activities, managers and measurements are proposed in order to mitigate the results obtained through its implementation.

Keywords: Psychosocial Risks, Ministry of Labor of Ecuador, Wood Company.

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

La actual globalización y niveles de competitividad empresarial, han provocado cambios en las condiciones laborales al requerir un trabajo de calidad en el menor lapso de tiempo posible, lo que implica nuevos riesgos laborales que afectan directamente a la salud emocional y física de los trabajadores (Camacho & Mayorga, 2017).

Hasta hace unos años, los únicos riesgos considerados eran los físicos, de estabilidad y de limpieza que se encontraban en el entorno empresarial; sin embargo, en los últimos años se ha visto que existen riesgos psicosociales que pueden ser sutiles u ocultos al común desenvolvimiento de los empleados pero que amenazan la salud física y mental del trabajador, impactan la calidad del trabajo que ofrece y los resultados empresariales (Moreno-Jiménez, 2014).

La OIT (2019), determinó que del 12 al 15% de los empleados de América Central padecen de estrés por el entorno laboral en el que se desarrolla; donde 2,78 millones de empleados fallecieron por enfermedades psicosociales generadas en su trabajo; mientras que, a pesar de que existió 374 millones de lesiones o enfermedades laborales estas no implicaron fallecimiento de los empleados, ratificando que las enfermedades psicosociales son una afectación de importancia a considerar dentro de las empresas.

Es así, que el comité mixto entre la OIT y OMS definió a los riesgos psicosociales como la interrelación activa del empleo de un individuo con su entorno, sus necesidades, las condiciones laborales y su estado personal; es decir todas las condiciones que afectan el desarrollo de las actividades que realiza, siendo los riesgos psicosociales establecidos el estrés, la violencia y/o acoso laboral y la fatiga o cansancio por exceso de trabajo (UGT, 2019).

Considerando lo mencionado, la investigación busca evaluar los riesgos psicosociales en el personal de una empresa de madera, debido a que la misma no ha considerado este tipo de riesgos a lo largo de su gestión operativa; además, muestra sobrecarga de trabajo a los empleados, lo que ha provocado insatisfacción en el personal y un incremento en el nivel de ausentismo y rotación del área operativa de la misma.

1.1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1.1. Diagnóstico

Al analizar la empresa de madera objeto de esta investigación mediante la revisión de los informes que maneja el departamento de recursos humanos, se detectó un incremento en el ausentismo del personal operativo, lo que afecta directamente a las metas de la producción rompiendo la cadena de suministro y por lo tanto creando un ambiente de stress en las áreas dependientes como bodega, ventas y administrativas.

Por otra parte, los ausentismos han incrementado el nivel de rotación del personal debido a la carga laboral y horas extras que deben cumplir durante los 3 meses de adaptación del nuevo personal, lo que muestra estados de fatiga y cansancio.

Estos factores han sido comunicados a las autoridades de la empresa quienes están de acuerdo que requieren un estudio de evaluación de riesgos psicosociales que les permita establecer estrategias, actividades y toma de decisiones adecuadas para mejorar el entorno laboral de los empleados y disminuir el nivel de ausencias y rotación del personal.

Además, se debe considerar que, si la empresa cuenta con un personal altamente calificado por su experiencia, esto mejora directamente en la calidad de los productos que desarrolla la empresa, así como mantiene una cadena de suministro adecuada para los demás procesos de abastecimiento, ventas, entrega y administrativos de la entidad.

1.1.1.2. Pronóstico

Este estudio es un compendio de las estrategias clave que se deben llevar a cabo para facilitar la aplicación de una gestión psicosocial efectiva para las personas de la empresa de madera; considerando que, no solo los accidentes o enfermedades laborales son los únicos peligros a los que la empresa está expuesta, sino que la determinación de los riesgos psicosociales permitirá conocer los efectos negativos de una inadecuada gestión administrativa en la distribución de la carga laboral de la empresa, siendo de importante aportación para mejorar las estrategias administrativas y de talento humano establecidas.

Siendo el diagnóstico de riesgos psicosociales una herramienta de base fundamental para el establecimiento y asignación de estas actividades laborales y de esta forma evitar estrés, fatiga, cansancio y abuso o carga laboral excesiva, debido a las consecuencias desfavorables que conllevan este tipo de patologías en los empleados.

1.1.1.3. Control del pronóstico

Para la realización del control de los riesgos psicosociales que existen en la empresa de madera se debe implementar una evaluación específica que permita identificar, minimizar y solucionar los riesgos psicosociales de los empleados; esta valoración dará como resultado el nivel de riesgo alto, medio o bajo.

Los resultados obtenidos permitirán el desarrollo de medidas preventivas para así evitar enfermedades y problemas tanto físicos como psicológicos de los trabajadores.

Objetivos

1.1.2. Objetivo general

Evaluar los riesgos psicosociales de una empresa de madera mediante la aplicación del cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador en una empresa de madera, estableciendo medidas preventivas, de control y correctivas de los resultados encontrados.

1.1.3. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente los riesgos psicosociales a lo que los empleados están expuestos como base para el desarrollo del estudio.
- Diagnosticar los riesgos psicosociales a los que están expuestos actualmente los empleados de la empresa de madera.
- Diseñar un plan de intervención sobre la base de los resultados objetivos que permita la disminución de los riesgos psicosociales identificados de los empleados.

1.1.4. Justificación

La presente investigación está enfocada en evaluar los riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa de madera de la ciudad de Quito, para determinar las condiciones en las que actualmente están desempeñando su trabajo y poder diseñar estrategias de mejora que disminuyan los hallazgos y mejoren la calidad de vida de los empleados y por lo tanto su productividad en la empresa.

Esta investigación es de importante valor debido a que la empresa no ha efectuado este tipo de estudios ya que, únicamente considerando los posibles accidentes o enfermedades laborales, apreciando que sus estudios no solucionaban los problemas de ausentismos, rotación y carga laboral que actualmente posee.

Para esto, es necesario abordar la Psicopsicología del trabajo, desde la perspectiva de la prevención de los riesgos laborales; ya que al ser una disciplina que aborda las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas, también llamadas factores psicosociales, permite determinar si estas son desfavorables al punto de afectar la salud de los empleados en el área social y psíquica y por ende su conducta y actitudes hacia su entorno afectando no solo su rendimiento sino a su familia y a la sociedad con la que interactúa (UJAEN, 2020).

Además, la investigación permitirá cumplir con la responsabilidad del empleador de implementar programas de prevención de riesgos psicosociales en las entidades que tengan más de 10 trabajadores como está estipulado en la Ley (MDT, 2017). Así como el cumplimiento de la Gestión Técnica en la identificación, evaluación, control y seguimiento de los factores de riesgo como se encuentra establecido en el art. 1 literal b del Reglamento de Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (MDT, 2012), lo que demuestra la necesidad de la ejecución de este diagnóstico.

Por otra parte, según (Herrera-Cabascango, 2019), en un estudio realizado en una empresa cervecera a través del uso del cuestionario del Ministerio de Trabajo a 80 trabajadores en la ciudad de Quito se determinó que existe un alto nivel de riesgo en más del 50% de la población estudiada, cuya afectación del 78% es el personal operativo en la dimensión de carga y ritmo de trabajo, demostrando que la empresa debe urgentemente tomar medidas para disminuir los riesgos psicosociales en todas las áreas de la empresa.

En la evaluación de (Arcos-Rea, 2019), realizada a una empresa de fabricación de chocolate, donde se aplicó el mismo cuestionario a 26 trabajadores el 92% de los trabajadores presenta un riesgo bajo psicosocial, pero demostrando que el 87% del personal administrativo son los más afectados; lo que demuestra que la aplicación de este diagnóstico debe realizarse por área para enfatizar en soluciones determinadas.

Finalmente, en la evaluación realizada por (Morán-Manosalvas, 2019), que aplico el cuestionario del Ministerio de trabajo a la empresa 180 grados Producciones a 27 trabajadores determino un 18% de riesgo medio en todo el personal, cuya dimensión del desarrollo de competencias muestra el 67% de riesgo, estableciendo a través de estos resultados que la aplicación de estos instrumentos muestra las dimensiones o secciones laborales a desarrollar dentro de una empresa.

En base a lo mencionado, los principales beneficiarios los empleados de la empresa e indirectamente las autoridades de la misma, pues a través de las mejoras implantadas se verá reflejado en el desempeño y por lo tanto en el cumplimiento de las metas empresariales. Además, la investigación servirá de fuente bibliográfica para estudios futuros de riesgos psicosociales en empresas de similares características.

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

La investigación de estudios similares al tema estudiado se efectuó con base al aplicativo metodológico del instrumento de la Evaluación del riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo en diversas empresas en el Ecuador, con el fin de verificar su ejecución, manejo de resultados y evaluación; entre las principales investigaciones encontradas se establecen las siguientes:

Para (Morán-Manosalvas, 2019), en la investigación realizada a la empresa 180 Grados Producciones mediante la aplicación del instrumento de Evaluación de riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo con el propósito de definir y medir la exposición de sus 27 empleados (13 mujeres y 14 hombres) a las 8 dimensiones laborales que el cuestionario evalúa; los resultados en forma general determinaron que el 40% de la población tiene un riesgo medio; sin embargo por áreas se estableció que el área administrativa está expuesta al 10% sobre un riesgo medio y 90%

sobre riesgo bajo, mientras que el área operativa tiene un 18% de riesgo medio y 82% de riesgo bajo; además que la competencia de mayor afectación es la del margen de acción y control que tiene un riesgo alto del 15%, riesgo medio del 59% y riesgo bajo del 26%. Una vez determinado las dimensiones y áreas a tratar se procedió a establecer un plan de intervención para mejorar los resultados encontrados.

En la investigación de (Morales-Flores, 2019) realizada en la empresa Spartan del Ecuador sucursal Quito, con el propósito de determinar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los empleados de la misma, a través del cuestionario del Ministerio de Trabajo formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones para realizar la evaluación de riesgos de este tipo en 25 empleados de la empresa, 18 pertenecientes al área administrativa y 7 del área operativa, siendo el 52% mujeres y el 48% hombres; los resultados finales demostraron que el 56% de los empleados se encuentran en riesgo bajo, mientras que el 44% presenta riesgo medio y no existe riesgo alto; presentando valores significativos en la dimensión de soporte y apoyo con un 17% de riesgo alto, 56% de riesgo medio y 28% de riesgo bajo y en la dimensión de puntos importantes como el acoso sexual con un 22% de riesgo alto, 56% de riesgo medio y 22% de riesgo bajo. Para minimizar estos valores se determinó una propuesta por medio de un programa de intervención Psicosocial que permita mejorar las condiciones desfavorables encontradas en la ejecución del cuestionario.

Para (Arcos-Rea, 2019), en la investigación denominada Evaluación del Riesgo Psicosocial en una empresa de producción de Chocolate cuyo objetivo general fue el evaluar todos los factores de riesgo psicosocial del personal tanto operativo como administrativo aplicando el instrumento del Ministerio de Trabajo para identificar los riesgos y proponer acciones a desarrollar; al aplicar dicha metodología a 26 empleados de la empresa, se encontró que el 92% presenta un riesgo bajo, el 8% un riesgo medio y no hay presencia de riesgo alto; cuyas dimensiones significativas fueron la de carga y ritmo de trabajo y la dimensión de recuperación, las cuales presentaron un 27% de riesgo medio y 73% de riesgo bajo en ambas dimensiones. En base a estos resultados se estableció una propuesta de intervención para minimizar los hallazgos y procurar mejores condiciones laborales para los empleados.

Por otra parte, para complementar este análisis se revisaron investigaciones de riesgos psicosociales en empresas explícitamente de madera o manufactura, donde se obtuvo la siguiente información:

En la investigación de (Valle-Macaya, 2018), se realizó un estudio de una empresa madera para establecer la influencia de los factores organizacionales en la exposición a factores de riesgos biomecánicos y psicosociales en 30 operarios encargados del reproceso de la madera por medio del cuestionario de SUSESO ISTAS 21 del Ministerio de Salud, que cuenta con 5 dimensiones sobre exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social, liderazgo y habilidades. Los resultados demuestran un nivel de riesgo alto, donde el 57% presenta dolencias en alguna zona corporal musculoesquelética debido al trabajo que realizan con la madera, afectado por un 53,3% en el nivel compensatorio debido a la falta de interés de la empresa. El estudio muestra la implicación de los riesgos psicosociales de sus trabajadores al tratarse de una empresa de manufactura de madera, dado la dificultad del manejo de la madera existe un alto nivel de personas afectadas por dolencias que afecta su calidad del trabajo y sobre todo la compensación.

En el estudio de (Las Heras, 2019), muestra una evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa de madera a través del test F-PSICO a 20 empleados (hombres) el cual tiene 9 dimensiones como el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga de trabajo, las demandas psicológicas, variedad de contenido, participación y supervisión, interés en el trabajo o compensación, el desempeño y las relaciones sociales; los resultados demuestran que el 80% de los empleados no tiene participación en los cambios de equipo o reorganización de la empresa, lo que afecta su relación con el entorno y el 50% indica que no puede contar con el apoyo de su jefe puesto que sus actividades son de fuerza, lo que implica un alto riesgo en estas dos dimensiones. La investigación sirvió como base para entender la diferencia de los riesgos psicosociales en una empresa manufacturera de madera que, en otras, puesto que debido a su trabajo existe una cierta limitación en las relaciones sociales y en la participación con su entorno.

1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica

1.2.2.1. Los Riesgos Laborales

El riesgo laboral es la probabilidad de que un trabajador padezca un mal como resultado del trabajo; este tiene relación con patologías, enfermedades o heridas originadas en forma directa o indirecta por sus labores; por lo que las organizaciones poseen la obligación de producir un sistema de administración, con la intención de prevenir accidentes y asegurar la estabilidad y salud ocupacional de los empleados (Protek, 2022).

Este riesgo aduce a las distintas situaciones a las que los individuos permanecen expuestas en su sitio de trabajo, donde los riesgos son analizados dentro del entorno laboral de tal forma que se logren desarrollar ocupaciones y mejore la interacción con sus compañeros en una cultura organizacional adecuada (López-Salinas, 2015).

Los riesgos laborales según Protek (2022) se clasifican en:

- a. Riesgos físicos.** Son alteraciones que se producen en el lugar de trabajo por el uso de máquinas y maquinaria de distinta clase, estas incluyen ruido, iluminación, radiación, temperatura, vibración, entre otros (Protek, 2022).
- b. Riesgos químicos.** Son producto de los materiales con los que se trabaja, los cuales pueden provocar daños que dependen del estado del producto, los gases, aerosoles o vapores que emite, etc.; además, por su impacto en el organismo pueden producir diversas afectaciones como la irritación, asfixia, intoxicación, alergia, cáncer, entre otros (Protek, 2022)
- c. Riesgos biológicos** Son sustancias de procedencia vegetal o animal presentes en los sitios de trabajo, que tienen la posibilidad de provocar patologías o malestar y que presentan relación con virus, hongos, bacterias o parásitos presentes en las materias primas o el ambiente (Protek, 2022).
- d. Riesgos disergonómicos.** Se producen por una mala posición ergonómica de un individuo con respecto al mobiliario que utiliza, las maquinas o herramientas con las que trabaja; así como las instalaciones del sitio del trabajo; estas afectan la salud del empleado por fatiga, accidentes o errores en movimientos continuos (Protek, 2022).
- e. Riesgos meteorológicos.** Estos riesgos no son parte del sitio de trabajo, sin embargo, deben ser considerados ya que pueden afectar notablemente la seguridad de los empleados.
- f. Riesgos psicosociales.** Este tipo de riesgo son condiciones que se generan el trabajo como estrés, afectaciones en la conducta, concentración y estados de ánimo, debido al ambiente y carga laboral asignada al empleado (Protek, 2022).
- g. Riesgos de seguridad.** Este tipo de riesgo tratan de los inconvenientes con las instalaciones de servicios, el orden, el aseo, la señalización y las pautas de trabajo indicadas en manuales y métodos. Integran los peligros mecánicos, provenientes de recursos, herramientas, infraestructura o instalaciones generalmente (Protek, 2022).

1.2.2.2. Riesgos Psicosociales

Los Riesgos psicosociales consisten en la interrelación de las condiciones laborales que influye en la percepción, vivencia, salud, manejo y satisfacción laboral de un empleado; es decir la relación entre el trabajo, su ámbito, las condiciones físicas de la organización, las habilidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que, por medio de percepciones y vivencias, influyen en la salud, el manejo y la satisfacción laboral (OIT, 2020).

Los riesgos psicosociales generan a mediano y largo plazo distintas consecuencias para los empleados de la organización que afectan notablemente su desempeño, estas patologías según (Preveconar, 2022) son los siguientes:

- a. A nivel psicológico.** Problemas de depresión, pesimismo, ansiedad, agotamiento, insomnio, angustia, cansancio mental, cambios de conducta y humor, etc.
- b. A nivel fisiológico.** Problemas de insomnio o somatización como síntomas gastrointestinales, cardiovasculares, sexuales y neurológicas, entre otros.
- c. A nivel conductual.** Problemas de comunicación que producen aislamiento social, agresiones de tipo verbal o incluso física.
- d. A nivel organizacional.** Se produce desmotivación, ausentismo frecuente, disminución de la calidad en el trabajo que realiza, desgaste del clima organizacional entre otros.

Al análisis de los riesgos psicosociales debe implementarse en las empresas u organizaciones que estén interesadas en prevenir y controlar los mismos, pues factores como el estrés, la violencia y el acoso de tipo sexual, psicológico afectan directamente en la calidad del trabajo y en la relación con el entorno laboral, personal y familiar.

Según (Gálvez, 2022), los riesgos psicosociales más comunes se dividen en 8 factores que son las siguientes:

- a. Estrés.** Es un grupo de actitudes físicas y emocionales que manifiesta un empleado frente a situaciones laborales que superan sus capacidades para lograr manejarlas, pudiendo afectar su salud física y psicológica de forma prolongada al no tratarse (Gálvez, 2022).

- b. Fatiga.** Esta se produce cuando la carga laboral sobrepasa la capacidad física, mental o de tiempo de un individuo; la cual suele presentarse debido a la competitividad profesional que actualmente están teniendo las empresas.
- c. Ansiedad.** Es el nerviosismo que un individuo puede presentar al sentir angustia por poder cumplir todas sus actividades o tareas asignadas, pues talvez no cuenta con el tiempo o recursos necesarios para el cumplimiento de los mismos; este tipo de factor psicosocial puede producir una crisis de ansiedad con largos periodos de debilidad y agotamiento (Gálvez, 2022).
- d. Síndrome de Burnout.** Es un estado de agotamiento físico y emocional debido a largos periodos de presión en su entorno laboral, lo que provoca que se deterioren las relaciones comunicativas con su entorno, falta de concentración, depresión a largo plazo, daños físicos por insomnio, migrañas, problemas intestinales entre otros (Gálvez, 2022).
- e. Violencia en el trabajo.** Son acciones que ofenden o maltratan a un individuo dentro de un entorno laboral como la humillación, la marginación, la desacreditación entre otras, lo que provoca ansiedad y depresión en las personas afectadas.
- f. Acoso Laboral.** Es un tipo de presión que se ejerce en el entorno laboral, donde un individuo es intimidado constantemente por otro o un grupo de misma jerarquía o mayor jerarquía, con el propósito de obtener algo de la víctima; esto provoca trastornos psicosomáticos como alteraciones del sueño, depresión, ansiedad, depresión entre otros (Gálvez, 2022).
- g. Comunicación ineficaz.** Este factor afecta principalmente a la calidad del entorno laboral, pues al no comunicarse de forma eficiente existen problemas, mal entendidos y suposiciones que interfieren con el curso normal del trabajo.
- h. Jornada de trabajo extensa.** Este factor interfiere con el trabajo, cuando sobrepasa las horas establecidas en la ley y /o estas no son reconocidas monetariamente, pues afectan tanto la salud mental como física del individuo al permitir que la vida laboral absorba la vida personal de un empleado.

1.2.2.3. Factores de Riesgo psicosocial en el Ecuador.

En el Ecuador la determinación de los factores de riesgo psicosocial tiene como fundamento conceptual la guía establecida por el Ministerio de Trabajo Ecuador, a través de un cuestionario

aplicable para identificar la existencia de los mismos dentro de las organizaciones; a través de la medición de 8 dimensiones (MDT, 2018). Las dimensiones estudiadas son las siguientes:

- Carga y ritmo de trabajo
- Desarrollo de competencias
- Liderazgo
- Margen de acción y control
- Organización de trabajo
- Recuperación
- Soporte y apoyo
- Otros puntos importantes como: discriminación, acoso laboral, sexual, condiciones de trabajo, estabilidad laboral y emocional, entre otros.

a. Carga y ritmo de trabajo. Es el grupo de requerimientos de tipo mental y físico a los que se ve expuesto un individuo en su entorno laboral debido al exceso de trabajo o tiempo inadecuado para terminar una actividad por lo tanto requiere rapidez constante y variable para terminar dicha labor.

b. Desarrollo de competencias. Son todas las oportunidades que se otorgan para desarrollar destrezas, capacidades, competencias, conocimientos de los empleados acorde a las necesidades y requerimientos del lugar de trabajo con el fin de aplicarlas en la ejecución del puesto de trabajo.

c. Liderazgo. Se considera a la capacidad particular para coordinar, guiar, retroalimentar, motivar conductas en equipo o influenciar a los individuos hacia un objetivo o meta definido, donde se comparta una perspectiva que permita reconocer objetivos por medio de la información compartida, entre otras.

d. Margen de acción y control. Es el factor determinante en la que un individuo tiene la posibilidad de realizar elecciones sobre la gestión de su puesto de trabajo, como los métodos que emplea, los componentes laborales a los que accede, el ritmo de trabajo que utiliza, etc.

- e. Organización de trabajo.** Establece todos los medios de comunicación que emplea, las tecnologías que aplican, la forma de repartición y los requerimientos cuali-cuantitativos del trabajo.
- f. Recuperación.** Se refiere al tiempo designado pausas libres de los empleados con el propósito de que recuperen energía después de un determinado esfuerzo físico o mental durante la jornada laboral; este tiempo está destinado para distracción, recreaciones e interacción social extra laboral.
- g. Soporte y apoyo.** Son todas las actividades formales o informales que aplican las autoridades, mandos medios o pares con el propósito de solucionar conflictos laborales o extra laborales.
- h. Otros puntos importantes.** Dentro de esta dimensión existen varias subcategorías, entre las principales se establecen las siguientes:
- Acoso discriminatorio: Se considera al trato no equitativo con exclusión o preferencia hacia un individuo, basados en su género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, patología, etnia, lenguaje, religión, nacionalidad, sitio de origen, doctrina, crítica política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, hallarse en lapso de gestación, lactación o cualquier otra, que tenga por impacto anular, cambiar o impedir el pleno ejercicio de los derechos particulares o colectivos, en los procesos de selección y a lo largo de la vida de la interacción gremial (MDT, 2018).
 - Acoso laboral: Es el acoso psicológico apoyado en el hostigamiento intencional, cíclico, focalizado por medio de actividades vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un sujeto o a equipos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
 - Acoso sexual: Son todas las insinuaciones sexuales no deseadas que están afectando la totalidad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
 - Adicción al trabajo: Es la complejidad del individuo a desconectarse del trabajo y/o la necesidad para aceptar más y más actividades laborales que pueden ser un riesgo psicosocial cuando esta relación laboral es mayor a la interacción consigo mismo y su entorno; esta presenta la particularidad de recompensa laboral por su gestión, lo que es distinta a otro tipo de adicciones (MDT, 2018).

- Condiciones del Trabajo: Son todas condiciones de estabilidad, ergonómicas, higiénico, psicosocial del trabajo que logren perjudicar de manera negativa a la salud de los empleados en su puesto de trabajo.
- Doble presencia (trabajo y familia): Son los requerimientos conflictivos entre la vida personal y/o familiar y su trabajo.
- Estabilidad emocional y laboral: Corresponde a la incertidumbre de futuro laboral, la falta de motivación o descontento con el trabajo que realiza.
- Salud auto percibida: Es la percepción de un individuo sobre su propia salud física y mental en relación al trabajo y su entorno.

1.2.3. Idea a defender o Hipótesis

Para el estudio mencionado no se requiere hipótesis, ya que no se va a comprobar si la exposición a riesgo psicosocial se asocia a la salud de los trabajadores.

1.2.4. Variables

1.2.3.1. Variables independientes

Como variables independientes se determinan las siguientes:

- Condiciones Laborales (horarios, ritmo, carga)
- Estado emoción y anímico
- Ausentismo

1.2.3.2. Variable dependiente

Entre las variables dependientes se establecen las siguientes:

- Productividad Laboral

- Estabilidad laboral y emocional.
- Salud auto percibida

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Nivel de estudio

La investigación es de tipo **descriptiva**, debido a que su objetivo es el de obtener los resultados de un fenómeno determinado que en este caso del estudio son la evaluación de los riesgos psicosociales de una empresa de madera del Ecuador.

2.2. Modalidad de Investigación

La Modalidad de investigación aplicada en la investigación son las siguientes:

- **De campo:** Pues se realizará la recolección de los datos de los empleados de la empresa de madera en in situ.
- **Bibliográfica:** Debido a que la investigación está basada en estudios, teorías y conceptos establecidos en libros, revistas, páginas webs y tesis de otras investigaciones, con el fin de fundamentar teóricamente las bases metodológicas aplicables en la misma.

2.3. Método de investigación

El método aplicado es **inductivo - deductivo**, pues se inicia con una idea a defender previo a la realización de un diagnóstico, donde se extraen sus resultados para extraer conclusiones pertinentes que permitan determinar un plan de intervención sobre los mismos para la disminución de los riesgos identificados.

2.4. Población y muestra

La **población** de estudio está constituida por **37** empleados (29 operativos y 8 administrativos). Para la investigación no se trabajará con **muestra**, dado que la población es finita.

2.4.1. Criterios de Inclusión

Como criterios de inclusión se establecen las siguientes pautas:

- Empleados que poseen contrato valido en la empresa de madera.

2.4.2. Criterios de Exclusión

Como criterios de exclusión se determina los siguientes:

- Empleados que no quieran participar en la investigación, previa charla de socialización.
- Empleados que tengan menos de 30 días laborando en la empresa de madera.
- Empleados ausentes al momento de realizar la investigación.

Luego de la aplicar los criterios de inclusión y exclusión la población de estudio es de **34 personas**, conformado por 7 administrativos y 27 operativos.

2.5. Técnica e Instrumentos de Evaluación

La **Técnica** a ser aplicada en la investigación es el **Cuestionario de Evaluación de factores de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo** del Ecuador, el cual mide el nivel de afectación de estos factores en los empleados de la empresa de madera.

2.5.1. Validez del instrumento de Evaluación

El cuestionario de Evaluación de factores de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, es un instrumento autorizado por el Ministerio de Trabajo en el Ecuador aplicable a todas las empresas del país, el cual ha sido ejecutado en varios estudios psicosociales y que tiene una valides de alfa de Cronbach de 96,7% que es una validez de nivel alto (Morales-Flores, 2019).

CAPITULO III. RESULTADOS

Luego de la aplicación del instrumento del Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales emitido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador a la población de estudio establecida de la empresa de madera se procesó la información obtenida para la obtención de los siguientes resultados:

3.1. Presentación y análisis de los Resultados

El estudio se realizó a un grupo de 34 personas compuestas por los empleados del área administrativa y operativa de la empresa de madera, con el propósito de establecer el nivel de riesgo psicosocial según la ponderación establecida en el cuestionario del Ministerio de Trabajo y que se detalla en la tabla 1.

Tabla 1 Matriz de Valoración de Nivel de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo

Dimensiones	Ítems	Número de los Ítems	RESULTADO POR DIMENSIÓN		
			Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4
TOTAL	58		175 a 232	117 a 174	58 a 116

Fuente: (MDT, 2018). Elaborado por: El autor.

El nivel de riesgo de la empresa se definirá por el resultado total de los 58 ítems ponderados.

3.1.1. Resultados Datos sociodemográficos

Los datos sociodemográficos permiten conocer características de la población de estudio, cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 2 Número de personas por área empresa de Madera

Área	Nro. Persona	Porcentaje
Administrativo	7	20,59%
Operativa	27	79,41%
Total	34	100%

Elaborado por: El autor.

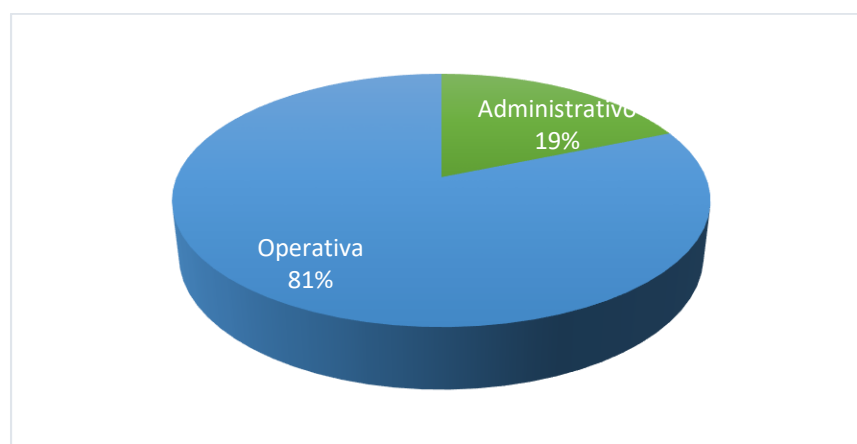


Figura 1 Representación de personas por área de trabajo

Elaborado por: El autor.

El instrumento fue aplicado a 34 empleados de la empresa de Madera, de los cuales 7 fueron del área administrativa que representa el 19% y 27 del área operativa que representa el 81%, puesto se pretende conocer los riesgos psicosociales por área dentro de la empresa de madera considerando las demandas de cada tipo de trabajo.

Tabla 3 Genero de los empleados

Genero	Administrativa		Operativa	
Mujer	7	100,0%	0	0,0%
Hombre	0	0,0%	27	100,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor

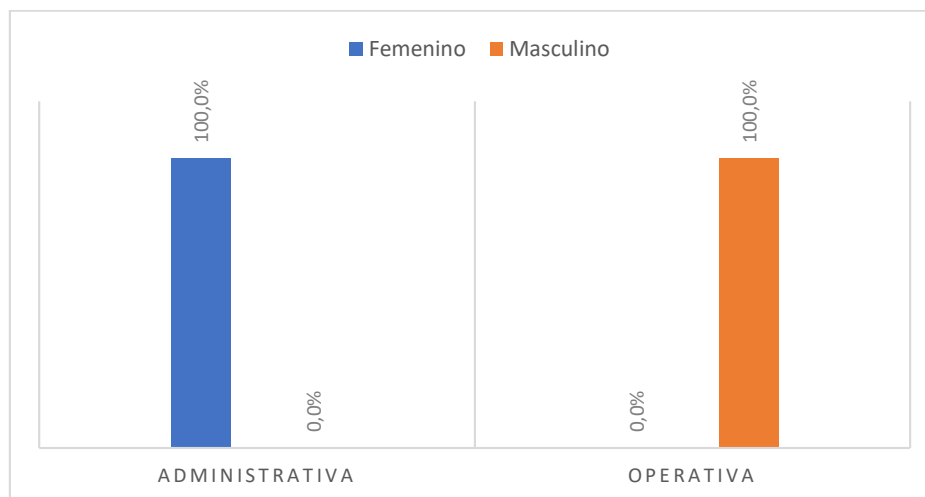


Figura 2 Genero
Elaborado por: El autor.

Con respecto al Genero el 100% de la población de estudio del área administrativa es femenino; mientras que en el área operativa el 100% lo representa el género masculino.

Tabla 4 Edad de los empleados de la empresa de Madera por Área

Edad	Administrativa		Operativa	
	Nº	%	Nº	%
25 a 34 años	4	57,1%	15	55,6%
35 a 43 años	3	42,9%	11	40,7%
44 a 52 años	0	0,0%	1	3,7%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

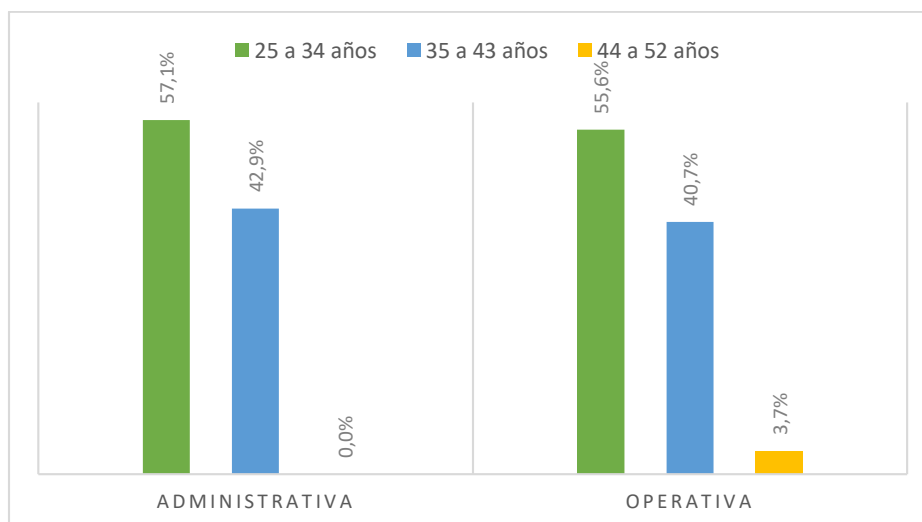


Figura 3 Edad empleados empresa de madera

Elaborado por: El autor.

Las edades de los empleados del área administrativa fueron del 25 a 34 años en 57,1% y de 35 a 43 años en 42,9%; por su parte en el área operativa las edades fueron de 25 a 34 años en un 55,6%, de 35 a 43 años en 40,7% y de 44 a 52 años en un 3,7%. Los resultados demuestran que en las dos áreas la mayor parte de empleados tienen edades inferiores a 50 años por lo que se considera una población de estudio joven.

Tabla 5 Nivel Educativo empresa de Madera

Educación		Administrativa		Operativa
Cuarto Nivel	2	28,6%	1	3,7%
Tercer Nivel	2	28,6%	6	22,2%
Técnico / Tecnológico	3	42,9%	10	37,0%
Bachillerato	0	0,0%	10	37,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

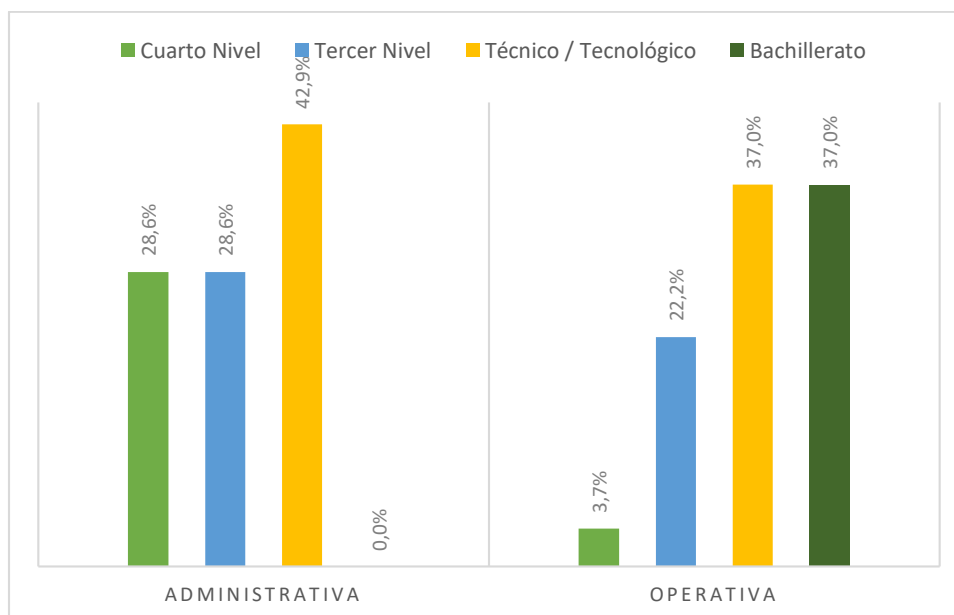


Figura 4 Representación del Nivel de Instrucción

Elaborado por: El autor.

Con respecto al Nivel Académico, en el área administrativa el 28,6% tiene cuarto nivel y tercer nivel; mientras que 42,9% tiene nivel técnico o tecnológico; por otra parte, en el área operativa apenas el 3,7% tiene cuarto nivel, el 22,2% tiene tercer nivel, el 27% tiene tecnología y el mismo porcentaje son bachilleres.

Tabla 6 Años de Antigüedad de trabajo en la empresa de Madera

Antigüedad	Administrativa		Operativa	
0 a 2 años	2	28,6%	15	55,6%
3 a 10 años	4	57,1%	12	44,4%
11 a 20 años	1	14,3%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

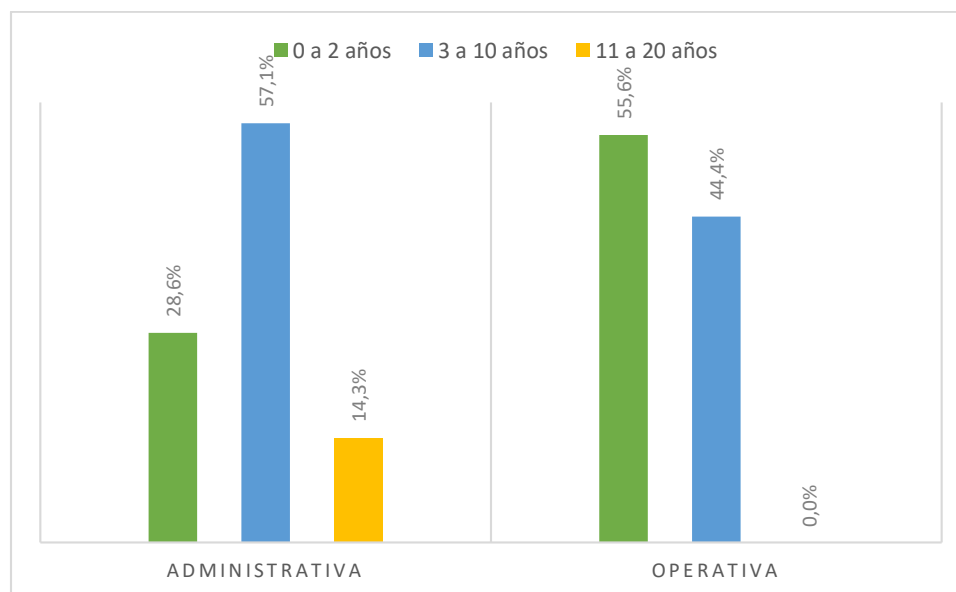


Figura 5 Representación de los años de antigüedad
Elaborado por: El autor.

Al analizar los años de antigüedad dentro de la empresa, se establece que en el área administrativa el 28,6% de los empleados se encuentra entre 0 a 2 años de antigüedad y el otro 57,1% entre 3 a 10 años de antigüedad; mientras que en el área operativa el 55,6% tiene de 0 a 2 años de antigüedad, el 44,4% de 3 a 10 años.

3.1.2. Resultados Dimensión Carga y ritmo de trabajo

Tabla 7 Resultados Dimensión Carga y ritmo de trabajo

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	1	14,3%	21	77,8%
Riesgo Medio	6	85,7%	6	22,2%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

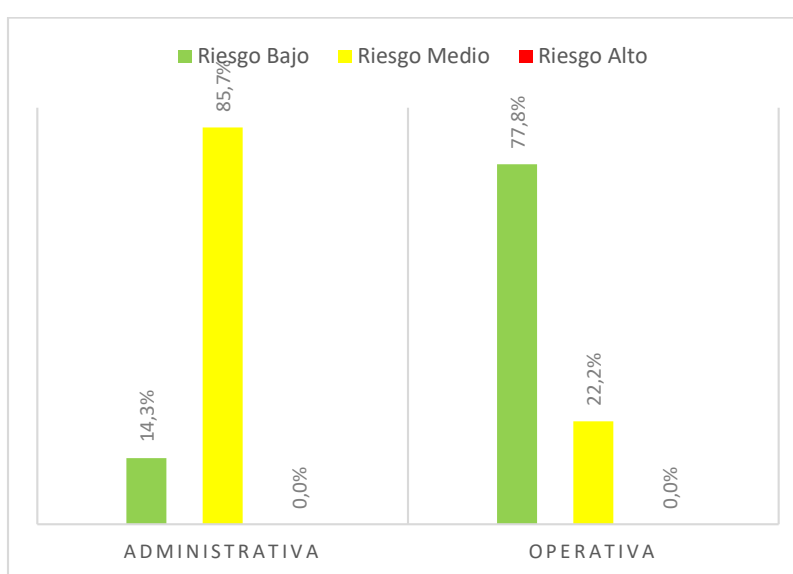


Figura 6 Resultados Dimensión Carga y ritmo de trabajo

Elaborado por: El autor.

Con respecto a la carga y ritmo laboral el 85,7% del personal administrativo presenta un riesgo medio y el 14,3% un riesgo bajo; mientras que el personal operativo presenta un 77,8% de riesgo bajo y un 22,2% de riesgo medio; sin existir en ninguno de los dos grupos de estudio un nivel de riesgo alto.

Los resultados muestran que el área administrativa tiene una carga y ritmo de trabajo considerable (medio), por lo que debe considerarse realizar un reajuste de actividades según corresponda las necesidades de las áreas.

3.1.3. Resultados Dimensión Desarrollo de competencias

Tabla 8 Resultados Dimensión Desarrollo de competencias

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	1	14,3%	18	66,7%
Riesgo Medio	6	85,7%	9	33,3%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

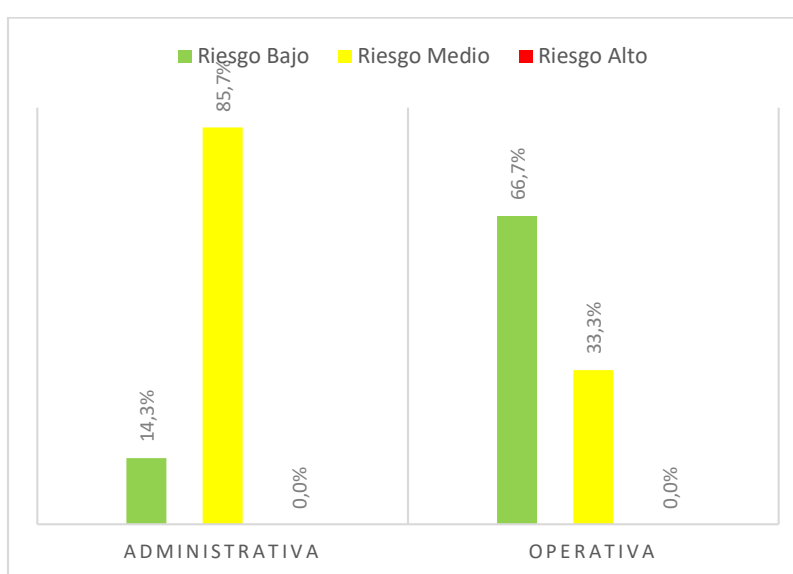


Figura 7 Resultados Dimensión Desarrollo de competencias

Elaborado por: El autor.

Con respecto a la Dimensión del Desarrollo de Competencias en el área administrativa existe un nivel de riesgo medio de 85,7% y riesgo bajo del 14,3%; mientras que en el área operativa mantiene un riesgo bajo de 66,7% y medio de 33,3%. Estos datos muestran como el personal administrativo presenta un riesgo medio en el desarrollo de competencias como destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados lo que afecta la evolución de su puesto de trabajo y el desempeño en el mismo.

3.1.4. Resultados Dimensión de Liderazgo

Tabla 9 Resultados Dimensión de Liderazgo

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	5	71,4%	24	88,9%
Riesgo Medio	2	28,6%	3	11,1%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

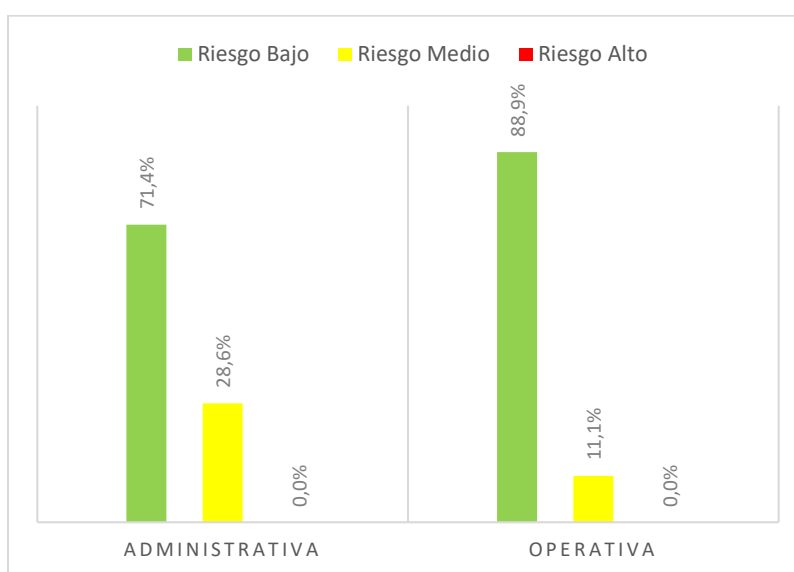


Figura 8 Resultados Dimensión de Liderazgo

Elaborado por: El autor.

En la dimensión de liderazgo el área administrativa presenta un riesgo bajo de 71,4% y medio de 28,6%, por otra parte el personal operativo presenta un riesgo bajo de 88,9% y un riesgo medio de 11,1%. En ambos casos tanto para el área administrativa como operativa el riesgo es bajo lo que demuestra que el liderazgo en la institución está bien enfocado.

3.1.5. Resultados Dimensión Margen de acción y control

Tabla 10 Resultados Dimensión Margen de acción y Control.

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	0	0,0%	8	29,6%
Riesgo Medio	7	100,0%	19	70,4%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

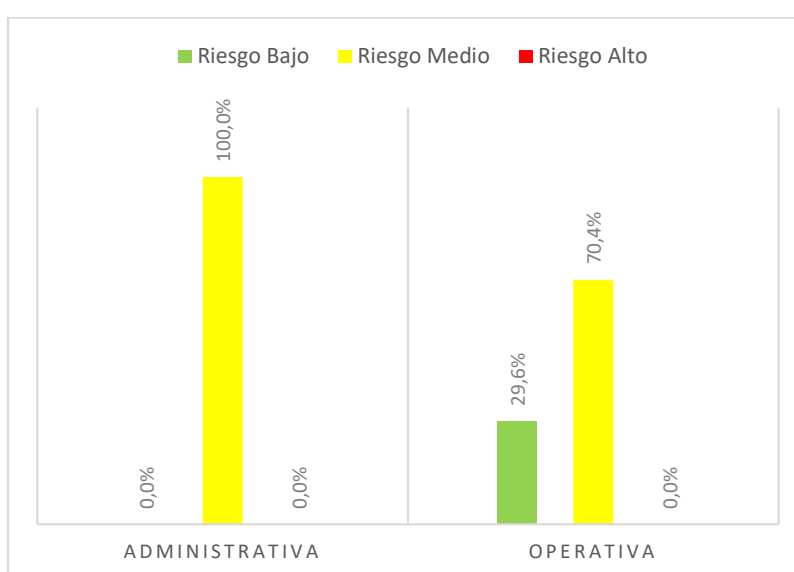


Figura 9 Resultados Dimensión Margen de acción y Control.

Elaborado por: El autor.

En la dimensión de margen de acción y control en el área administrativa existe un 100% de riesgo medio y en el área operativa un 70,4% de riesgo medio y 29,6% de riesgo bajo; considerando estos datos tanto el área administrativa y operativa presenta un nivel de afectación medio con respecto a su participación en la toman de decisiones sobre las actividades que realizan.

3.1.6. Resultados Dimensión Organización del trabajo

Tabla 11 Resultados Dimensión Organización del trabajo

	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	2	28,6%	25	92,6%
Riesgo Medio	5	71,4%	2	7,4%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

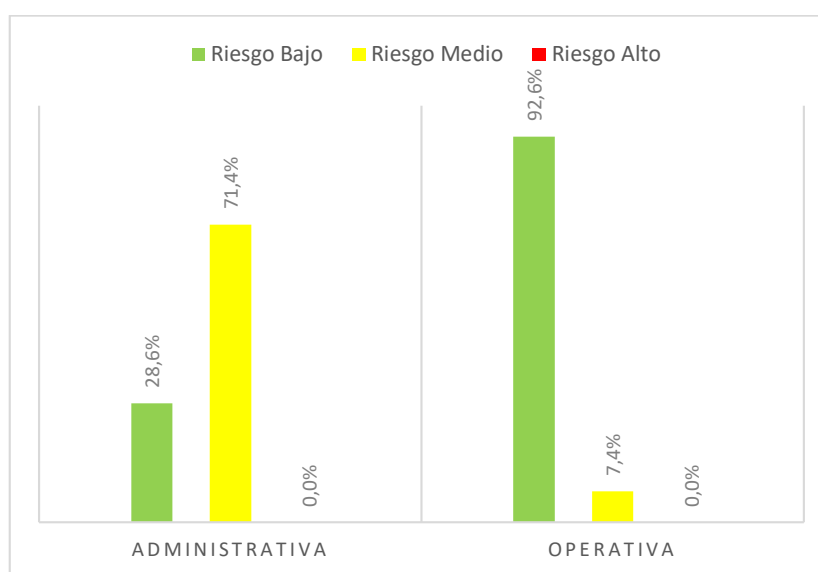


Figura 10 Resultados Dimensión Organización del trabajo

Elaborado por: El autor.

En la dimensión de organización de trabajo, dentro del área administrativa el 28,6% presenta un riesgo bajo, mientras que el 71,4% tiene un riesgo medio; por otra parte, en el área operativa el 92,6% presenta un riesgo bajo y el 7,4% tiene un riesgo medio. Al respecto se aprecia que en el área administrativa la organización de trabajo tiene un nivel de riesgo mayor al del área operativa pues dado su nivel de responsabilidad tienen mayores asignaciones laborales.

3.1.7. Resultados Dimensión Recuperación

Tabla 12 Resultados Dimensión Recuperación

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	0	0,0%	11	40,7%
Riesgo Medio	7	100,0%	16	59,3%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

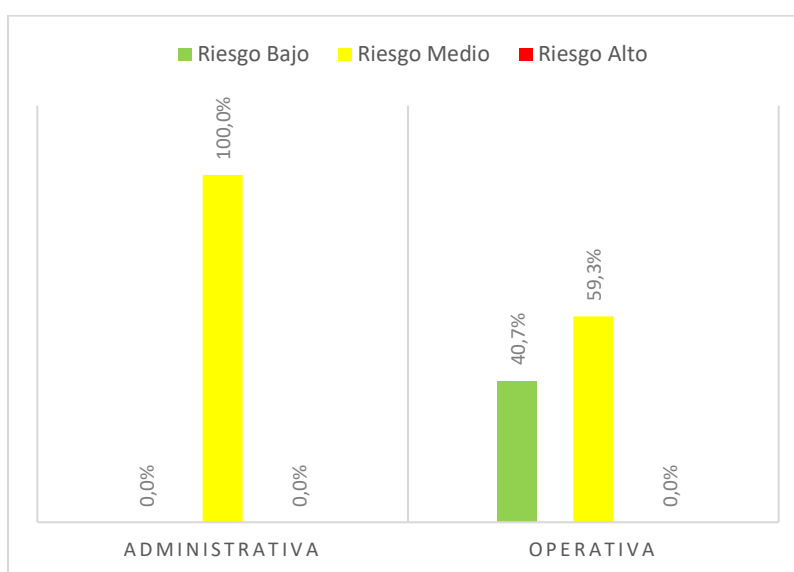


Figura 11 Resultados Dimensión Recuperación

Elaborado por: El autor.

En la dimensión de recuperación los resultados muestran que el área administrativa muestra una afectación de riesgo medio del 100%, mientras que en el área operativa el 40,7% presenta un riesgo bajo y el 59,3% un riesgo medio; lo que muestra que el tiempo que se destina a la recuperación de la energía (pausas) tanto mental como física en el caso del área administrativa es medianamente adecuado y en el caso del área operativa varía el riesgo entre bajo y medio.

3.1.8. Resultados Dimensión Soporte y Apoyo

Tabla 13 Resultados Dimensión Soporte y Apoyo

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	0	0,0%	11	40,7%
Riesgo Medio	7	100,0%	16	59,3%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

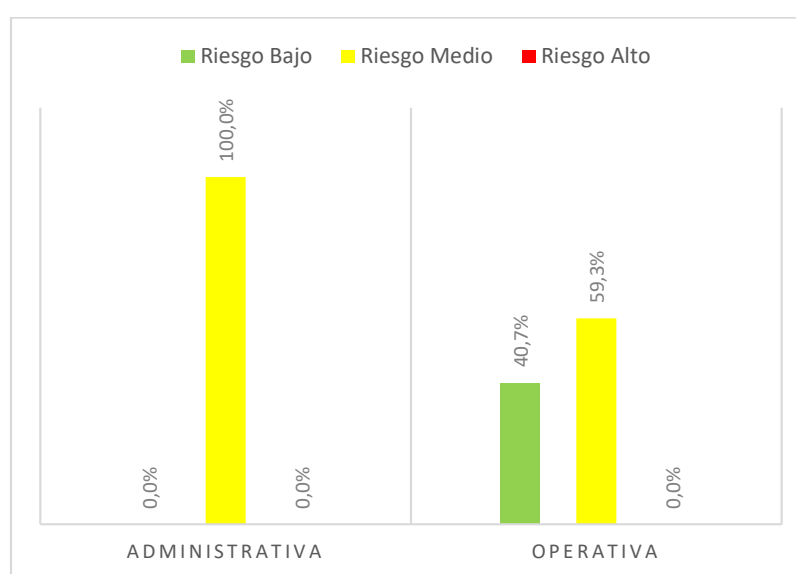


Figura 12 Resultados Dimensión Soporte y Apoyo

Elaborado por: El autor.

En la Dimensión de Soporte y Apoyo en el área administrativa el 100% tiene riesgo medio, mientras que en el área operativa el 40,7% tiene riesgo bajo y el 59,3 % es de riesgo medio. Los resultados muestran que en el área administrativa y en la mayor parte de la operativa la solución de conflictos en cuanto a las actividades que realizan se encuentra en un nivel psicosocial medio.

3.1.9. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Acoso Discriminatorio

Tabla 14 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	0	0,0%	26	96,3%
Riesgo Medio	7	100,0%	1	3,7%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

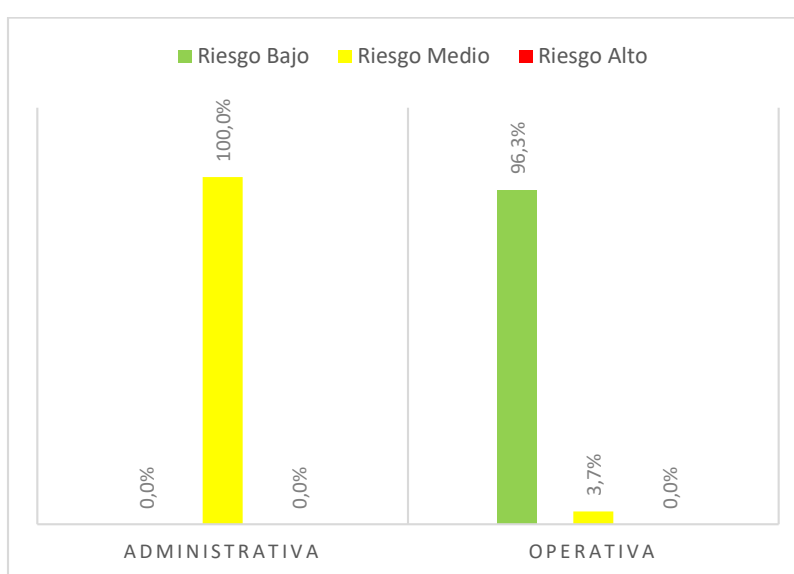


Figura 13 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio

Elaborado por: El autor.

Dentro de la Dimensión Otros se encuentra el Acoso Discriminatorio el cual demuestra en el área administrativa un riesgo medio al 100% y en el área operativa un riesgo bajo al 96,3% y riesgo medio del 3,7%. Estos porcentajes determinan que existe un trato desigual basado en la identidad en el área administrativa, factor que debe ser mitigado en el plan de intervención.

3.1.10. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Acoso Laboral

Tabla 15 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	0	0,0%	9	33,3%
Riesgo Medio	7	100,0%	18	66,7%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

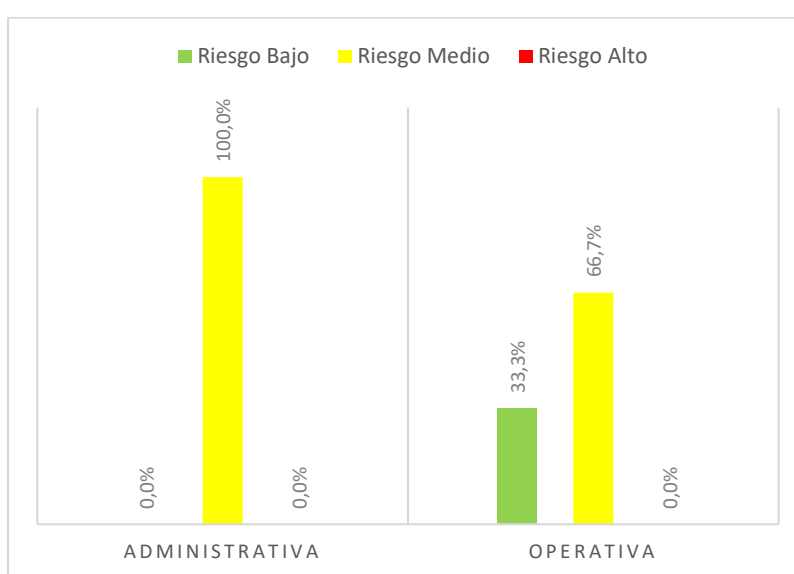


Figura 14 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral

Elaborado por: El autor.

En cuanto al acoso laboral el 100% del área administrativa presenta riesgo medio y en el caso del área operativa el 33,3% presenta riesgo bajo y 66,7% riesgo medio; estos resultados muestran un nivel medio de acoso psicológico u hostigamiento focalizado en el área administrativa y menor escala en el área operativa.

3.1.11. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Acoso Sexual

Tabla 16 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	0	0,0%	13	48,1%
Riesgo Medio	7	100,0%	13	48,1%
Riesgo Alto	0	0,0%	1	3,7%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

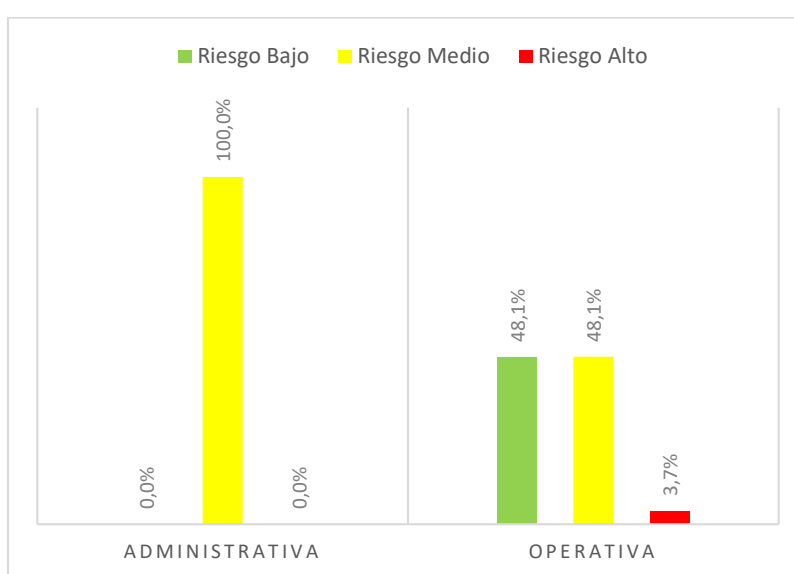


Figura 15 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual

Elaborado por: El autor.

Al respecto del acoso sexual, el área administrativa presenta un riesgo medio al 100% y en el área operativa se presenta un riesgo bajo y medio de 48,1% y con un riesgo alto de 3,7%. En este caso los resultados muestran que existen insinuaciones de nivel medio en el área administrativa mientras que en el área operativa estas insinuaciones alcanzan de nivel medio a alto.

3.1.12. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Adicción al trabajo

Tabla 17 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Adicción al trabajo

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	0	0,0%	19	70,4%
Riesgo Medio	7	100,0%	8	29,6%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

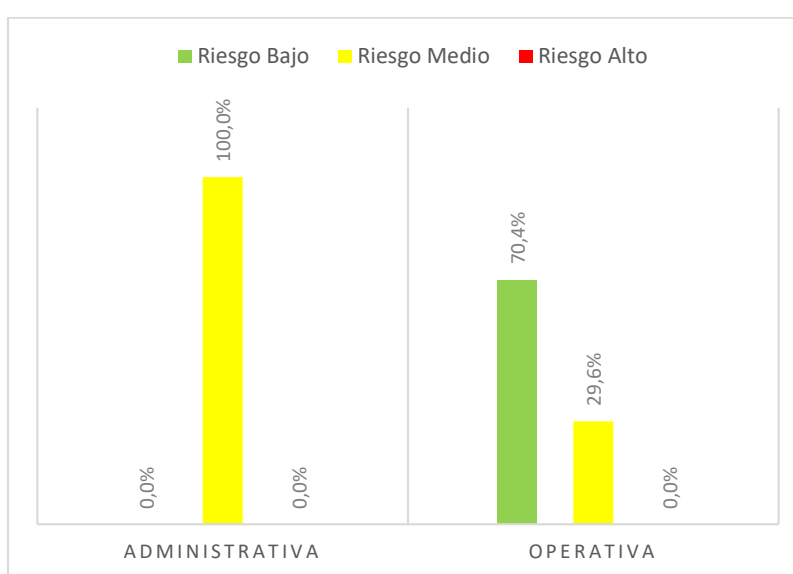


Figura 16 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Adicción al trabajo

Elaborado por: El autor.

Con respecto a la adicción al trabajo el 100% del área administrativa presenta el 100% un riesgo medio y en el área operativa se presenta un 70% un riesgo bajo y el 29,6% un riesgo medio. En este caso es el área administrativa la más afectada en nivel medio pues su tipo de trabajo y la carga laboral que mantienen ha producido este riesgo psicosocial.

3.1.13. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo

Tabla 18 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Condiciones del trabajo

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	1	14,3%	9	33,3%
Riesgo Medio	5	71,4%	17	63,0%
Riesgo Alto	1	14,3%	1	3,7%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

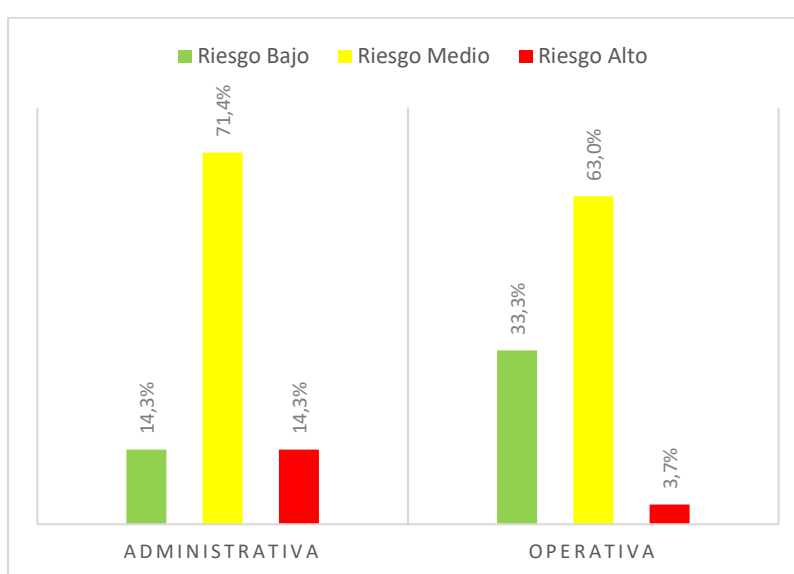


Figura 17 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Condiciones del trabajo

Elaborado por: El autor.

En cuanto a las condiciones de trabajo existe un riesgo alto en 14,3%, riesgo medio del 71,4% y riesgo bajo en 14,3% en el área administrativa; por otra parte, en el área operativa presenta un riesgo alto en 3,7%, riesgo medio en 63% y riesgo bajo en 33,3%. Dentro de esta subrama de la dimensión otros se encuentran un riesgo alto tanto en área administrativa como en el área operativa en un porcentaje menor de la población de estudio, presentando la mayor parte la población un nivel medio de riesgo, lo cual demuestra que las condiciones de trabajo que la empresa ofrece a los trabajadores deben ser revisadas.

3.1.14. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Doble Presencia

Tabla 19 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Doble Presencia

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	1	14,3%	17	63,0%
Riesgo Medio	5	71,4%	10	37,0%
Riesgo Alto	1	14,3%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

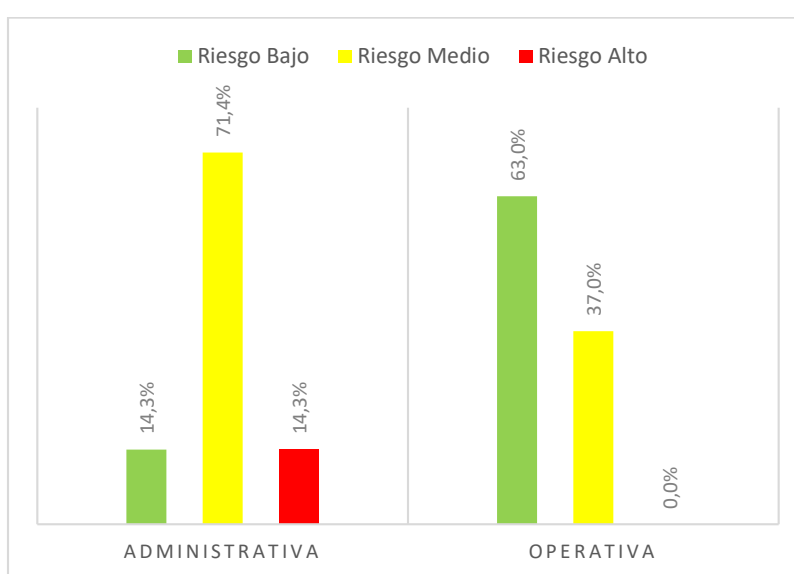


Figura 18 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Doble Presencia

Elaborado por: El autor.

En relación a la doble presencia (laboral y personal), en el área administrativa existe un riesgo alto de 14,3%, riesgo medio de 71,4% y bajo de 14,3%; mientras que en el área operativa no existe un riesgo alto, pero si presenta un riesgo bajo del 63% y un riesgo medio del 37%. Los resultados muestran que existe un nivel medio de conflicto entre las demandas personales y laborales en los empleados del área administrativa, presentando la misma en menor proporción en el área operativa.

3.1.15. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Estabilidad Laboral y Emocional

Tabla 20 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral y Emocional

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	4	57,1%	17	63,0%
Riesgo Medio	3	42,9%	10	37,0%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

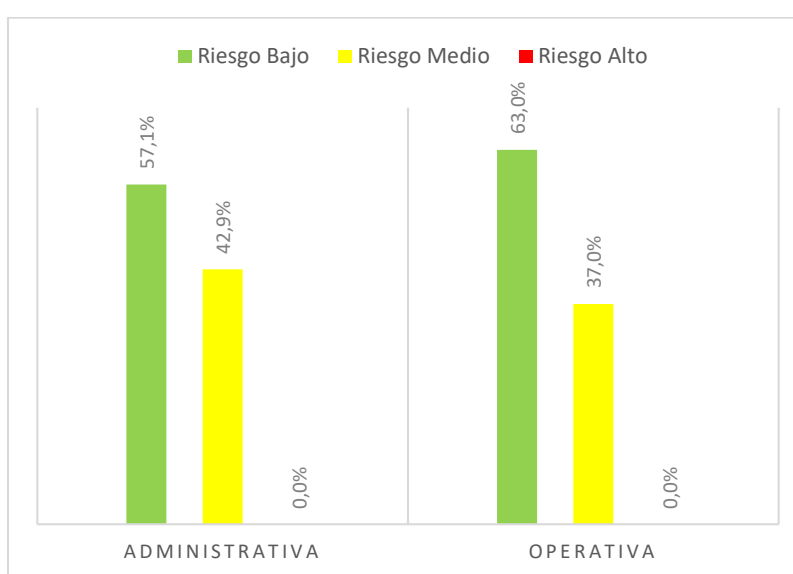


Figura 19 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral y Emocional

Elaborado por: El autor.

Sobre la Estabilidad Laboral y emocional, en el área administrativa el 57,1% de los empleados presenta un riesgo bajo y el 42,9% medio; mientras que en el área operativa, el 63% presenta riesgo bajo y el 37% riesgo medio; estos datos muestran que en su mayor parte los empleados tanto administrativos como operativos tienen cierto grado de estabilidad laboral y emocional en la empresa.

3.1.16. Resultados Dimensión Otros puntos importantes: Salud Auto percibida

Tabla 21 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Salud Auto percibida

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	4	57,1%	9	33,3%
Riesgo Medio	3	42,9%	18	66,7%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

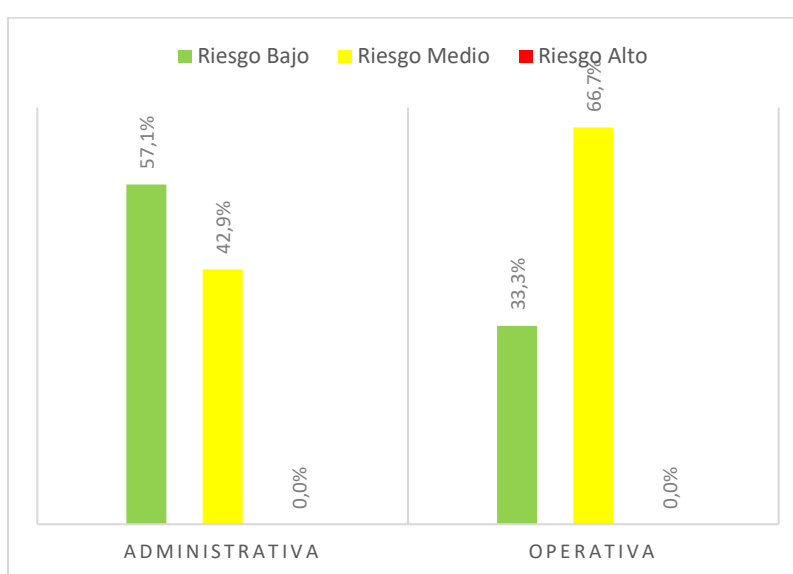


Figura 20 Resultados Dimensión Otros Puntos Importantes: Salud Auto percibida

Elaborado por: El autor.

En cuanto a la salud auto percibida, en el área administrativa el 57,1% presenta riesgo bajo y el 42,9% riesgo medio y en el área operativa el 33,3% presenta riesgo bajo y el 66,7% riesgo medio; esto implica que en el área administrativa la mayor parte de los empleados se auto percibe con riesgo bajo de salud; sin embargo, en el área operativa la mayor parte considera que su salud está en nivel medio de afectación.

3.1.17. Resultados Global de la Evaluación Riesgos Psicosocial

Una vez detallado los resultados obtenidos por cada una de las dimensiones en la Evaluación de Riesgos Psicológicos en los trabajadores de la Empresa de Madera, es importante analizar estos valores de forma global para determinar el nivel de riesgo por área como se detalla en las tablas y figuras siguientes:

Área Administrativa

Tabla 22 Resultado Total Dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial Personal Administrativo

	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto	
	#	%	#	%	#	%
D1. Carga Y Ritmo De Trabajo	1	14,3%	6	85,7%	0	0,0%
D2. Desarrollo De Competencias	1	14,3%	6	85,7%	0	0,0%
D3. Liderazgo	5	71,4%	2	28,6%	0	0,0%
D4. Margen De Acción Y Control	0	0,0%	7	100,0%	0	0,0%
D5. Organización Del Trabajo	2	28,6%	5	71,4%	0	0,0%
D6. Recuperación	0	0,0%	7	100,0%	0	0,0%
D7. Soporte Y Apoyo	0	0,0%	7	100,0%	0	0,0%
D8. Otros Puntos Importantes	2	28,6%	5	71,4%	0	0,0%
D8.1. Otros: Acoso Discriminatorio	0	0,0%	7	100,0%	0	0,0%
D8.2. Otros: Acoso Laboral	0	0,0%	7	100,0%	0	0,0%
D8.3. Otros: Acoso Sexual	0	0,0%	7	100,0%	0	0,0%
D8.4. Otros: Adicción Al Trabajo	0	0,0%	7	100,0%	0	0,0%
D8.5. Otros: Condiciones Del Trabajo	1	14,3%	5	71,4%	1	14,3%
D8.6. Otros: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	1	14,3%	5	71,4%	1	14,3%
D8.7. Otros: Estabilidad Laboral Y Emocional	4	57,1%	3	42,9%	0	0,0%
D8.8. Otros: Salud Auto Percibida	0	0,0%	7	100,0%	0	0,0%

Elaborado por: El autor.

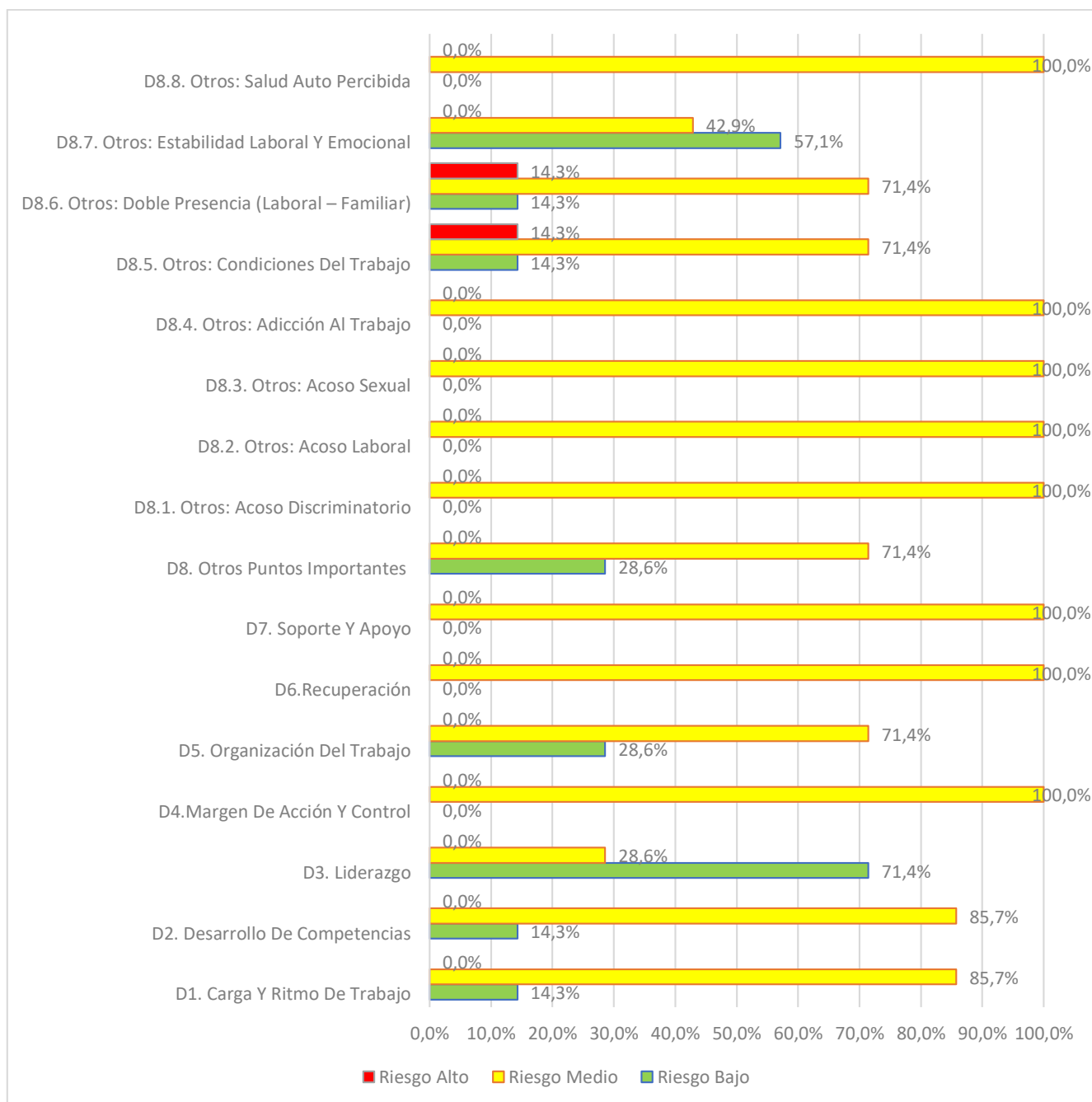


Figura 21 Resultado Total Dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial Personal Administrativo
Elaborado por: El autor.

En resumen, al analizar el resultado de todas las dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial del personal administrativo se observa que existe un **riesgo alto** en la dimensión “otros factores”, específicamente en las subdimensiones doble presencia y condiciones de trabajo con 14,3% en ambas, esto implica que existe afectación psicosocial respecto a las condiciones laborales

que la empresa ofrece a sus empleadas administrativas que afectan negativamente su desempeño y su salud.

Por otra parte, presenta un **riesgo medio** en casi todas las dimensiones con participaciones importantes del 100% en 4 dimensiones como son: margen de acción - control, recuperación, soporte - apoyo y otros (en las subdimensiones salud auto percibida, adicción al trabajo, acoso sexual, laboral y discriminatorio); con 85,7% en 2 dimensiones: desarrollo de competencias y carga y ritmo de trabajo; con 71,4% en 2 dimensiones como organización de trabajo y otros puntos importantes (doble presencia, condiciones de trabajo) y 42,9% en otros como estabilidad laboral y emocional. Como se puede observar estos valores son muy representativos en casi todas las dimensiones a excepción de liderazgo por lo que es necesario tomar acciones estratégicas para mitigar los efectos de los riesgos psicosociales en la salud de las empleadas.

Área Operativa

Tabla 23 Resultado Total Dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial Personal Operativo

	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto	
	#	%	#	%	#	%
D1. Carga Y Ritmo De Trabajo	21	77,8%	6	22,2%	0	0,0%
D2. Desarrollo De Competencias	18	66,7%	9	33,3%	0	0,0%
D3. Liderazgo	24	88,9%	3	11,1%	0	0,0%
D4. Margen De Acción Y Control	8	29,6%	19	70,4%	0	0,0%
D5. Organización Del Trabajo	25	92,6%	2	7,4%	0	0,0%
D6. Recuperación	11	40,7%	16	59,3%	0	0,0%
D7. Soporte Y Apoyo	11	40,7%	16	59,3%	0	0,0%
D8. Otros Puntos Importantes	27	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
D8.1. Otros: Acoso Discriminatorio	26	96,3%	1	3,7%	0	0,0%
D8.2. Otros: Acoso Laboral	9	33,3%	18	66,7%	0	0,0%
D8.3. Otros: Acoso Sexual	13	48,1%	13	48,1%	1	3,7%
D8.4. Otros: Adicción Al Trabajo	19	70,4%	8	29,6%	0	0,0%
D8.5. Otros: Condiciones Del Trabajo	9	33,3%	17	63,0%	1	3,7%
D8.6. Otros: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	11	40,7%	16	59,3%	0	0,0%
D8.7. Otros: Estabilidad Laboral Y Emocional	17	63,0%	10	37,0%	0	0,0%
D8.8. Otros: Salud Auto Percibida	9	33,3%	18	66,7%	0	0,0%

Elaborado por: El autor.

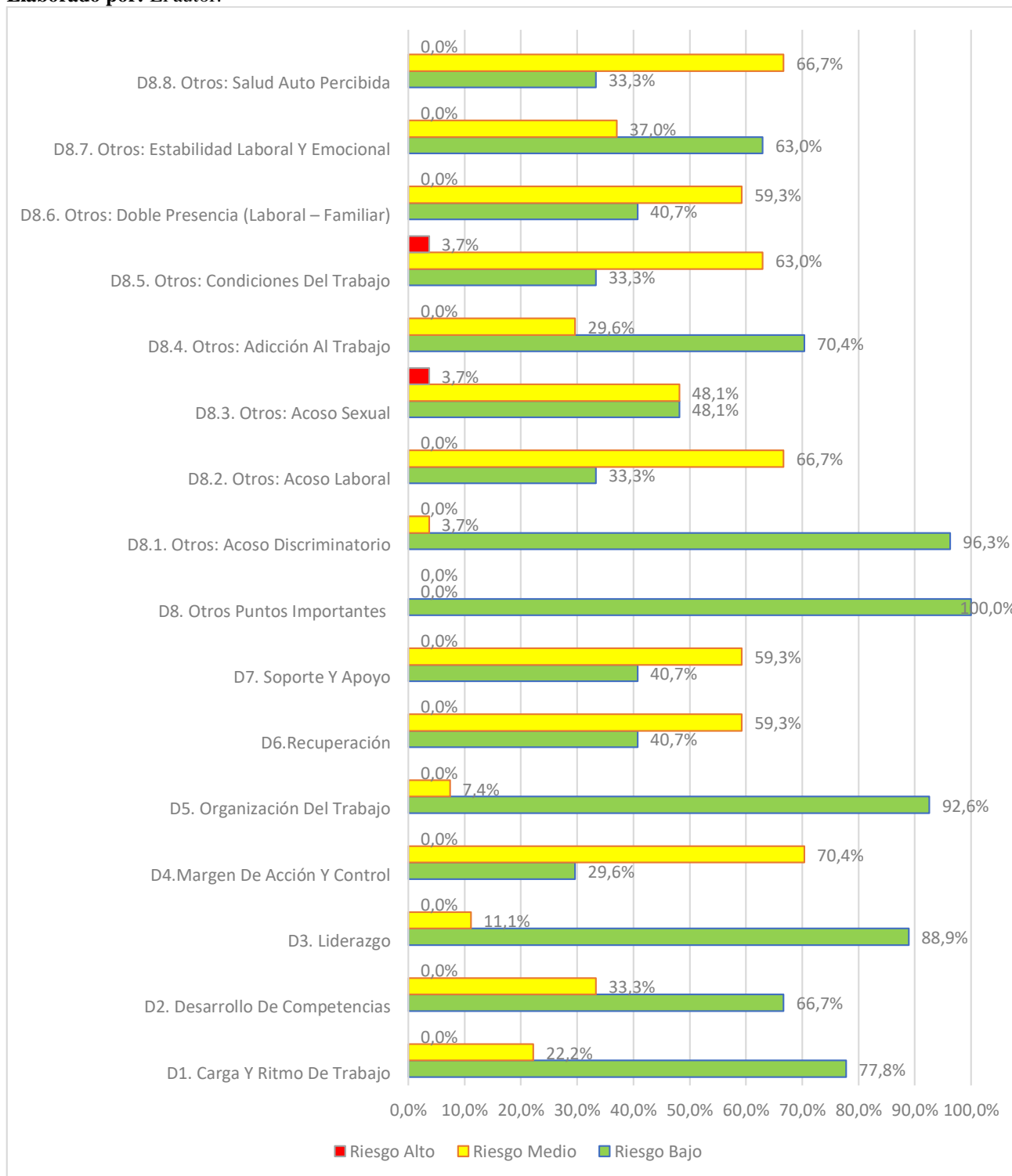


Figura 22 Resultado Total Dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial Personal Operativo
Elaborado por: El autor.

Con respecto al área operativa en forma global existe **riesgo alto** en 3,7% en la dimensión de otros específicamente en las condiciones de trabajo y de acoso sexual; por otra parte, existe un **riesgo medio** de 70,4% en la dimensión de margen de acción y control, del 66,7% en otros puntos como la salud auto percibida y el acoso laboral, el 63% en otras condiciones de trabajo y 59,3% en soporte – apoyo, recuperación y otros como la doble presencialidad, como valores más representativos.

Por otra parte, los resultados demuestran que existe una mayor incidencia de riesgos psicosociales por género, siendo el área administrativa compuesta por mujeres más afectada que el área operativa, presentando **nivel de riesgo medio** en todas las dimensiones, lo que hace imperativo la toma de decisiones enfocada en estos datos.

Finalmente se analiza los resultados de forma general por áreas como se establece en la tabla 24 siguiente:

Tabla 24 Resultado Total Institucional

Nivel	Administrativa		Operativa	
Riesgo Bajo	0	0,0%	27	100,0%
Riesgo Medio	7	100,0%	0	0,0%
Riesgo Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	27	100%

Elaborado por: El autor.

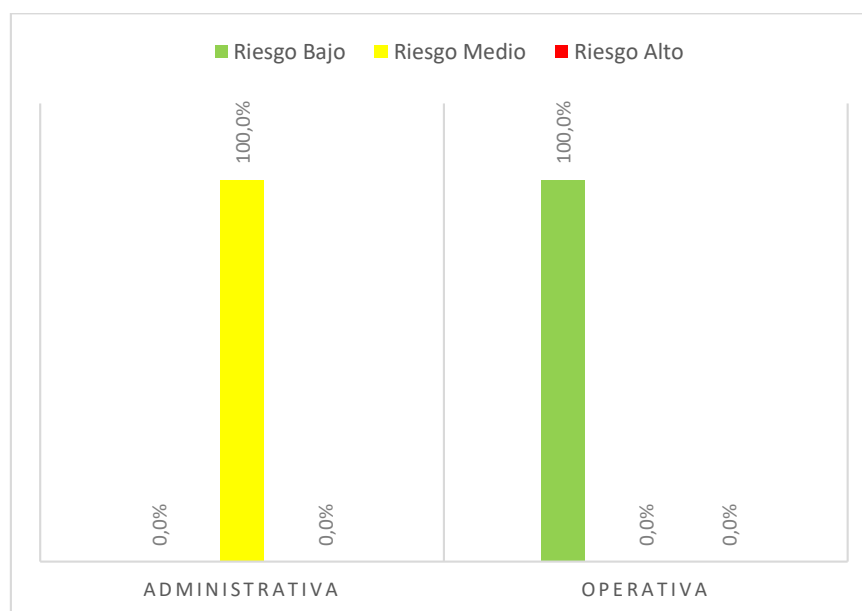


Figura 23 Resultado Total Institucional

Elaborado por: El autor.

Al ponderar los datos en forma general se determina que el personal administrativo tiene un nivel de riesgo medio, mientras que el nivel operativo un riesgo bajo; por lo que, si bien las estrategias deben ser aplicados a las dos áreas por las dimensiones encontradas, es necesario enfocarse en la carga de trabajo que presenta el área administrativa.

3.2. Plan de Intervención

Una vez analizados los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial de una Empresa de madera de la ciudad de Quito para el año 2022, se considerarán para efectos del Plan de Intervención, únicamente aquellas dimensiones y subdimensiones que arrojaron niveles de riesgo alto y riesgo medio con el propósito de crear estrategias y actividades que permitan minimizar este tipo de riesgo por área, tal como se detallan a continuación:

Tabla 25 Análisis Riesgo Alto y Medio área Administrativa y Operativa

Dimensiones	Área Administrativa	Área Operativa
Otros: Doble Presencia	Riesgo Alto 14,3%	Riesgo Medio 59,3%
Otros: Condiciones de trabajo	Riesgo Alto 14,3%	Riesgo Alto 3,7% Riesgo Medio 63%
Otros: Salud Auto Percibida	Riesgo Medio 100%	Riesgo Medio 66,7%
Otros: Adicción al trabajo	Riesgo Medio 100%	
Otros: Acoso Sexual	Riesgo Medio 100%	Riesgo Alto 3,7%
Otros: Acoso Laboral	Riesgo Medio 100%	Riesgo Medio 66,7%
Otros: Acoso Discriminatorio	Riesgo Medio 100%	
Soporte y Apoyo	Riesgo Medio 100%	Riesgo Medio 59,3%
Recuperación	Riesgo Medio 100%	Riesgo Medio 59,3%
Margen de acción y control	Riesgo Medio 100%	Riesgo Medio 70,4%
Desarrollo de Competencias	Riesgo Medio 85,7%	
Carga y ritmo de trabajo	Riesgo Medio 85,7%	

Elaborado por: El autor.

Considerando los datos de la Tabla 25 el plan de intervención se realizará para las dimensiones de otros puntos como doble presencia, condiciones de trabajo y acoso sexual. A continuación, se detallan las preguntas de cada dimensión indicada para analizar de mejor forma los datos obtenidos, como se detalla en la tabla 26 siguiente:

Tabla 26 Análisis Dimensiones con preguntas en riesgo alto

OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA	
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales
OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DE 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
OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual

Elaborado por: El autor.

Una vez analizado las preguntas en cada dimensión y por área se procede a realizar el plan de intervención como se detalla en la tabla 27 descrita a continuación:

Tabla 27 Plan de Intervención

Factores de riesgo	Acciones por realizar	Porcentaje	Objetivo	Actividades	Herramientas, metodologías y recursos	Temporalidad de intervención y aplicación	Presupuesto	Responsables	Medios de verificación
Soporte y apoyo	Riesgo Medio	Area Admin. 100% Area Operat. 59,3%	Mitigar el riesgo alto y medio encontrado en las dimensiones de Soporte y Apoyo,	Fomentar la comunicación entre autoridades, superiores y entre áreas para facilitar la solución de conflictos. Revisar las actividades que requieran de soporte para su planificación y ejecución.	Conversatorios Charlas Revisión de actividades	Inmediato	A determinar	Autoridades y Superiores por área	Medición Técnica.
Recuperación	Riesgo Medio	Area Admin. 100% Area Operat. 59,3%	recuperación, margen de acción y control y otros puntos importantes como la doble presencia, condiciones de trabajo y acoso sexual	Establecer pausas activas con diversas actividades (estiramientos, tiempo de un café, etc) durante la jornada laboral. Diseñar un plan de actividades extralaborales como programa navideños, juegos internos, paseo anual	Pausas activas Eventos	Inmediato Semestral	A determinar	Autoridades y Departamento de Talento Humano	Medición Técnica
Margen de acción y control	Riesgo Medio	Area Admin. 100% Area Operat. 70,4%		Revisión de método y ritmo de trabajo, así como turnos y horarios	Conversatorios Revisión de Manuales	Inmediato	A determinar	Autoridades y Jefes de área	Medición Técnica
Otros Puntos Importantes: Doble Presencia	Riesgo Alto y Riesgo Medio	Area Admin. Riesgo Alto 14,3% Area Operat. Riesgo Medio 59,3%		Fomentar el trabajo eficiente para un tiempo de calidad personal en familia	Taller sobre conciliación trabajo-familia Políticas de desconexión laboral	Inmediato	A determinar	Autoridades y Jefe de Área	Medición Técnica

Otros Puntos Importantes: Condiciones de trabajo	Riesgo Alto y Riesgo Medio	Area Admin. Riesgo Alto 14,3% Area Operat. Riesgo Alto 3,7% y Riesgo Medio 63%	Revisar las condiciones de seguridad, ergonomicas, higienicas, psicosocial en las que se encuentran laborando por areas y acorde a las actividades de cada puesto de trabajo	Conversatorios	Inmediato	A determinar	Autoridades y Jefes de area	Medicion Tecnica
Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	Riesgo Medio y Riesgo Alto	Area Admin. Riesgo Medio 100% Area Operat. Riesgo Alto 3,7%	Fomentar un entorno laboral basado en respeto y moral. Triangular la evaluación con herramientas de violencia en el trabajo y acoso laboral.	Conversatorios Charlas Toma de test	Inmediato	A determinar	Autoridades y Jefe de areas.	Medicion Tecnica

Elaborado por: El autor.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión

El propósito de la investigación es evaluar los riesgos psicosociales mediante la aplicación del cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador en una empresa de madera, estableciendo medidas preventivas, de control y correctivas de los resultados encontrados.

Hay que considerar dentro de otros puntos importantes en las condiciones de trabajo se analizó por ejemplo los puntajes de riesgo alto, uno de ellos es la doble presencia que se da debido a que los trabajadores no se encuentran en teletrabajo sino en trabajo modalidad presencial, fomentando la doble presencia sobre todo en el área administrativa donde todas las trabajadoras son mujeres

Se puntúa en acoso sexual por conductas inadecuadas, el tipo de violencia verbal o tipos de violencia física o de agresividad.

Se debe trabajar en programas de sensibilización con la participación de todas las áreas de la empresa incluido los directivos para promover un ambiente laboral saludable con respeto y la moral; así como la conciliación entre el trabajo y la familia.

Estos datos muestran los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los empleados de la empresa de madera tanto en el área administrativa como operativa. En forma general el resultado global indica que el personal administrativo en su 100% está enfrentando un riesgo medio lo cual demuestra la importancia del estudio y de la implementación de estrategias para reducir este resultado de forma inmediata; mientras que en el área operativa el 100% de los resultados muestra un riesgo bajo. Si se considera a las dimensiones de soporte y apoyo, recuperación, margen y control y otros puntos como doble presencia, condiciones de trabajo y acoso sexual, como los factores de mayor riesgo dentro del estudio.

Considerando lo mencionado y al analizar el estudio de (Torres-Briceño, 2021) que utilizo el mismo instrumento derivado del Ministerio de Trabajo en una institución de salud pública, se aborda la diferencia del impacto psicosocial por género en cada una de sus dimensiones (58% mujeres y 42% hombres), el estudio muestra que en la dimensión de soporte y apoyo los hombres tienen un riesgo medio en 9%; mientras que las mujeres presentan un riesgo medio de 33%, en la dimensión de recuperación los hombres presentan un riesgo medio de 18% y las mujeres de 33%

y en los resultados de margen de acción y control los hombres solo presentan 100% de riesgo bajo; mientras que las mujeres presentan el 20% de riesgo medio.

Si se compara estos resultados con el presente estudio en donde el área administrativa está compuesta de mujeres y el área operativa de hombres, se destaca la relación de mayor incidencia en riesgo medio sobre las mujeres en las mismas dimensiones tratadas a diferencia que la de los hombres; por lo que es imperativo la toma de acciones por parte de la empresa con el fin de que este riesgo medio no se convierta en un riesgo alto y que el riesgo alto existente aumente en proporción que afecte la eficiencia de su trabajo y por tanto su calidad de vida.

4.2. Conclusiones

Las dimensiones que presentan niveles de riesgo alto y moderado como los siguientes:

- Soporte y apoyo con riesgo medio del 100% en el área administrativa y riesgo medio de 59,3% en el área operativa
- Recuperación con riesgo medio del 100% en el área administrativa y riesgo medio de 59,3% en el área operativa.
- Margen de acción y control con riesgo medio del 100% en el área administrativa y riesgo medio del 70,4% del área operativa
- Otros puntos importantes como:
 - a. Doble presencia con riesgo alto de 14,3% en el área administrativa y riesgo medio de 59,3% en el área operativa.
 - b. Condiciones de trabajo con riesgo alto de 14,3% en el área administrativa y riesgo alto de 3,7% y riesgo medio del 63% en el área operativa
 - c. Acoso sexual con riesgo medio del 100% en el área administrativa y riesgo alto de 3,7% del área operativa

Estas dimensiones requieren tomar acción a través de estrategias y actividades que permitan minimizar los factores de riesgos psicológicos supra mencionados de forma inmediata en la empresa de madera de la ciudad de Quito.

Por otra parte, considerando los datos sociodemográficos, existe una diferencia de género por áreas puesto que el 100% del área administrativa es de género femenino, mientras que el 100% del área operativa es masculino.

Para el cumplimiento del objetivo general se evaluó al personal de la empresa de madera a través del cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador y para establecer las medidas preventivas y correctivas se diseñó un Plan de Intervención de riesgos psicosociales con las dimensiones que presentaron valores más altos tanto en el área operativa como administrativa y aplicable a la empresa de madera, con el propósito de minimizar el impacto negativo en los factores encontrados y por lo tanto mejorar el ambiente laboral y la calidad de vida de los empleados.

Para el cumplimiento de los objetivos específicos se fundamentó teóricamente los conceptos de los factores de riesgos psicosociales como base para el desarrollo de la investigación. Para diagnosticar los riesgos psicosociales a los que están expuestos actualmente los empleados de la empresa se aplicó el instrumento de investigación y se tabuló los resultados para poder definir las dimensiones afectadas. Finalmente, para diseñar el plan de intervención sobre los resultados obtenidos se consideró aquellas dimensiones que presentaban riesgo alto y medio para establecer las actividades y responsables en la implementación del mismo.

4.3. Recomendaciones

Las recomendaciones establecidas para la investigación son las siguientes:

Realizar evaluaciones de seguimiento de riesgos psicosociales cada semestre con el propósito de determinar si las estrategias y actividades establecidas en el plan de intervención han disminuido los porcentajes encontrados inicialmente.

Planificar charlas y actividades culturales con los empleados en donde se fomente el respeto y se trabaje con los temas según las dimensiones de mayor afectación como las condiciones laborales, el soporte y apoyo, el margen de control y acción, entre otros.

Implementar campañas de concientización para que las personas sepan los límites a nivel verbal y físicos.

Triangular la evaluación con herramientas de violencia en el trabajo y acoso laboral.

Fomentar la confianza de los empleados con el departamento de talento humano para prestar asistencia psicosocial de forma individual y colectiva considerando la confidencialidad profesional dentro de la empresa de madera.

Referencias Bibliográficas

- Arcos-Rea, S. D. (2019). *Evaluación del riesgo Psicosocial en una empresa de Fabricacion de Chocolate y propuesta de medidas de control*. Quito - Ecuador: Repositorio Universidad Internacional SEK.
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva Organizacional, juridica y social. Prolegómenos Derechos y Valores*, 159-172. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Gálvez, E. (16 de febrero de 2022). *Riesgos psicosocial: que es y como prevenirlo en la empresa*. Obtenido de Factorial.blog: <https://factorial.mx/blog/riesgo-psicosocial/#:~:text=Una%20persona%20que%20inicia%20su%20jornada%20laboral%20con,ausentarse%20y%20entorpecer%20los%20procesos%20de%20la%20compa%C3%B1%C3%ADa.>
- Herrera-Cabascango, V. (2019). *Evaluación e Factores de Riesgos Psicosociales en una empresa Cervecera de la ciudad de Quito*. Quito - Ecuador: Universidad Internacional SEK.
- Las Heras, R. (2019). *Riesgos Psicosociales en las Cadenas de Montaje. Caso empresa de Madera*. Repositorio de la Universidad de Valladolid. .
- López-Salinas, S. (2015). *Bienestar Laboral en los Trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla*. Escuintla - Guatemala: Repositorio Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades.
- MDT. (octubre de 2012). *Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolucion de la Secretaria Andina 957. Registro Oficial Edicion Especial 28 del 12 de marzo 2008*. Obtenido de Ministerio de Trabajo del Ecuador: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/RESOLUCI%C3%93N-957.-REGLAMENTO-DEL-INSTRUCTIVO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf?x42051>
- MDT. (16 de jun de 2017). *Normativa de erradicacion de la discriminacion en el Ambito Laboral. Acuerdo Ministerial 82. Registro Oficial 16*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA->

ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-
LABORAL.pdf?x42051

- MDT. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito - Ecuador: Dirección de Seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos del Ministerio de Trabajo (MDT).
- Morales-Flores, M. V. (2019). *Evaluación de Riesgo Psicosocial en la empresa Spartan del Ecuador Sucursal Quito - Ecuador*. Quito - Ecuador: Repositorio Universidad Internacional SEK.
- Morán-Manosalvas, R. E. (2019). *Evaluación de Riesgos Psicosociales, en los trabajadores de la empresa 180 grados Producciones 2019, Quito - Ecuador*. Quito - Ecuador: Repositorio Universidad Internacional SEK .
- Moreno-Jiménez, B. (29 de septiembre de 2014). Los riesgos laborales Psicosociales. Marco Conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal*, págs. 4-18.
- OIT. (16 de marzo de 2019). *Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang--es/index.htm
- OIT. (2020). *La Organización del trabajo y los riesgos psicosociales*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Preveconar. (03 de mayo de 2022). *Riesgos Psicosociales. Diagnóstico e Intervención Laboral* . Obtenido de Preveconar.com: <https://preveconar.com/2022/05/03/riesgos-psicosociales-diagnostico-e-intervencion-laboral/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20de%20Trabajo%20%28OIT%29%2C%20%2E2%80%9C,salud%2C%20el%20desempe%C3%B1o%20y%20la%20satisfacci%C3%B3>
- Protek. (2022). *¿Cuál es la clasificación de riesgos laborales y cómo prevenirlos?* Obtenido de Protek: <https://www.protek.com.py/novedades/clasificacion-de-riesgos/#:~:text=Riesgos%20laborales%20seg%C3%BAn%20su%20origen.%20Por%20>

otra%20parte,ruido%2C%20vibraciones%2C%20iluminaci%C3%B3n%2C%20temperatura%20y%20radiaciones.%20Riesgos%20que%20afectan%20a%20la%20salud%20de%20los%20trabajadores.

Torres-Briceño, M. G. (2021). *Valoración de riesgos psicosociales en la dirección distrital 08D04 Quinindé - Salud, Año 2020*. Esmeraldas - Ecuador: Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

UGT. (2019). *Que es un riesgo Psicosocial*. Obtenido de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España y la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.: <http://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial#:~:text=El%20comit%C3%A9%20mixto%20OIT-OMS%20define%20los%20riesgos%20psicosociales,cultura%2C%20necesidades%20y%20situaci%C3%B3n%20personal%20fuera%20del%20trabajo.>

UJAEN. (2020). *La Psicología Psicosociológica*. Obtenido de Universidad de Jaén: <https://www.ujaen.es/servicios/prevencion/psicosociologia#:~:text=Psicolog%C3%ADa%20Es%20la%20disciplina%20preventiva%20que%20tiene%20por,trabajadores%2C%20especialmente%2C%20en%20sus%20dimensiones%20ps%C3%ADquicas%20y%20social.>

Valle-Macaya, L. A. (2018). *Influencia de Factores Organizacionales en la exposición a factores de riesgos biomecánicos y psicosociales en trabajadores de una empresa manufacturera*. Los Angeles - Chile: Repositorio de la Universidad de Concepción campus Los Angeles.