



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado

**“EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES OPERATIVOS
Y ADMINISTRATIVOS EN LA EMPRESA EXTRANATU S.A.”**

Realizado por:

MARTHA DANIELA ERAZO ESTUPIÑÁN

Director del Proyecto

DR. JUAN CARLOS FLORES MSC.

Tesis de grado presentada como requisito para la obtención del título de
INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, Julio 2019

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES
OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EN LA EMPRESA EXTRANATU S.A.”**

Realizado por:

MARTHA DANIELA ERAZO ESTUPIÑÁN

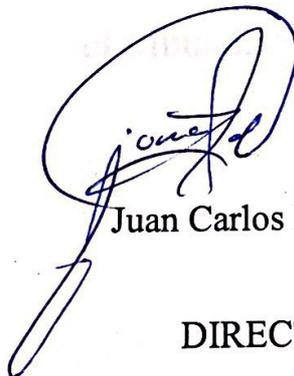
como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ha Sido dirigido por el profesor

JUAN CARLOS FLORES

quien considera que constituye un trabajo original de su autor



Juan Carlos Flores

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

MARCELO RUSSO

HENRY CÁRDENAS

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador


Marcelo Russo

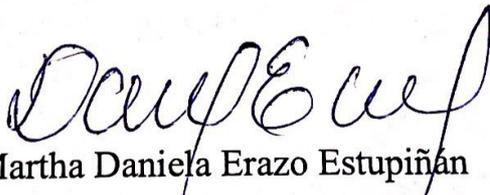

Henry Cárdenas

Quito, 22 de julio del 2019

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, MARTHA DANIELA ERAZO ESTUPIÑÁN, con cédula de identidad # 1724871098, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Martha Daniela Erazo Estupiñán

C.C.: 172487109-8

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada para mi familia, mi novio, amigos que han estado durante mi trayectoria universitaria brindándome su apoyo total.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis profesores y a toda la Universidad Internacional SEK, por su ayuda y entrega de lineamientos para mi vida profesional durante estos 5 años.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo fue evaluar mediante la aplicación de la metodología de Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, aplicando el cuestionario de Factor de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B. Para medir el nivel de riesgo psicosocial se realizó este estudio en la Empresa Extranatu S.A. a los trabajadores administrativos-operativos del turno diurno y a trabajadores operativos del turno nocturno, obteniendo un total de 22 trabajadores evaluados. Las encuestas y cuestionario fueron realizados en el mes de Mayo y Junio del presente año 2019. Las puntuaciones más elevadas fueron en los dominios de Demandas cuantitativas, Demandas de carga mental, Liderazgo y relaciones sociales. Adicionalmente se estableció un programa de prevención de riesgos psicosociales orientados a las puntuaciones obtenidas de los dominios que estudia la Batería de Instrumentos, al mismo tiempo se estableció un plan de estrategias en base a los niveles encontrados en los dominios ya mencionados. La evaluación realizada fue entregada al Gerente de la Planta Extranatu S.A. ubicada en la ciudad de Esmeraldas, el cual supo manifestar su agradecimiento comentando que desea que se aplique la evaluación necesaria para el personal de gerencia en el transcurso de este año.

Palabras clave: Riesgo Psicosocial, Factor de Riesgo Psicosocial Intralaboral, Carga Mental.

ABSTRACT

The objective of this study was to evaluate the application of the Instrument Battery methodology for the evaluation of psychosocial risk factors, applying the questionnaire Psychosocial Intralaboral Risk Factor Form B. To measure the level of psychosocial risk this study was carried out in the Company Extranatu SA to the administrative-operative workers of the day shift and operative workers of the night shift, obtaining a total of 22 workers evaluated. The surveys and questionnaire were conducted in the month of May and June of the present year 2019. The highest scores were in the domains of Quantitative Demand, Demands of Mental Load, Leadership and Social Relations. In addition, a program for the prevention of psychosocial risks was established, oriented to the scores obtained from the domains studied by the Instrument Battery. At the same time, a strategy plan was established based on the levels found in the aforementioned domains. The evaluation was delivered to the Manager of the Extranatu S.A. located in the city of Esmeraldas, which was able to express its gratitude by saying that it wants the necessary evaluation to be applied to the management personnel during the course of this year.

Key words: Psychosocial Risk, Psychosocial Risk Factor Intralaboral, Mental Load.

Índice de Contenido General

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 El Problema de Investigación.	10
1.1.1 Planteamiento del Problema.	10
1.1.2 Objetivo General.	12
1.1.3 Objetivos Específicos.	12
1.1.4 Justificación	12
1.2 Marco Teórico	20
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema.	20
1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica.	27
CAPÍTULO II. MÉTODO	39
2.1. Tipo de Estudio	39
2.2 Modalidad de Investigación	39
2.3 Método	39
2.4 Población y Muestra	40
2.5 Selección de Instrumentos de Investigación.	40
2.6. Explicación del Método	41
.....	46
CAPÍTULO III. RESULTADOS	64
3.1 Levantamiento de datos.	64
3.2. Análisis de Resultados.	83
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....	95
4.1 Conclusiones	95
4.2. Recomendaciones.	99
Referencias.....	100

Índice de Contenido de Tablas

Tabla 1 Avisos de Accidentes de Trabajo y calificados por año.....	13
Tabla 2 Porcentaje por elemento.	16
Tabla 3 Factores del Riesgo Psicosocial.....	31
Tabla 4 Dominios y dimensiones Intralaborales.	43
Tabla 5 Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.	50
Tabla 6 Dimensiones Extralaborales	51
Tabla 7 Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.	52
Tabla 8 Variables sociodemográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.	53
Tabla 9 Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la Forma B.....	58
Tabla 10 Ítems Que Integran Cada Dimensión Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral (forma B).....	59
Tabla 11 Lineamientos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.	61
Tabla 12 Baremos para las dimensiones.....	63
Tabla 13 Interpretación del nivel de riesgo.	64
Tabla 14 Variables Socio-Demográficas Edad Turno Diurno.....	65
Tabla 15 Variables Socio-Demográficas Edad Turno Nocturno.....	66
Tabla 16 Variables Socio-Demográficas Estado Civil Turno Diurno	67
Tabla 17 Variables Socio-Demográficas Estado Civil Turno Nocturno	68
Tabla 18 Variables Socio-Demográficas Sexo Turno Diurno.....	69
Tabla 19 Variables Socio-Demográficas Número de Personas a Cargo Turno Diurno .	70
Tabla 20 Variables Socio-Demográficas Número de Personas a Cargo Turno Nocturno	70
Tabla 21 Variables Socio-Demográficas Nivel de Escolaridad Turno Diurno	71
Tabla 22 Variables Socio-Demográficas Nivel de Escolaridad Turno Nocturno	72
Tabla 23 Variables Socio-Demográficas Tendencia de Vivienda Turno Diurno.....	73
Tabla 24 Variables Socio-Demográficas Tendencia de Vivienda Turno Nocturno	74
Tabla 25 Variables Socio-Demográficas Uso del Tiempo Libre Turno Diurno	75
Tabla 26 Variables Socio-Demográficas Uso del Tiempo Libre Turno Nocturno.....	75
Tabla 27 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Empresa Turno Diurno	76
Tabla 28 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Empresa Turno Nocturno..	77
Tabla 29 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Cargo Actual Turno Diurno	78
Tabla 30 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Cargo Actual Turno Nocturno	79
Tabla 31 Variables Socio-Demográficas Tipo de Contratación Turno Diurno.....	80
Tabla 32 Variables Socio-Demográficas Tipo de Contratación Turno Nocturno	80
Tabla 33 Variables Socio-Demográficas Ocupación Turno Diurno	81
Tabla 34 Variables Socio-Demográficas Tipo de Contratación Turno Nocturno	81
Tabla 35 Variables Socio-Demográficas Lugar de Residencia Turno Diurno	82
Tabla 36 Variables Socio-Demográficas Lugar de Residencia Turno Nocturno	83

Tabla 37 Puntaje Total del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Diurno....	84
Tabla 38 Puntaje Total del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Nocturno	86
Tabla 39 Puntajes Críticos Cuestionario Total de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Diurno	87
Tabla 40 Puntajes Críticos Cuestionario Total de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Nocturno.	88
Tabla 41 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Diurno.	89
Tabla 42 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Nocturno.	89
Tabla 43 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Liderazgo y Relaciones sociales en el Trabajo. Turno diurno.	90
Tabla 44 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Liderazgo y Relaciones sociales en el Trabajo. Turno nocturno.....	90
Tabla 45 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Control sobre el Trabajo. Turno diurno.....	91
Tabla 46 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Control sobre el Trabajo. Turno nocturno.	92
Tabla 47 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Demandas del Trabajo. Turno diurno.....	93
Tabla 48 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Demandas del Trabajo. Turno nocturno.	93
Tabla 49 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Demandas del Trabajo. Turno diurno.....	94
Tabla 50 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Demandas del Trabajo. Turno nocturno.	94

Índice de Contenido de Gráficos

Gráfico 1 Avisos de accidentes y calificados 2013-2018.....	13
Gráfico 2 Accidentes de trabajo calificados 2016-2018.....	14
Gráfico 3 Accidentes calificados por rama de actividad- 2018.....	15
Gráfico 4 Variables Socio-Demográficas Edad Turno Diurno	65
Gráfico 5 Variables Socio-Demográficas Edad Turno Nocturno.....	66
Gráfico 6 Variables Socio-Demográficas Estado Civil Turno Diurno.....	67
Gráfico 7 Variables Socio-Demográficas Estado Civil Turno Nocturno	68
Gráfico 8 Variables Socio-Demográficas Sexo Turno Nocturno	69
Gráfico 9 Variables Socio-Demográficas Número de Personas a Cargo Turno Nocturno	70
Gráfico 10 Variables Socio-Demográficas Número de Personas a Cargo Turno Nocturno	71
Gráfico 11 Variables Socio-Demográficas Nivel de Escolaridad Turno Diurno	72

Gráfico 12 Variables Socio-Demográficas Nivel de Escolaridad Turno Nocturno	73
Gráfico 13 Variables Socio-Demográficas Tendencia de Vivienda Turno Diurno.....	73
Gráfico 14 Variables Socio-Demográficas Tendencia de Vivienda Turno Nocturno....	74
Gráfico 15 Variables Socio-Demográficas Uso del Tiempo Libre Turno Diurno	75
Gráfico 16 Variables Socio-Demográficas Uso del Tiempo Libre Turno Nocturno	76
Gráfico 17 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Empresa Turno Diurno ..	77
Gráfico 18 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Empresa Turno Nocturno	78
Gráfico 19 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Cargo Actual Turno Diurno	78
Gráfico 20 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Cargo Actual Turno Nocturno	79
Gráfico 21 Variables Socio-Demográficas Tipo de Contratación Turno Diurno.....	81
Gráfico 22 Variables Socio-Demográficas Lugar de Residencia Turno Diurno.....	82
Gráfico 23 Variables Socio-Demográficas Lugar de Residencia Turno Nocturno	83

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 El Problema de Investigación.

1.1.1 Planteamiento del Problema.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo concretamente de una deficiente organización del trabajo. (ISTAS, 2014)

Los Riesgos Psicosociales en el trabajo han generado una gran preocupación por parte de Organizaciones mundiales tales como; OMS y OIT, debido a que se han generado casos en los últimos años presentando un incremento notable en efectos negativos a la salud de los trabajadores y la repercusión en la productividad de la Industria, debido a diversos tipos de enfermedades y ausentismos laborales desencadenados por la carencia de control y evaluaciones periódicas de la implementación del Riesgo Psicosocial en los trabajadores.

En la actualidad es de suma importancia tomar en cuenta que todo talento humano es fundamental para el crecimiento de toda institución, por tal motivo se debe tener en cuenta no solo la adaptación del personal a su puesto o área de trabajo, también se debe priorizar la prevención de riesgos laborales presentes en actividades cotidianas dentro de la Institución.

Los trabajadores tanto en el área administrativa como operativa se encuentran expuestos a diferentes tipos de riesgos psicosociales, los cuales amenazan su integridad

física, psíquica y social, siendo estos factores los principales motivos por los cuales deben ser analizados y controlados con metodologías y estudios aplicables para contrarrestar el Factor de Riesgo Psicosocial.

La aplicación de este estudio va direccionada a trabajadores de la Empresa EXTRANATU S.A; los cuales cumplen con turnos diurnos y nocturnos. La Empresa Extractora Natural Ecuador S.A. es una empresa ubicada en Ecuador con su sede principal en Esmeraldas, la cual se dedica a la industria agroindustrial obteniendo productos a base de Palma Africana.

Actualmente la empresa cuenta con un total de 34 trabajadores entre operativos y administrativos. Esta organización por sus turnos diurnos y nocturnos debido a su producción, se ha generado la importancia de realizar un estudio para conocer la situación actual de la empresa y sus trabajadores en cuanto al Riesgo Psicosocial.

En la actualidad es de suma importancia realizar una valoración de las organizaciones para conocer si su aplicación y control del Riesgo Psicosocial está realizándose de forma efectiva, esto con la finalidad de contrarrestar accidentes laborales, mal ambiente de trabajo y problemas personales de los trabajadores los cuales se relacionen con su desempeño laboral el mismo que se verá afectado en gran notoriedad.

De acuerdo a importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo. (EU-OSHA, 2007)

La aplicación de este estudio en la empresa EXTRANATU S.A, permitirá realizar a detalle la situación actual de la empresa en relación al Factor de Riesgo Psicosocial.

Mediante interacción con el personal operativo y administrativos, aplicando test, evaluaciones etc.; tomando como referencia resultados actuales de la organización se generarán propuestas preventivas y medidas correctoras para el control del Riesgo Psicosocial en la Empresa EXTRANATU S.A, con la finalidad de que se realice una adecuada gestión y al mismo tiempo realizar un seguimiento a los trabajadores previniendo accidentes o bajas laborales dentro de la organización.

1.1.2 Objetivo General.

Evaluar el Riesgo Psicosocial en Trabajadores Operativos y Administrativos en la Empresa EXTRANATU S.A, mediante la aplicación de la Metodología de Gloria Villalobos, Cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B.

1.1.3 Objetivos Específicos.

1. Establecer información sociodemográfica y laboral de los trabajadores.
2. Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores administrativos y operativos de la Empresa EXTRANATU S.A.
3. Realizar una comparación de los Factores de Riesgo Psicosocial de acuerdo a los turnos diurnos y nocturnos en base a la información sociodemográfica y laboral.
4. Establecer una propuesta preventiva y medidas de acción para el control del Riesgo Psicosocial en la empresa EXTRANTU S.A.

1.1.4 Justificación

El Seguro General de Riesgos del Trabajo en el año 2018 emitió un informe estadístico sobre accidentes laborales en el Ecuador. Por lo cual se ha podido recabar información tomando en cuenta los avisos de accidentes trabajo y a su vez estadísticas

de accidentes de trabajo durante el período 2013-2018. Se puede observar en el cuadro 1 y tabla 1 a continuación.

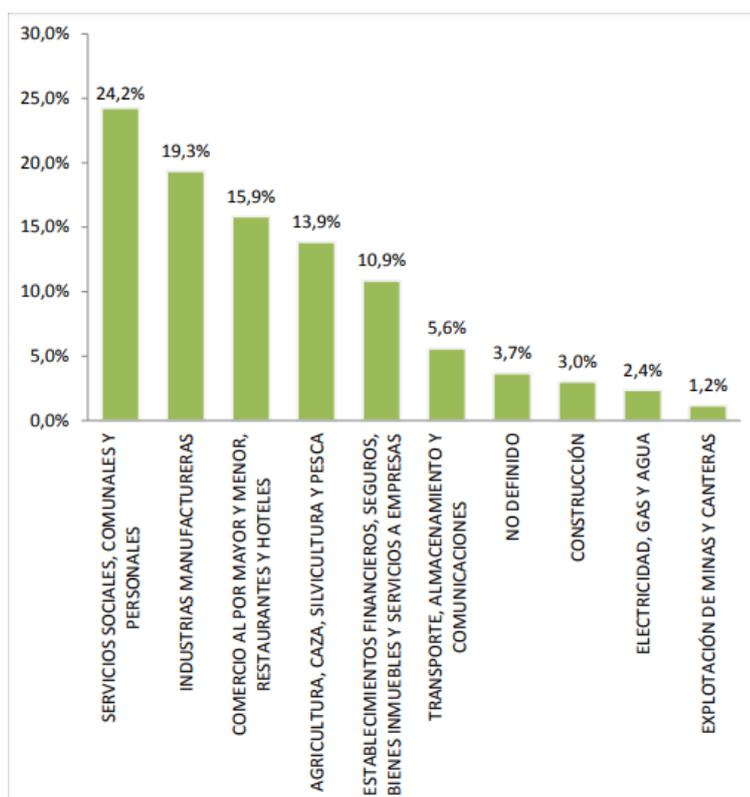
Tabla 1. Avisos de Accidentes de Trabajo y calificados por año.

Año	Avisos	Calificados
2013	20.785	16.457
2014	22.179	19.498
2015	23.480	21.917
2016	23.512	20.294
2017	22.405	15.403
2018	22.232	15.909

(Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2018)

Tabla 1 Avisos de Accidentes de Trabajo y calificados por año.

Gráfico 1. Avisos de accidentes y calificados 2013-2018



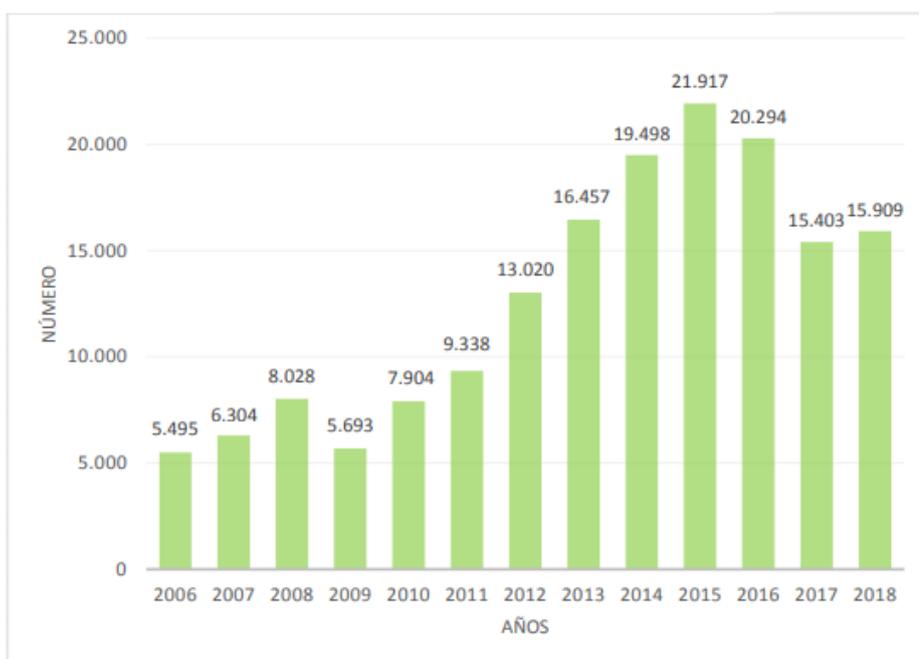
(Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2018)

Gráfico 1 Avisos de accidentes y calificados 2013-2018

De acuerdo a lo observado en el cuadro y gráfico anterior se ha calificado un mayor número de accidentes de trabajo en el año 2015 siendo 21,917 accidentes de trabajo calificados que representan el 93,3% en relación al número de avisos presentados en dicho año que son 23.480. El menor número de accidentes de trabajo calificados se obtiene en el año 2017 con 15.403 calificaciones que representa el 68,7% de los avisos presentados en ese año que son 22.405. En el año 2018 y considerado la última base estadística hasta el momento obteniendo el 71,6% con 15.909 accidentes de trabajo calificados y 22.232 avisos presentados.

De acuerdo a un análisis realizado con mayor detalle sobre el comportamiento de los accidentes de trabajo calificados se presenta en el gráfico siguiente. Gráfico 2.

Gráfico 2. Accidentes de trabajo calificados 2016-2018



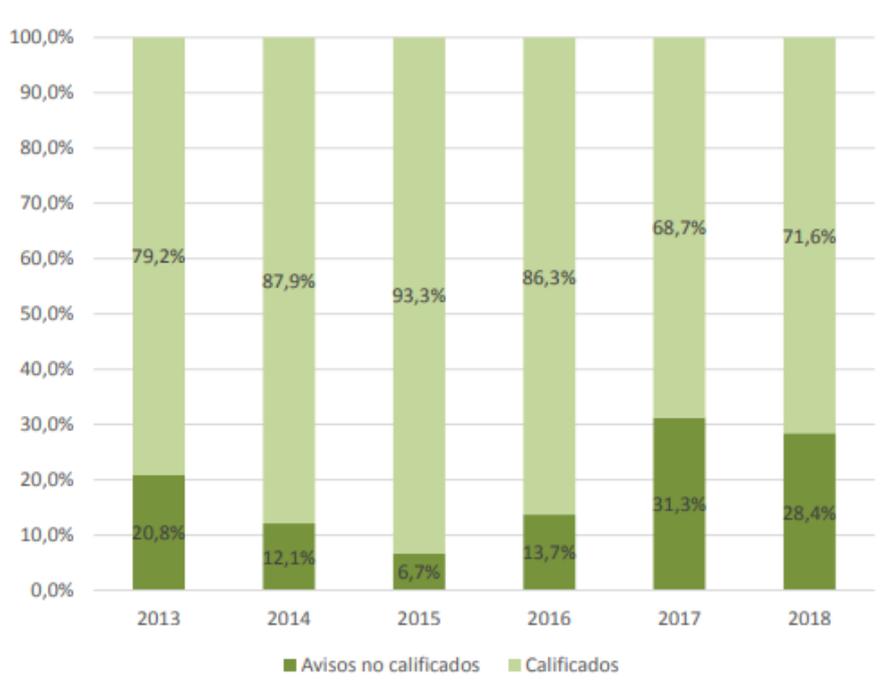
(Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2018)

Gráfico 2 Accidentes de trabajo calificados 2016-2018

En el período 2006-2018 se observa una tendencia creciente con un aumento notable promedio con un 11,5%. Los accidentes de trabajo calificados se han ido incrementando con el paso de los años debido al aumento de la población afiliada y la gestión realizada por el Seguro General de Riesgos del trabajo. De acuerdo al año 2018 se obtuvieron 15.909 accidentes calificados. De los accidentes de trabajo calificados registrados en lapso del año 2018 se tienen 167 fallecimientos que representa el 1,0% de los accidentes que es considerada una cifra alta.

Por otro lado, se pueden obtener datos estadísticos de acuerdo a accidentes laborales por rama o actividad obteniendo lo siguiente. Gráfico 3

Gráfico 3. Accidentes calificados por rama de actividad- 2018



(Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2018)

Gráfico 3 Accidentes calificados por rama de actividad- 2018

Las cinco ramas de actividad en las que incurren la mayor cantidad de accidentes son: Servicio Comunal, Social y Personal (24,2%), Industrias Manufactureras (19,3%), Comercio al por Mayor y Menor (15,9%), Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca (13,9%)

y finalmente Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles (10,9%). Caso contrario, en aquellas que menos se incurre son: Explotación de Minas y Canteras (1,2%) y Electricidad, Gas y Agua (2,4%).

Otro factor considerado como de mayor importancia son los informes de investigación de accidentes del trabajo reportados por los técnicos de SSO, se tienen 5.536 casos en el período de ingreso 2014-2018, estos informes muestran elementos con los cuales los trabajadores realizan sus actividades y se han suscitado accidentes de trabajo por la manipulación o contacto con estos elementos. Cuadro 2.

Tabla 2. Porcentaje por elemento.

ELEMENTOS	PORCENTAJE (%)
Máquinas	30,6
Superficies de trabajo	24,3
Medios y elementos de transporte y manutención	22,0
Herramientas manuales y mecanizadas	11,7
Materiales sustancias y radiaciones	4,1
Elementos bajo tensión eléctrica	2,9
Ambiente de trabajo	2,7
Armas	0,9
Animales	0,8
Total	100,0

(Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2018)

Tabla 2 Porcentaje por elemento.

De acuerdo a los datos estadísticos obtenidos del Seguro General de Riesgos del trabajo podemos se identifica a la Industria de la Palma Africana se encuentra determinada como una de las industrias a nivel nacional la cual por sus actividades y

maquinarias, con las cuales los trabajadores se encuentran expuestos a determinados riesgos en sus actividades laborales cotidianas.

La industria de la Palma Africana en el Ecuador abarca desde el año 1953, la cual inició en Santo Domingo de los Tsáchilas y Quinindé (Esmeraldas), esta Industria toma fuerza aproximadamente en los años 70 y 80. En la actualidad existen 319.000 hectáreas de Palma Africana, a nivel nacional produciendo 577,000 toneladas, de las cuales se estima que un 39% es de uso nacional y el 61% es para consumo internacional. (Geovanna, 2018)

Una de las empresas que pertenece a esta amplia Industria derivada de la Palma Africana es EXTRANATU S.A. ubicada en la ciudad de Esmeraldas- Ecuador, la misma que cuenta con un total de 34 trabajadores entre administrativos y operativos, recalando que en caso de trabajadores operativos los turnos son diurnos y nocturnos, debido a la producción que debe generar la empresa mensualmente.

Debido a las actividades que realizan en la empresa que su fin es la extracción y elaboración de Aceite y productos derivados de Palma Africana, es de suma importancia realizar una identificación de riesgos los cuales están presentes durante sus actividades diarias. Basándonos en la realidad que cruza la empresa en la actualidad se ha podido evidenciar que no se ha realizado una identificación y evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el transcurso de dos años consecutivos, a trabajadores operativos y administrativos de la empresa EXTRANATU S.A.

Por parte de rangos superiores han sabido manifestar, que se requiere una evaluación de Factor de Riesgo Psicosocial para determinar cómo se encuentran los trabajadores en la organización, debido a que en el transcurso de este año han existido

problemas internos recalcando la falta de organización, lesiones y accidentes laborales de trabajadores operativos y conflictos internos entre compañeros de trabajo.

Por medio de esta investigación, se pretende identificar, analizar y evaluar las condiciones en las cuales se está desempeñando las actividades laborales en la Empresa EXTRANATU S.A, de forma específica para trabajadores administrativos y operativos determinando como los factores psicosociales en el trabajo, pueden influir en la presencia de determinados riesgos que afecten la salud y la seguridad de los trabajadores.

En la actualidad se ha presenciado con frecuencia que colaboradores de organizaciones se ven afectados por diferentes factores psicosociales, debido a la falta de compromiso laboral, al mismo tiempo se presentan factores de insatisfacción laboral, enfermedades profesionales, abandono, problemas familiares etc., los cuales generan un problema tanto para los colaboradores de la organización, como a la producción de la empresa.

De la misma manera intervienen un sin número de condiciones dentro del ámbito laboral, las cuales actúan tanto de manera positiva como negativa según se presenten escenarios en diferentes tipos de industrias. Por tal motivo, esta investigación permitirá conocer el impacto de los factores psicosociales en el ámbito laboral de la empresa EXTRANTU S.A. estudio el cual se realizará una identificación los factores psicosociales, con la finalidad de plantear una calidad de vida laboral, la misma que beneficiará el ámbito de la salud y el desempeño de los trabajadores de la organización.

La importancia de realizar y aplicar este estudio en la empresa EXTRANATU S.A. es encontrar los Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral y extra laboral, en cargos administrativos y operativos, esperando examinar la prueba de Gloria Villalobos,

confrontando los resultados obtenidos por cuestionarios de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral de forma B y Extra laboral.

En donde toda la información generada por los resultados obtenidos en las pruebas que se realizarán a todo el personal, generarán un beneficio para los trabajadores, el mejoramiento de la calidad de vida de colaboradores que se encuentren en situaciones en las cuales puedan conducirle a la persona a patologías de tipo psicológico, las mismas que pueden llegar a impedir que desempeñarse adecuadamente en su labor con eficiencia y eficacia, llevando al mismo tiempo una buena relación entre colaboradores generando un buen ambiente laboral.

Cabe recalcar que este estudio se realizará en base a la importancia del control del riesgo psicosocial, referente a normativa legal vigente del Ecuador, tales como:

Constitución Política del Ecuador.

Art. 331 “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”

(CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR , 2008)

Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Capítulo III-

Art11 literal b.

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos.”

La relevancia social que se busca generar con este estudio, es conocer la importancia de la identificación, control y seguimiento de factores psicosociales los mismos que debido a “la condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral intralaboral, que bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador, en la organización y en los grupos, que producen los llamados riesgos psicosociales, los mismos que tienen efectos a nivel emocional, cognoscitivo, de comportamiento social, laboral y fisiológicos . (Villalobos, 2013)

Por tal motivo se esperan resultados los cuales sean de beneficio para los colaboradores de la empresa EXRANATU S.A, llegando a conocer su situación actual proponiendo medidas que realicen una mejora en los colaboradores tanto a nivel personal como laboral generando un buen ambiente laboral.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema.

Dentro del estudio de los aspectos organizacionales se ha podido evidenciar el control y evaluación de riesgos psicosociales que se encuentran presentes en el ámbito laboral, realizando una relación con la salud laboral de los colaboradores en la organización.

La implementación de evaluaciones y control de los factores de riesgo psicosocial, no es nuevo, pero si se ha recalado la importancia y reconocimiento el cual se ha ido adquiriendo a nivel administrativo y operativo en toda organización. Debido a las

consecuencias de importantes cambios que se han venido generando en las organizaciones y procesos de la globalización actual.

Se ha llegado a notar que la exposición a los riesgos psicosociales en la actualidad se ha hecho más frecuente e intensa en los trabajadores de todo tipo de industria, haciendo más conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo.

Mediante estudios que han sido realizados en Ecuador, a cargo del Ministerio de Trabajo, se ha determinado que las condiciones laborales han supuesto una amenaza para la salud de los colaboradores en una organización, lo cual se ha desencadenado en accidentes y enfermedades relacionados con las condiciones laborales y la salud de los colaboradores. La preocupación por los riesgos laborales se ha ido centrando solo en el control y evaluación de riesgos como son los físicos y ambientales, de acuerdo a los últimos períodos se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales y en el control de los mismos.

El ámbito laboral se ha visto altamente afectado e impactado por la globalización económica, el desarrollo de la ciencia y la tecnología que se ha implementado en el campo Industrial, lo mismo que ha generado cambios en la estructura del empleo y las condiciones laborales, que a su vez ha dado parte para que se generen nuevos factores de tipo psicosocial los cuales se han considerado peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores como para la afectación de la productividad de las empresas.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los trabajadores en general se encuentran expuestos a sufrir daños graves en su salud debido a las inadecuadas condiciones con las que laboran, al mismo tiempo se debe tomar en cuenta los factores individuales externos a las áreas laborales a los que también se

exponen los trabajadores de manera cotidiana. Todos los riesgos a los cuales se encuentran expuestos en su día a día, los cuales son percibidos de manera negativa por el individuo afectan a su salud y a su desenvolvimiento empresarial.

Cabe recalcar que no todos los trabajadores perciben de igual manera las condiciones en las cuales se desarrollan su trabajo, respondiendo de manera individual y distinta de acuerdo a la situación que se encuentran expuestos.

El Ministerio de trabajo, viendo la importancia que se ha venido generando de realizar un control del Riesgo Psicosocial se plantea objetivos para dar a conocer en todo ámbito laboral la importancia del seguimiento de este tipo de riesgo como se puede notar a continuación:

- Concientizar a las empresas y a las personas en general, sobre el impacto que pueden tener los riesgos psicosociales sobre la salud de los trabajadores los cuales pueden causar alteraciones de tipo físico, psicológico y socio laboral.
- Incentivar a las empresas a realizar mediciones de riesgo psicosocial adecuada, adaptando las herramientas al ambiente cultural de su país y a la cultura organizacional.
- Generar una visión proactiva de la promoción de la salud, motivando a todos a adquirir un conocimiento amplio de todos y cada uno de los aspectos implicados en los denominados factores psicosociales.
 - Impulsar un desempeño óptimo de las personas, equipos y organizaciones, a través del desarrollo de programas planificados en beneficio de la salud de los trabajadores, generando un vínculo psicológico positivo con su trabajo y su propia salud. (NT-25, 2013)

En la actualidad, podemos encontrar tres formas diferentes para referirnos a los aspectos psicosociales, los podemos encontrar como: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Con frecuencia son utilizados como intercambiables y no existe diferencia usual y académica entre ellos, sin embargo, se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas. Explicando a continuación los tres diferentes significados.

- **Factores Psicosociales Laborales.** Conjunto de percepciones y experiencias del empleado, interacciones en el trabajo, su medio ambiente, satisfacción, necesidades, cultura y situación personal.
- **Factores Psicosociales de Riesgo.** Condiciones organizacionales que poseen elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud física y psicológica del trabajador.
- **Riesgos Psicosociales.** Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente.
(NT-25, 2013)

En la Empresa EXTRANATU S.A. se ha determinado una importancia de implementar una evaluación de Riesgo Psicosocial, en operadores con turnos diurnos y nocturnos y determinar la importancia de realizar una adecuada selección del personal para dichos turnos debido a la problemática y accidentes laborales o problemas que afecten a la salud de los trabajadores, por no haber realizado un estudio adecuado y a tiempo.

En la Empresa EXTRANATU S.A. donde se está aplicando esta investigación, se cuenta con dos turnos, diurnos y nocturnos para trabajadores operativos, los cuales se

encargan de la recepción y cocción de la fruta denominada Palma Africana. En el turno diurno operan 14 trabajadores y en el nocturno operan 8 trabajadores, en el turno diurno existen tres trabajadores operativos más debido a que solo en el día se realiza la recepción de la fruta, en base al personal administrativo. La empresa realiza una rotación semanal de estos turnos, con la finalidad de no afectar a la salud de los trabajadores.

En el caso del trabajo por turnos, los cambios del ritmo biológico no coinciden necesariamente con las exigencias correspondientes del entorno. Para estos casos el organismo puede acelerarse, con lo que se produce una activación en un momento en el que el trabajador necesita dormir, por ejemplo, durante el día tras un turno nocturno. En correspondencia se produce una desactivación durante la noche, cuando es posible que el trabajador tenga que trabajar y estar bien despierto.

Al mismo tiempo se añade a ello otra complicación, debido a que las personas que trabajan por turnos suelen vivir en un entorno social que no está pensando para atender a sus necesidades. Por último, cabe recalcar que los trabajadores por turnos han de adaptarse muchas veces a cambios regulares o irregulares en las exigencias del entorno, como es el caso de los turnos rotarios.

El trabajo por turnos es conocido como aquel que se realiza permanente o frecuentemente fuera de los horarios de trabajo regulares denominadas como diurnas. En efecto este tipo de trabajo se puede realizar permanentemente de noche, permanentemente en horario de tarde o en horarios variables. Cada tipo de turnos tiene ventajas e inconvenientes los cuales se asocian a diferentes efectos en el trabajador, los cuales pueden ser el bienestar, la salud, la vida social y el rendimiento laboral del trabajador por tal motivo es de suma importancia realizar las evaluaciones correspondientes para dar a conocer si los trabajadores son aptos para este tipo de rotación de turnos. (Peter Knauth, 2010)

El ser humano es conocido generalmente como un ser básicamente diurno, debido a que su organismo está básicamente programado para realizar sus actividades laborales durante el día y tomar su descanso en la noche. Existen mecanismos internos o más conocidos como reloj biológico el mismo que controla la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de 24 horas. Estos ciclos se denominan ritmos circadianos. La perturbación de las variaciones circadianas del funcionamiento fisiológico producido por la necesidad de permanecer despiertos y trabajando en horas biológicamente anómalas, y de dormir durante el día, es uno de los rasgos más estresantes del trabajo por turnos. La alteración de los mismos si no existen los controles y evaluaciones adecuadas generará a largo plazo problemas en la salud de los colaboradores por interrumpir el ritmo circadiano del trabajador. (Peter Knauth, 2010)

Algunos trabajadores sometidos al sistema de turnos se encuentran además expuestos a otros riesgos en el lugar de trabajo, como son los causados por agentes tóxicos o por trabajos que exigen un gran esfuerzo físico o mental. Sin embargo, se han dedicado muy escasos estudios a los problemas producidos por la conjunción del trabajo por turnos y la existencia de unas condiciones de organización, ambientales y de trabajo desfavorables, en las que existen efectos negativos del trabajo por turnos pueden deberse, no sólo al desfase entre los ritmos circadianos y las condiciones de vida, sino también a las condiciones de trabajo adversas que pueden asociarse al trabajo por turnos.

La presencia de uno o más factores de riesgo en el lugar de trabajo, como ruidos, condiciones climáticas desfavorables, iluminación deficiente, vibraciones, etc. Es en ocasiones más irregulares y los turnos de noche que en los sistemas de sólo dos turnos y en el horario de trabajo diurno. (Peter Knauth, 2010)

La Empresa Natural Hábitats S.A. dentro de su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, recalca la importancia del control del Riesgo Psicosocial de todos sus colaboradores donde se menciona lo siguiente:

1. De la evaluación y control. EXTRANATU S.A, evaluará y controlará con un estudio inicial y periódicamente los factores de riesgos Psicosociales y establecerá las estrategias para su control.
2. Se tendrá presente las recomendaciones teóricas preventivas sobre los trabajos que se realicen por turnos. Tanto en organización de trabajo, alimentación como en rotación de puestos.
3. Se promoverá la mejora en la organización de las tareas, perfiles de trabajo adecuados, comunicación interna, externa, relaciones verticales y horizontales de los mandos.
4. De la prevención del acoso moral, violencia psicológica y discriminación de EXTRANATU S.A. fomentará una cultura de respeto, integración, motivación y empoderamiento del trabajador, la cual ayudará a evitar el apareamiento de los factores de riesgo mencionados.
5. EXTRANATU S.A. deberá implementar de manera permanente programas de recreación laboral, tanto en lugares cubiertos como en campo libre, procurando la participación de la totalidad de sus colaboradores, respetando la situación de género y edad.
6. EXTRANATU S.A. deberá considerar dentro de los programas para la prevención de los riesgos psicosociales, la participación de un equipo multidisciplinario de trabajo, que establezca estrategias dirigidas a los siguientes aspectos:

-Mejoramiento de las condiciones psicológicas del trabajo.

- Estrategias centradas en la organización del trabajo.
- Acciones sobre los trabajadores.
- Procedimientos Psicoterapéuticos en el medio laboral.
- Entrenamientos Psicoprofilácticos y
- Programas de Prevención del VIH SIDA y otros más.

(Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo EXTRANATU S.A., 2017)

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica.

Se ha llegado a determinar que, los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores operativos y administrativos, son múltiples los mismos que varían de acuerdo al puesto y condiciones de trabajo existentes, de acuerdo al medio ambiente laboral.

Por lo tanto, para conocer el contexto de riesgo en el medio laboral se lo puede definir como la proximidad o posibilidad de un daño, y en caso de que dicho daño suceda el desenlace puede ser fatal. Afortunadamente y realizando una óptima identificación y gestión de riesgos los mismo pueden ser anticipados y sus consecuencias pueden ser atenuadas o evitadas, para ello es necesario tomar todas las precauciones necesarias para poder prevenir los riesgos. (Estela, 2019)

La prevención es la mejor forma de solucionar cualquier problema, ya que se evita que se produzca previamente y, en caso de que aparezcan finalmente dicho problema será la forma más fácil de solucionar. Conocer los diferentes tipos de riesgos laborales existentes es ya de por sí garantía para prevenir y evitar situaciones indeseables en el área

de trabajo, y en caso de que tengan lugar poder encontrar siempre la mejor solución.

Podemos encontrar la clasificación de los riesgos laborales los cuales son:

- 1. Riesgos Físicos.** Son los más habituales dentro del apartado de la siniestralidad en la prevención de riesgos laborales. Estos pueden ser provocados por diversos motivos, como los ruidos excesivos, el trabajo en condiciones peligrosas, etc. Los aspectos que se presentan en este tipo de riesgo son la iluminación, temperatura, radiaciones etc.; gradualmente se asocian a equipos de trabajo que exigen condiciones específicas, que pueden provocar ambientes con exceso de frío, calor, humedad o ionización bastante elevados, que, a su vez podrían desembocar en problemas físicos tras exposiciones prolongadas.
- 2. Riesgo Químico.** Se produce en ciertos procesos, o incluso en el propio medio ambiente. Estas afecciones pueden ser peligrosas debido a la inhalación, ingestión o absorción de ciertas sustancias dañinas. Hay que tener especial cuidado con aquellas personas que sufren alergias o intolerancias, que podrían sufrir procesos de asfixia. Es necesario el uso adecuado de Equipos de Protección Personal.
- 3. Riesgo Biológico.** Es aquel que está producido por agentes patógenos, como pueden ser los parásitos, bacterias, virus u hongos. Pueden provocar diversas enfermedades tras un contacto o aspiración. Para este tipo de riesgo se recomienda trabajar más allá del uso adecuado de Equipo de Protección Personal, es necesario elaborar un programa de control de salud que incluya vacunas y pruebas médicas específicas. (PRL, 2017)
- 4. Riesgos Ergonómicos.** Corresponden a aquellos riesgos que se originan cuando el trabajador interactúa con su puesto de trabajo y cuando las actividades laborales presentan movimientos, posturas o acciones que puedan producir daños a su salud, generalmente se los clasifica en:

- Carga postura estática.
- Carga postura dinámica.
- Levantamiento de cargas.
- Carga física total.
- Carga de manutención.
- Diseño de puesto de trabajo

(UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA , 2018)

5. Riesgo Psicosocial. Se define como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar al desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2016)

6. Riesgo Mecánico. Se entiende por riesgo mecánico el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos. (UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, 2017)

En esta investigación se va a realizar un análisis enfocándose principalmente en el Factor de riesgo psicosocial el cual se determina que es la, “Condición o condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno, que bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición producen efectos negativos en el trabajador y por último estrés ocupacional, el cual puede producir desajustes en la salud del individuo

o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social. Igualmente pueden generar efectos negativos en la organización, la calidad, la productividad y finalmente en los grupos de personas, generando fenómenos que se convierten incluso en problema de salud pública” (Villalobos Gloria , 1966)

Los riesgos psicosociales son conocidos generalmente en el ámbito Industrial como aquellos que perjudican a la salud de los trabajadores, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud , 2008)

De acuerdo a la OMS (Organización Mundial de la Salud), los riesgos psicosociales están estrechamente vinculados con el estrés laboral, el estrés relacionado con el trabajo es la respuesta de los trabajadores ante demandas y presiones que se presentan en el medio ambiente laboral, las cuales no corresponden con sus conocimientos y habilidades las cuales ponen en peligro su capacidad de resistencia.

Podemos encontrar dentro del Factor de Riesgo Psicosocial, diferentes factores que intervienen en el mismo como son:

Tabla 3. Factores del Riesgo Psicosocial

Contenido del trabajo	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, insuficiente uso de habilidades, niveles altos de incertidumbre, trabajo continuado atendiendo personas
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo marcado por máquinas, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazos.
Horario laboral	Trabajo a turnos, nocturnidad, horarios inflexibles, jornada imprevisible, jornada prolongada, dificultades para la conciliación.
Control	Poca participación en la toma de decisiones, imposibilidad de controlar carga de trabajo, ritmo, etc.
Entorno y equipos	Disponibilidad, adecuación o mantenimiento inadecuados de los equipos; malas condiciones ambientales como falta de espacio, mala iluminación o ruido excesivo.
Estructura y cultura organizativa	Mala comunicación, poco apoyo para resolver problemas y para el desarrollo personal, falta de definición de objetivos de la organización (o falta de acuerdo sobre ellos).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico, mala relación con los superiores, conflictos entre personas, falta de apoyo social, violencia laboral, acoso.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre otros.
Desarrollo profesional	Estancamiento e incertidumbre profesional, promoción excesiva o insuficiente, salarios bajos, inseguridad en el empleo, poco valor social del trabajo.
Conciliación vida personal-laboral	Conflicto entre las necesidades laborales y personales, poco apoyo en casa, problemas cuando ambos cónyuges tienen actividad profesional.

Fuente:

(Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Elaborado por: Autora

Tabla 3 Factores del Riesgo Psicosocial

De acuerdo a la OMS (Organización Mundial de la Salud) Posterior a conocer las afecciones a la salud que puede generar el Factor de Riesgo Psicosocial y si no se realiza una gestión y control a tiempo del mismo en todos los trabajadores entendemos

que; La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (OMS, 2013)

Al mismo tiempo el Factor de Riesgo Psicosocial determina la importancia de realizar una vigilancia periódica sobre, la salud mental se define como: un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad, la dimensión positiva de la salud mental se destaca en la definición de salud que figura en la Constitución de la OMS. (OMS, 2013)

Debido a que se ha determinado y se reconoce que los factores psicosociales son decisivos, tanto en relación con las causas y la prevención de las enfermedades como respecto a la promoción de la salud, al mismo tiempo estos factores de riesgo psicosocial figuran entre los más importantes que influyen en la salud total de las poblaciones trabajadoras.

Desde entonces, múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores psicosociales presentes en el trabajo y que la función de esos factores, tanto con respecto al estado de salud como a las causas de enfermedad, es de alcance relativamente general. Los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación, dichos estudios han sido utilizados como medio para promover en el trabajo actividades favorables a la salud.

Gracias a estudios realizados sobre medidas preventivas en la esfera de la higiene del trabajo se concede cada vez más importancia a la detección de los indicadores iniciales de deficiencias de la salud. Síntomas inespecíficos, como dolores difusos, trastornos del sueño, aprensión, ansiedad y formas leves de depresión, son relativamente habituales en

las poblaciones trabajadoras. Los síntomas percibidos por los propios trabajadores pueden ir acompañados de alteraciones objetivamente mensurables del sistema nervioso autónomo y de las funciones hormonales. Si estas disfunciones llegan a ser crónicas pueden menoscabar la salud y provocar un estado de enfermedad clínicamente definible. (Instituto de Higiene del Trabajo- Finlandia, 2000)

Podemos encontrar un sin número de factores que influyen en la salud como son las condiciones de empleo, debido al modo en que se presta el trabajo asalariado: los tipos de contratos, la jornada laboral, el reparto de género de las tareas, la doble jornada. Todos estos aspectos tienen mucho que ver con la calidad de vida y la salud. Hay que tener en cuenta que la enfermedad no es algo extraño a la condición humana, sino que forma parte de su naturaleza, al igual que la salud no es menos cierto que en el trabajo nos ponemos en relación con sustancias, materiales y máquinas peligrosas las cuales requieren de exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, etc. (ISTAS, 2010)

Se determina que es posible evitar enfermedades ocupacionales y muertes injustas en el medio laboral, en el sentido de prematuras y con estos adjetivos pueden calificarse la mayor parte de los daños derivados del trabajo.

Por lo tanto, de acuerdo a los estudios epidemiológicos que han sido realizados y a las conclusiones en base a las afecciones a la salud de los trabajadores es de suma importancia conocer las condiciones de trabajo en las cuales se está generando este Factor de riesgo y conocer como estas condiciones afectan a la salud y seguridad de los trabajadores.

Las derivaciones de estas enfermedades psicosociales se convierten en pérdidas de productividad para la organización, y para los colaboradores la enfermedad y

deterioro de su calidad de vida es significativo, en nuestro país no existen estudios de estos riesgos en el trabajo que muestren el camino sobre cómo debemos actuar frente a estos inconvenientes, sin embargo, a nivel internacional existen muchas investigaciones que nos permitirán aportar soluciones que sean factibles en nuestro medio.

Ninguna de las instituciones encargadas de la salud y seguridad en el trabajo, han emitido hasta el momento una versión escrita o electrónica sobre las enfermedades del trabajo en Ecuador. En otros países se tienen registros del ascenso incontenible de las enfermedades mentales que surgen del trabajo (estrés, neurosis, burnout, síndromes depresivos, etc.), pero en el Ecuador existe un gran vacío. (Hernández Santiago, 2014)

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de procesos conocidos como estrés e incluyen diversos aspectos de la salud tanto física como mental y social. Se trata de mecanismos como:

1. **Emocionales:** sentimientos de ansiedad, depresión, alineación, apatía, etc.
2. **Cognitivos:** tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.
3. **Comportamentales:** no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.
4. **Fisiológicos:** problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor d cabeza, sudar más, marearse, falta de aire, etc.

Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y pueden ser precursores o alarmas de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. (ISTAS , 2005)

El estrés laboral es considerado como un fenómeno que se ha tornado frecuente dejando cada vez más consecuencias importantes en los trabajadores, ya que puede afectar al bienestar físico y psicológico y también deteriorar la salud de los trabajadores expuestos a este factor de riesgo. Es un elemento empobrecedor de la salud y la eficiencia, tanto individual como social y actúa en gran medida en el lugar de trabajo, convirtiéndose en un aspecto principal de la seguridad y salud laboral.

Muchas empresas desconocen las consecuencias de los riesgos psicosociales, como por ejemplo la violencia y la intimidación, las cuales pueden generar estrés en el trabajo y generar graves consecuencias en la salud de los colaboradores.

La organización Mundial de la Salud propuso al estrés como una de las enfermedades del siglo XXI. El estrés laboral es un tipo de estrés asociado al ámbito del trabajo que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al segundo tipo mencionado.

Existen dos tipos de estrés laboral en los cuales podemos encontrar el estrés laboral positivo y negativo.

- Estrés Laboral positivo. El estrés laboral positivo, se refiere a cuando la respuesta de estrés se produce de una forma adaptativa, las consecuencias de tal respuesta no perjudican la salud integral del sujeto y su duración se acopla a la duración del estímulo estresor. La respuesta de estrés que se desencadena durante tu primer día

de trabajo es adaptativa (estrés positivo) porque implica que has de estar alerta para atender a los nuevos estímulos (tareas, jefes, compañeros, procedimiento de la empresa, etc.)

- Estrés Laboral negativo. Este tipo de estrés dura más de un mes, la respuesta se intensifica con el paso del tiempo y comienza a interferir en la salud del trabajador, aparecen problemas de insomnio, taquicardia, ansiedad, depresión, entre otros)
- Se trataría de un caso de estrés laboral negativo y se debería tomar medidas al respecto de una manera inmediata.

(Blake Hargrove , 2011)

Algunas investigaciones han demostrado que el estrés laboral podría afectar a todas las condiciones de salud física y mental, hipótesis que parece cada día más razonable. En consecuencia, la exposición a los riesgos psicosociales puede, a largo plazo, derivar en otras enfermedades cuando provoca estrés laboral. Los trastornos de salud para los que hay evidencia científica suficiente de su relación con el estrés laboral implican afectaciones al sistema:

1. **Cardiovascular:** infarto (de lo que más evidencia se ha obtenido)
2. **Respiratorio:** hiperactividad bronquial, asma.
3. **Inmunitario:** artritis reumatoide.
4. **Gastrointestinal:** dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa.
5. **Dermatológico:** psoriasis, neurodermitis.
6. **Musculo esquelético:** dolores de espalda y también a la salud mental.

(ISTAS , 2005)

En base a todos los casos que se han registrado por enfermedades o problemas a la salud derivados por la falta de control del factor de riesgo psicosocial en el medio laboral, se debe tomar en cuenta una de las principales causas y donde se originan principalmente este tipo de riesgo, como son las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son aquellas que determinan las características del trabajo en relación con la seguridad y salud del trabajador. Forman parte de ellas no sólo el salario, del que con frecuencia se toma en cuenta como factor principal sino también es de importancia tomar en cuenta los equipos, productos, instalaciones y útiles del centro de trabajo. Cualquier modificación o variación en estos aspectos se trata de una modificación de las condiciones de trabajo.

Uno de los principales objetivos del control de los riesgos laborales dentro de la empresa, es que la modificación de las condiciones de trabajo sea positiva, es decir, que se mejoren estas condiciones. Se trata de eliminar todos los riesgos del trabajo, modificando condiciones peligrosas o poco higiénicas. (GESTIÓN ORG, 2018)

La ley de Prevención de Riesgos Laborales define como condición de trabajo “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”

Por ende, se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. (ISTAS, 2010)

Los factores psicosociales que se encuentran presentes en las condiciones laborales, comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en

una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

En relación con estos conceptos cabe mencionar lo postulado por el Ministerio de Protección Social Colombiano, en la construcción de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, donde expone la definición que permite distinguir tres tipos de condiciones las cuales son: intralaborales, extralaborales e individuales. Entendiéndose como generadores de riesgo los eventos acaecidos en el entorno laboral, en el contexto externo a éste y las características de cada persona respectivamente.

Los Factores Psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Por lo tanto se puede distinguir estos tres tipos de condiciones.

Condiciones Intralaborales. Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Condiciones Extralaborales. Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar y vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Condiciones Individuales. Aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica, el tipo de vivienda y el número de dependientes. (Ivonne, 2018)

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Tipo de Estudio

El presente estudio es de tipo descriptivo, debido a que se pretende establecer y determinar si existe la carga de trabajo en los trabajadores de la Empresa EXTRANATU S.A. Por lo cual la Batería de Instrumentos se basa en evaluar las condiciones psicosociales que se pueden adquirir durante las actividades laborales cotidianas esta identificación y evaluación muestra los efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el medio ambiente laboral.

2.2 Modalidad de Investigación

La modalidad de investigación que se aplica en este estudio, es de campo. Toda la información obtenida para este estudio se la obtiene directamente en la planta con los trabajadores operativos y administrativos a los cuales se aplicará esta evaluación. También se puede determinar a este estudio como investigación in situ.

2.3 Método

En el presente proyecto de investigación se utilizará la metodología Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Colombia siendo esta una aplicación informática, una herramienta de suma importancia y detallada para la evaluación de factores de riesgos psicosociales.

2.4 Población y Muestra

La población de estudio es de 22 trabajadores entre operativos y administrativos, tomando como referencia para trabajadores operativos con turnos nocturnos (8), trabajadores operativos turno diurno (14), trabajadores administrativos (3). Al ser un estudio de caso no existirá una muestra. A continuación se detallará los criterios para la inclusión y exclusión del personal.

2.4.1 Criterios de selección

1. Criterios de inclusión.

- Ser trabajador de la Empresa EXTRANATU S.A.
- Ser trabajador de la Empresa como mínimo 3 meses.

2. Criterios de exclusión.

- Personal que tenga menos de 3 meses en la empresa.
- Personal que tenga un contrato eventual u ocasional.

3. Criterios de eliminación.

- Personal que llene de manera inadecuada o de manera incorrecta los cuestionarios aplicados, o de la misma manera que deje en blanco los espacios.

2.5 Selección de Instrumentos de Investigación.

Para realizar el presente trabajo investigativo se utilizará la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales del Ministerio de Protección Social de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, donde se aplicará

la Forma B para el personal operativo y administrativo de la Empresa EXTRANATU S.A.

2.6. Explicación del Método

Condiciones Intralaborales. Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo se basa en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda-control- apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio –esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

- a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- b. Control sobre el trabajo: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la

participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

- c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales como la cohesión.

- d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Los anteriores dominios del ámbito intralaboral están compuestos por las dimensiones que se presentan en la siguiente tabla. (Tabla 3)

Tabla 4. Dominios y dimensiones Intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas cuantitativas • Demandas de carga mental • Demandas emocionales • Exigencias de responsabilidad del cargo • Demandas ambientales y de esfuerzo físico • Demandas de la jornada de trabajo • Consistencia del rol • Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Control y autonomía sobre el trabajo • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas • Participación y manejo del cambio • Claridad de rol • Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Características del liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y compensación • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010)

Tabla 4 Dominios y dimensiones Intralaborales.

Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaboral y los principales indicadores o condiciones bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosocial se presentan en la Tabla 4.

Tabla 5. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. • La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuario o público. • El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). • El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
<p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p>	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
<p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p>	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucren las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
<p>Demandas de la jornada de trabajo</p>	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
<p align="center">Consistencia de rol</p>	<p>Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
<p align="center">Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</p>	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
<p align="center">Control y autonomía sobre el trabajo</p>	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

<p style="text-align: center;">Claridad de rol</p>	<p>Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p> <p>Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
<p style="text-align: center;">Capacitación</p>	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. • Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

<p style="text-align: center;">Características del liderazgo</p>	<p>Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p> <p>Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
---	--	---

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
<p>Relación con los colaboradores (subordinados)</p>	<p>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
<p>Retroalimentación del desempeño</p>	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p> <p>Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
<p>Relaciones sociales en el trabajo</p>	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. • Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. • Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</p> <p>Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	<p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p> <p>Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	<p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p> <p>Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010)

Tabla 5 Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

Condiciones Extralaborales. Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. AA su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la Tabla5.

Tabla 6. Dimensiones Extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda, trabajo, vivienda.

Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010)

Tabla 6 Dimensiones Extralaborales

Las definiciones de cada una de las dimensiones e indicadores de riesgo de los factores extralaborales se presentan en la Tabla 6.

Tabla 7. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. • La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • La relación con familiares es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Comunicación y Relaciones interpersonales	<p>Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.</p> <p>Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. • La relación con amigos o allegados es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	<p>Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.</p> <p>Se convierte en factor de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. • Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	<p>Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. • Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. • La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	<p>Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.</p> <p>La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento Vivienda- trabajo -vivienda	<p>Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. • La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010)

Tabla 7 Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

Condiciones Individuales. Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes (Tabla 7). Estas características socio-

demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales. (Tabla7)

Tabla 8. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad (calculada a partir del año de nacimiento) • Estado civil • Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) • Ocupación o profesión • Lugar de residencia actual • Estrato socioeconómico de la vivienda • Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) • Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar actual de trabajo • Antigüedad en la empresa • Nombre del cargo • Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) • Antigüedad en el cargo actual • Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja • Tipo de contrato • Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas • Modalidad de pago

Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010)

Tabla 8 Variables sociodemográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

Alcance de la Batería. El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluarlos factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

- a. Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali-cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

Trascendiendo el alcance definido para la batería, los autores de la misma aportan dos elementos adicionales con el fin de evaluar un valor agregado a los usuarios de las mismas. Tales elementos son:

- a. Cuestionario para la evaluación del estrés, construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente del nuevo cuestionario de factores psicosociales y los indicadores psicossométricos se mantuvieron altos y estables.

b. Aplicativo básico para captura de datos, el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final. El aplicativo en mención contiene toda la sintaxis necesaria para que el sistema de información efectúe los siguientes pasos: 1. Calificación de los ítems; 2. Obtención de los puntajes brutos; 3. Transformación de los puntajes brutos; 4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y 5. Obtención del informe individual para cada trabajador con los criterios generales de interpretación de los resultados. En razón de lo anterior, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de los resultados.

Dado que el aplicativo mencionado constituyó un desarrollo que superó el alcance previsto para la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno, y la información que se digite estará bajo absoluta y exclusiva responsabilidad de los usuarios.

Estructura de la Batería.

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés” modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

Los Instrumentos que conforman la batería son:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador.)
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial de puestos de trabajo.
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
- g. Guía para grupos focales.
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

Calificación e Interpretación. A continuación, se explica paso a paso la forma de calificar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral con el fin de obtener una puntuación total y la puntuación por cada una de sus dimensiones y dominios.

Los ítems, dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial intralaboral, lo cual también aplica para la puntuación total del cuestionario.

En la Figura 1 se presenta la síntesis del proceso de calificación del cuestionario.

Cabe precisar que a los efectos de facilitar la calificación del cuestionario, los autores de la batería desarrollan un aplicativo básico para la captura de los datos, el cual contiene toda la sintaxis necesaria para que sea el que efectúe los siguientes pasos: 1. Calificación de los ítems; 2. Obtención de los puntajes brutos; 3. Transformación de los puntajes brutos; 4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y la obtención del informe individual para cada trabajador.

El aplicativo mencionado constituyó un desarrollo adicional al alcance previsto en la construcción de la batería instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; por lo tanto, el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno y en consecuencia, los usuarios exoneran a los autores de toda responsabilidad por su uso. En consecuencia, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta que agrega valor a la batería y que disminuye el esfuerzo de los usuarios con el cálculo manual de resultados.

Paso 1. Calificación de los ítems.

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0y4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario.

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de siempre tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de nunca tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califican, al contrario. En las tablas 6 y 7 se representan los valores que se asignan a las opciones de respuesta para cada ítem de la forma B.

En la situación en que un ítem no haya sido respondido o presente una doble marcación, se tomará como un dato perdido, sin calificación alguna.

Proceso de Calificación Del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

1. Paso1. Calificación de los ítems
2. Paso2. Obtención de puntajes transformados con las tablas de baremos.
3. Paso 3. Transformación de los puntajes brutos.

4. Paso 4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos.
5. Paso 5. Interpretación del nivel de riesgo.

Tabla 9. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la Forma B.

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96	4	3	2	1	0

Fuente: (Villacís, 2019)

Tabla 9 Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la Forma B.

Paso 2. Obtención de los puntajes brutos:

a. Puntajes brutos de las dimensiones.

Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman.

De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario, lo cual se sintetiza en la Tabla 10.

Tabla 10. Ítems Que Integran Cada Dimensión Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral (forma B).

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A	Ítems forma A
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94	74, 75, 76, 77, 78

	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123	No aplica
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59	41, 42, 43, 44, 45
	Capacitación	60, 61, 62	46, 47, 48
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51	38, 39, 40
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42	29, 30, 31, 32
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46	34, 35, 36
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114	89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47	13, 14, 15
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38	25, 26, 27, 28
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26	No evalúa
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21	16, 17, 18, 19, 20
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34	21, 22, 23, 24, 33, 37
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105	85, 86, 87, 88
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101	79, 80, 81, 82, 83, 84

Fuente: (Villacís, 2019)

Tabla 10 Ítems Que Integran Cada Dimensión Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral (forma B).

b. Puntajes brutos de los dominios:

El puntaje bruto de cada dominio se calcula sumando los puntajes brutos de las dimensiones que lo integran.

Si no es posible obtener el puntaje bruto de una dimensión, por haber ítems sin respuesta, no se podrá calcular el puntaje bruto del dominio al cual pertenece.

c. Puntaje bruto total general:

El puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A o B), se obtiene calculando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios. En caso de que no sea posible calcular el puntaje bruto de un dominio por ausencia de respuestas, tampoco se podrá obtener el puntaje bruto total general del cuestionario.

d. Puntaje bruto total general de evaluación de factores de riesgo psicosocial:

En caso de que a un mismo trabajador se apliquen los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral será posible calcular un puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el cual se obtiene de la sumatoria de los puntajes brutos totales de los dos cuestionarios aplicados.

En la tabla 11 se presenta la síntesis de los lineamientos establecidos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.

Tabla 11. Lineamientos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.

		Forma A	Forma B
Puntaje bruto de las dimensiones:		Σ de calificaciones asignadas a los ítems que conforman cada dimensión	
Puntaje bruto de los dominios	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Características del liderazgo. – Relaciones sociales en el trabajo. – Retroalimentación del desempeño. – Relación con los colaboradores	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Características del liderazgo. – Relaciones sociales en el trabajo. – Retroalimentación del desempeño
	Control sobre el trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Control y autonomía sobre el trabajo. – Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos. – Participación y manejo del cambio. – Claridad de rol. – Capacitación.	

	Demandas del trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Demandas cuantitativas. – Demandas de carga mental. – Demandas emocionales. – Exigencias de responsabilidad del cargo. – Demandas ambientales y de esfuerzo físico. – Demandas de la jornada de trabajo. – Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. – Consistencia del rol.	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Demandas cuantitativas. – Demandas de carga mental. – Demandas emocionales. – Demandas ambientales y de esfuerzo físico. – Demandas de la jornada de trabajo. – Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
	Recompensas:	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. – Reconocimiento y compensación.	
<u>Puntaje bruto total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral:</u>		Σ de los puntajes brutos de los dominios: – Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. – Control sobre el trabajo. – Demandas del trabajo. - Recompensas.	
<u>Puntaje bruto total de la evaluación general de factores de riesgo</u>		Σ de los puntajes brutos totales de los cuestionarios: – Factores de riesgo psicosocial intralaboral. – Factores de riesgo psicosocial extralaboral.	

Fuente: (Villacís, 2019)

Tabla 11 Lineamientos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.

Paso3. Transformación de los puntajes brutos:

Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula.

$$\textit{Puntaje Transformado} = \frac{\textit{Puntaje bruto}}{\textit{Factor de transformación}} \times 100$$

Paso4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de los baremos.

En el paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indican el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total.

En las tablas 12 se presentan los baremos de las formas A y B para cada una de las dimensiones, dominios y para el total del cuestionario.

Tabla 12. Baremos para las dimensiones.

	riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100

Consistencia del rol	0,0 - 15,0	60,1 - 70,0	25,1 - 33,3	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	15,1 - 25,0	5,1 - 10,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	1,0 - 5,0	16,8 - 25,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100

Fuente: (Villacís, 2019)

Tabla 12 Baremos para las dimensiones.

Paso 5. Interpretación del nivel de riesgo:

Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se pondrá a identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan.

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación.

Tabla 13. Interpretación del nivel de riesgo.

Sin riesgo o riesgo despreciable:	ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción
Riesgo bajo:	no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Riesgo medio:	nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo alto:	nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto:	nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Fuente: (Villacís, 2019)

Tabla 13 Interpretación del nivel de riesgo.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Levantamiento de datos.

Para la aplicación del presente estudio en la Empresa EXRANATU S.A. se realizó el levantamiento de datos en el lugar de trabajo, realizando de manera principal una

inducción a todo el personal evaluado sobre los Factores de Riesgo Psicosocial en el área de trabajo y como los mismos pueden desencadenar a corto o a largo plazo afectaciones en la salud, y convivencia laboral.

En el proceso de levantamiento de datos en la Empresa, como primera encuesta se aplicó una encuesta de Tipo Sociodemográfica, como se puede analizar a continuación.

Tabla14. Variables Socio-Demográficas y Ocupacionales que se Indagan con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales.

PREGUNTA 1.

Turno Diurno

1. EDAD		
RANGO DE EDADES	N° PERSONAS	PORCENTA
Menores de 18 años	0	0%
Entre 18 y 27 años	4	29%
Entre 28 y 37 años	4	29%
Entre 38 y 47 años	2	14%
48 años o más	4	29%
Total	14	100%

Tabla 14 Variables Socio-Demográficas Edad Turno Diurno



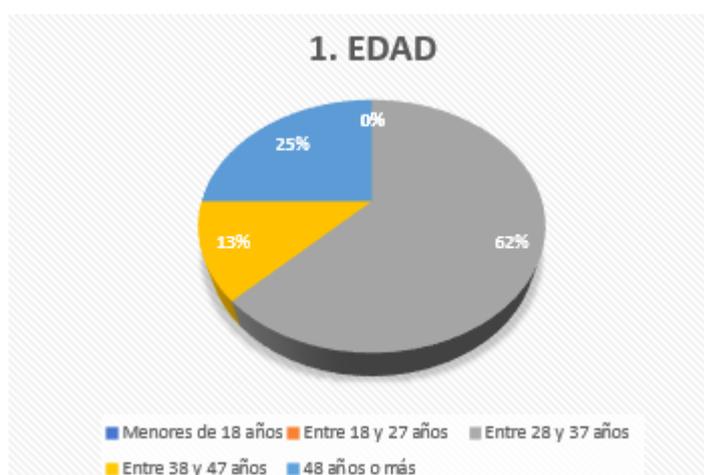
Gráfico 4 Variables Socio-Demográficas Edad Turno Diurno

Fuente: Elaboración Autora

Turno Nocturno

1. EDAD		
RANGO DE EDADES	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Menores de 18 años	0	0%
Entre 18 y 27 años	0	0%
Entre 28 y 37 años	5	63%
Entre 38 y 47 años	1	13%
48 años o más	2	25%
Total	8	100%

Tabla 15 Variables Socio-Demográficas Edad Turno Nocturno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 5 Variables Socio-Demográficas Edad Turno Nocturno

De acuerdo a la diferencia entre rango de edades de trabajadores administrativos-operativos de turnos diurnos y trabajadores operativos con turnos nocturnos se puede evidenciar que, en el turno diurno la cantidad de trabajadores en relación con su edad obtuvimos los puntajes más altos, los cuales comprenden principalmente: obteniendo un 29% en (edades 18y27años; 28y37años; 48años o más).

En base a resultados del turno nocturno se obtiene el mayor puntaje de edades de los trabajadores reflejando un 63% en (edades 28y37años). De acuerdo a los datos obtenidos se puede reflejar que los trabajadores con turnos nocturnos no superan edades

de 37 años al contrario que el turno diurno se encontró trabajadores de 48 años en adelante.

PREGUNTA 2.

Turno Diurno

2. ESTADO CIVIL		
ESTADO CIVIL	Nº PERSONAS	PORCENTAJE
Soltero (a)	3	21%
Casado (a)/Unión libre	9	64%
Separado (a)/Divorciado	1	7%
Viudo (a)	1	7%
Total	14	100%

Tabla 16 Variables Socio-Demográficas Estado Civil Turno Diurno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 6 Variables Socio-Demográficas Estado Civil Turno Diurno

Turno Nocturno

2. ESTADO CIVIL		
ESTADO CIVIL	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Soltero (a)	0	0%
Casado (a)/Unión libre	6	75%
Separado (a)/Divorciado	0	0%
Viudo (a)	2	25%
Total	8	100%

Tabla 17 Variables Socio-Demográficas Estado Civil Turno Nocturno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 7 Variables Socio-Demográficas Estado Civil Turno Nocturno

De acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta sociodemográfica haciendo referencia a la pregunta sobre su estado civil, se puede reflejar que en el turno diurno obteniendo una mayor puntuación en un 64% con estado civil casado; realizando un análisis en cuanto a trabajadores operativos de turno nocturno obteniendo un puntaje de 75% de estado civil casados.

Llegando a la conclusión que en su totalidad los trabajadores con turnos diurnos y nocturnos obteniendo se encuentran en un estado civil casados.

PREGUNTA 3.

Turno Diurno

3. SEXO		
SEXO	N°	PORCENTAJE
Femenino	3	21%
Masculino	11	79%
Total	14	100%

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 18 Variables Socio-Demográficas Sexo Turno Diurno

Turno Diurno

3. SEXO		
SEXO	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Masculino	8	100%
Femenino	0	0%
Total	0	100%

Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 8 Variables Socio-Demográficas Sexo Turno Nocturno

De acuerdo a los resultados obtenidos de personal femenino y masculino podemos notar que en el turno diurno el mayor porcentaje de trabajadores es de género masculino con un 79% y en el turno nocturno de igual manera se obtuvo un total de 100% de personal de género masculino. En ambos turnos se pudo identificar que solo se cuenta con un total de 21% de presencia femenina para la aplicación de la evaluación del proyecto investigativo.

PREGUNTA 4.

Turno Diurno

4. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO		
Nº DE PERSONAS A CARGO	Nº PERSONAS	PORCENTAJE
Ninguna	1	7%
1-3 personas	9	64%
4-6 personas	4	29%
Viudo (a)	0	0%
Total	14	100%

Tabla 19 Variables Socio-Demográficas Número de Personas a Cargo Turno Diurno

Turno Nocturno



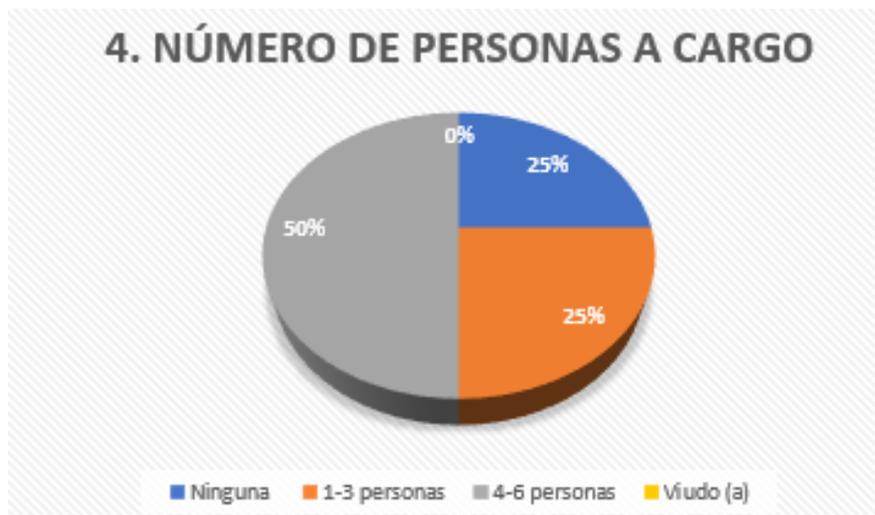
Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 9 Variables Socio-Demográficas Número de Personas a Cargo Turno Nocturno

Turno Nocturno

4. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO		
Nº DE PERSONAS A CARGO	Nº PERSONAS	PORCENTAJE
Ninguna	2	25%
1-3 personas	2	25%
4-6 personas	4	50%
Viudo (a)	0	0%
Total	8	100%

Tabla 20 Variables Socio-Demográficas Número de Personas a Cargo Turno Nocturno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 10 Variables Socio-Demográficas Número de Personas a Cargo Turno Nocturno

En cuanto al número de personas que se encuentran a cargo de cada trabajador podemos encontrar que en el turno diurno obteniendo un 64% los trabajadores tienen a su cargo directo de 1-3 personas, de acuerdo a los resultados en el turno nocturno obteniendo un 50% de los trabajadores que tienen a su cargo 4-6 personas.

PREGUNTA 5.

Turno Diurno

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD		
NIVEL DE ESCOLARIDAD	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Primaria	4	29%
Secundaria	10	71%
Tecnico/ Tecnólogo	0	0%
Universitario	0	0%
Especialista/ Maestro	0	0%
Total	14	100%

Tabla 21 Variables Socio-Demográficas Nivel de Escolaridad Turno Diurno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 11 Variables Socio-Demográficas Nivel de Escolaridad Turno Diurno

Turno Nocturno

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD		
NIVEL DE ESCOLARIDAD	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Primaria	2	25%
Secundaria	4	50%
Tecnico/ Tecnólogo	0	0%
Universitario	2	25%
Especialista/ Maestro	0	0%
Total	8	100%

Tabla 22 Variables Socio-Demográficas Nivel de Escolaridad Turno Nocturno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 12 Variables Socio-Demográficas Nivel de Escolaridad Turno Nocturno

De acuerdo a la obtención de datos sobre el nivel de escolaridad de se pudo determinar que los trabajadores en el turno diurno un porcentaje de 71% solo han llegado a concluir el nivel de secundaria, en el caso del turno nocturno se obtuvo un puntaje relevante 50% de igual manera solo culminaron el nivel de secundaria.

Al momento de realizar las encuestas sociodemográficas, encontramos a 1 trabajador el cual no sabía leer ni escribir por tal motivo la evaluación fue formulada personalmente con el mismo para que con ayuda pueda realizar estas encuestas.

PREGUNTA 6

Turno Diurno

6. TENDENCIA DE VIVIENDA		
TENDENCIA DE VIVIENDA	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Propia	8	57%
Arrendada	4	29%
Familiar	2	14%
Compartida con otra(s) familias(s)	0	0%
Total	14	100%

Tabla 23 Variables Socio-Demográficas Tendencia de Vivienda Turno Diurno



Fuente: Elaboración Autora Gráfico 13 Variables Socio-Demográficas Tendencia de Vivienda Turno Diurno

Turno Nocturno.

6. TENDENCIA DE VIVIENDA		
TENDENCIA DE VIVIENDA	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Propia	5	63%
Arrendada	2	25%
Familiar	0	0%
Compartida con otra(s) familias(s)	1	13%
Total	8	100%

Tabla 24 Variables Socio-Demográficas Tendencia de Vivienda Turno Nocturno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 14 Variables Socio-Demográficas Tendencia de Vivienda Turno Nocturno

A los trabajadores se les consultó sobre su tendencia de vivienda, con la finalidad de identificar que en el turno diurno el 57% posee de vivienda propia, al igual que en el turno nocturno obteniendo con un 57% vivienda propia. Los trabajadores supieron manifestar que este tipo de vivienda en muchas ocasiones se encuentra alejada de la ciudad y se les dificulta el traslado a la empresa en el caso de los turnos nocturnos.

PREGUNTA 7

Turno Diurno.

7. USO DEL TIEMPO LIBRE		
USO DEL TIEMPO LIBRE	N° PERSONAS	PORCENT
Otro trabajo	3	21%
Labores domésticos	4	29%
Recreación y deporte	5	36%
Estudio	0	0%
Ninguno	2	14%
Total	14	100%

Tabla 25 Variables Socio-Demográficas Uso del Tiempo Libre Turno Diurno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 15 Variables Socio-Demográficas Uso del Tiempo Libre Turno Diurno

Turno Nocturno.

7. USO DEL TIEMPO LIBRE		
USO DEL TIEMPO LIBRE	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Otro trabajo	3	38%
Labores domésticos	3	38%
Recreación y deporte	2	25%
Estudio	0	0%
Ninguno	0	0%
Total	8	100%

Tabla 26 Variables Socio-Demográficas Uso del Tiempo Libre Turno Nocturno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 16 Variables Socio-Demográficas Uso del Tiempo Libre Turno Nocturno

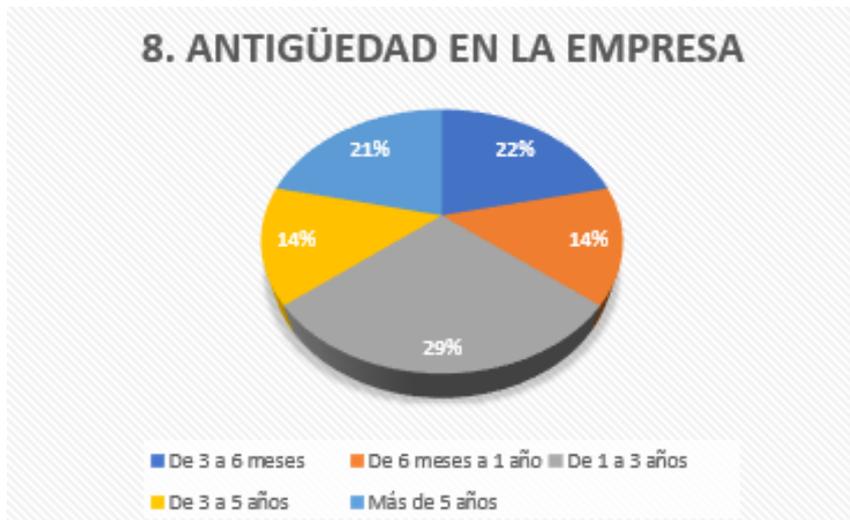
Los trabajadores que pertenecen al turno diurno supieron manifestar que el 36% en su tiempo libre realiza una recreación deportiva, de acuerdo al turno nocturno se pudo determinar los siguientes datos el 38% de los trabajadores cuentan con otro trabajo durante el día, otro 38% de los trabajadores realizan actividades domésticas durante el día por tal motivo sus horas de descanso no son prolongadas por sus actividades extras realizadas.

PREGUNTA 8.

Turno Diurno.

8. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	N° PERSONAS	PORCENTAJE
De 3 a 6 meses	3	21%
De 6 meses a 1 año	2	14%
De 1 a 3 años	4	29%
De 3 a 5 años	2	14%
Más de 5 años	3	21%
Total	14	100%

Tabla 27 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Empresa Turno Diurno



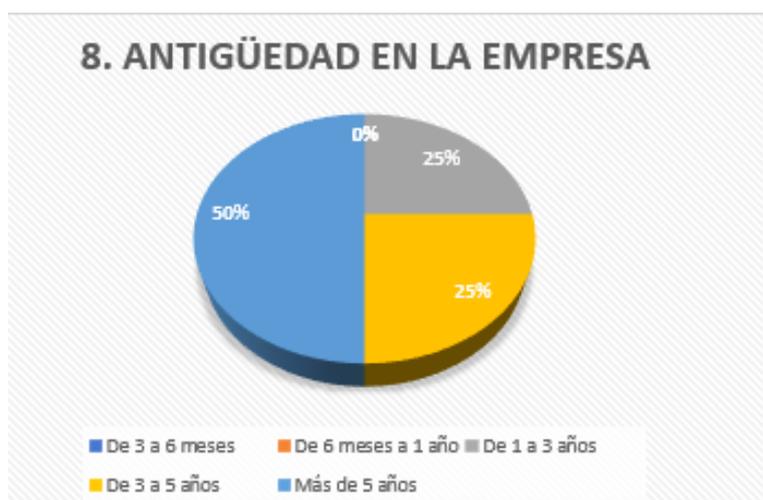
Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 17 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Empresa Turno Diurno

Turno Nocturno.

8. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	N° PERSONAS	PORCENTAJE
De 3 a 6 meses	0	0%
De 6 meses a 1 año	0	0%
De 1 a 3 años	2	25%
De 3 a 5 años	2	25%
Más de 5 años	4	50%
Total	8	100%

Tabla 28 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Empresa Turno Nocturno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 18 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Empresa Turno Nocturno

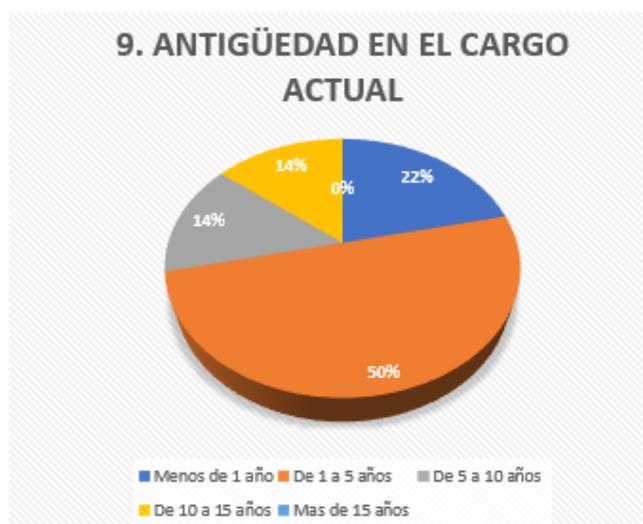
De acuerdo a los datos que fueron obtenidos se determinó que los trabajadores con turnos diurnos en la empresa tienen una antigüedad de 1-3 años obteniendo un 29%, en el caso de trabajadores de turno nocturno obteniendo un 50% de trabajadores que pertenecen en la organización con una antigüedad de más de 5 años.

PREGUNTA 9

Turno Diurno.

9. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL		
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Menos de 1 año	3	21%
De 1 a 5 años	7	50%
De 5 a 10 años	2	14%
De 10 a 15 años	2	14%
Mas de 15 años	0	0%
Total	14	100%

Tabla 29 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Cargo Actual Turno Diurno



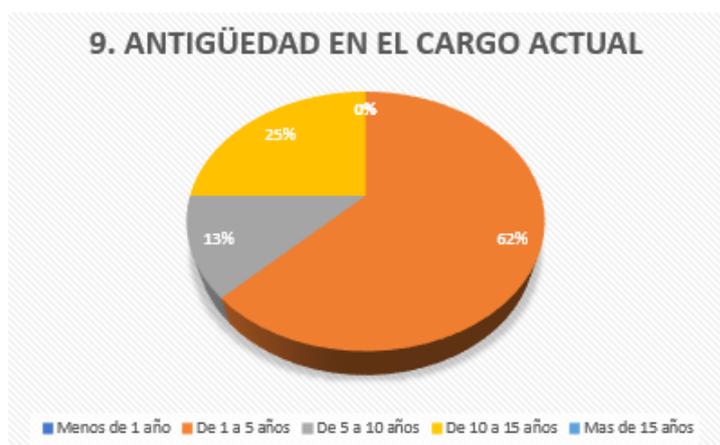
Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 19 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Cargo Actual Turno Diurno

Turno Nocturno.

9. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL		
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Menos de 1 año	0	0%
De 1 a 5 años	5	63%
De 5 a 10 años	1	13%
De 10 a 15 años	2	25%
Mas de 15 años	0	0%
Total	8	100%

Tabla 30 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Cargo Actual Turno Nocturno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 20 Variables Socio-Demográficas Antigüedad en la Cargo Actual Turno Nocturno

De acuerdo a los resultados obtenidos de trabajadores que se encuentran en su cargo con una antigüedad de 1-5 años obteniendo el 50% y en el turno nocturno obteniendo un 63% de igual manera con una antigüedad del cargo en un período de 1-5 años.

PREGUNTA 10

Turno Diurno.

10. TIPO DE CONTRATACIÓN		
TIPO DE CONTRATACIÓN	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Contrato a Térmico indefinido	0	0%
Contrato a Térmico Fijo	14	100%
Contrato por obrea/ labor	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 31 Variables Socio-Demográficas Tipo de Contratación Turno Diurno

Turno Nocturno.

10. TIPO DE CONTRATACIÓN		
TIPO DE CONTRATACIÓN	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Contrato a Térmico indefinido	0	0%
Contrato a Térmico Fijo	8	100%
Contrato por obrea/ labor	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 32 Variables Socio-Demográficas Tipo de Contratación Turno Nocturno

Todos los trabajadores en la Empresa Extranatu S.A. para rangos administrativos y operativos cuentan con contratos de término fijo. De igual manera uno de los requisitos para implementar esta evaluación es que los trabajadores cuenten con un contrato fijo y pertenezcan a la empresa Extranatu S.A.

PREGUNTA 11

Turno Diurno.

11. OCUPACIÓN		
OCUPACIÓN	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Administrativo	3	21%
Operativo	11	79%
Total	14	100%

Tabla 33 Variables Socio-Demográficas Ocupación Turno Diurno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 21 Variables Socio-Demográficas Tipo de Contratación Turno Diurno

Turno Nocturno.

11. OCUPACIÓN		
OCUPACIÓN	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Administrativo	0	0%
Operativo	8	100%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 34 Variables Socio-Demográficas Tipo de Contratación Turno Nocturno

En el turno diurno los trabajadores evaluados para la implementación del cuestionario de Factores de Riesgos Intralaborales de la Forma B son para trabajadores operativos y administrativos de rangos menores. En el turno diurno se cuenta con 3 trabajadores administrativos y 11 trabajadores operativos, en el turno nocturno trabajadores operativos 8 con un 100%.

PREGUNTA 12

Turno Diurno.

12. LUGAR DE RESIDENCIA		
LUGAR DE RESIDENCIA	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Esmeraldas	2	14%
Quinindé	2	14%
Viche	9	64%
Fuera de la ciudad	1	7%
Total	14	100%

Tabla 35 Variables Socio-Demográficas Lugar de Residencia Turno Diurno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 22 Variables Socio-Demográficas Lugar de Residencia Turno Diurno

Turno Nocturno.

12. LUGAR DE RESIDENCIA		
LUGAR DE RESIDENCIA	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Esmeraldas	0	0%
Quinindé	0	0%
Viche	7	88%
Fuera de la ciudad	1	13%
Total	8	100%

Tabla 36 Variables Socio-Demográficas Lugar de Residencia Turno Nocturno



Fuente: Elaboración Autora

Gráfico 23 Variables Socio-Demográficas Lugar de Residencia Turno Nocturno

De acuerdo al lugar de residencia de los trabajadores con turno diurno con un 64% pertenecientes de Viche y en el turno nocturno obteniendo un 88% de igual manera con residencia en Viche a una distancia cercana de la plantación.

3.2. Análisis de Resultados.

Para la implementación del siguiente estudio para la Identificación del Factor de Riesgo Psicosocial se aplicó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B únicamente, la cual es aplicable para los siguientes rangos:

Auxiliares, son aquellos cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular, los trabajadores que ocupan estos cargo tienen una menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por otro lado de igual manera la evaluación fue aplicada a trabajadores: Operarios: puesto de trabajo en el que no se requieren conocimientos especiales, el trabajador sigue instrucciones precisas de un superior.

Tabla 37. Puntaje Total del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Diurno

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores		14,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Cuestionario Factores Intralaborales							
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	21,42%	35,71%	28,57%	14,28%	0,00%
		Relaciones sociales en el trabajo	28,57%	28,57%	28,57%	0,00%	14,28%
		Retroalimentación del desempeño	64,28%	14,28%	7,14%	7,14%	7,14%
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	71,42%	0,00%	7,14%	14,28%	7,14%
		Capacitación	57,14%	0,00%	21,42%	7,14%	14,28%
		Participación y manejo del cambio	28,57%	57,14%	0,00%	14,28%	0,00%
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	64,28%	21,42%	7,14%	0,00%	7,14%
		Control y autonomía sobre el trabajo	57,14%	7,14%	14,28%	7,14%	14,28%
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	35,71%	21,42%	21,42%	21,42%	0,00%
		Demandas cuantitativas	21,42%	28,57%	0,00%	28,57%	21,42%
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	57,14%	7,14%	14,28%	14,28%	7,14%
		Demandas de carga mental	28,57%	28,57%	7,14%	35,71%	0,00%
		Demandas de la jornada de trabajo	37,71%	42,85%	14,28%	7,14%	67,00%
4	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	57,14%	28,57%	0,00%	0,00%	14,28%
		Reconocimiento y compensación	14,28%	50,00%	28,57%	7,14%	0,00%

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 37 Puntaje Total del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Diurno

En el puntaje Total General del cuestionario aplicado Forma B, se pudo evidenciar los siguientes puntos importantes en base a la puntuación del tipo de riesgo encontrando valores de muy alto riesgo y alto riesgo en las siguientes dimensiones para trabajadores del turno diurno entre operativos y administrativos, obteniendo un riesgo alto en demandas cuantitativas con un 28,5% , seguido con un 35,7% riesgo alto en demandas de carga mental, seguidos con demandas de la jornada de trabajo obteniendo un riesgo muy alto con un 67%.

En base a los puntajes obtenidos de riesgo alto y muy alto de acuerdo a lo planteado a las acciones que se deben realizar en base a los niveles de riesgo obtenidos de este cuestionario aplicado se puede decir que: en los dominios que obtuvieron una calificación de riesgo alto es aquel que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por lo tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Para los dominios que obtuvieron Riesgo muy alto, es aquel con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Tabla 38. Puntaje Total del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A- Turno Nocturno

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores			8,0
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Cuestionario Factores Intralaborales							
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	0,00%	37,50%	50,00%	12,50%	0,00%
		Relaciones sociales en el trabajo	50,00%	12,50%	25,00%	0,00%	12,50%
		Retroalimentación del desempeño	62,50%	0,00%	12,50%	25,00%	0,00%
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	62,50%	0,00%	25,00%	12,50%	0,00%
		Capacitación	62,50%	0,00%	12,50%	25,00%	0,00%
		Participación y manejo del cambio	25,00%	50,00%	0,00%	25,00%	0,00%
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	37,50%	37,50%	12,50%	0,00%	12,50%
		Control y autonomía sobre el trabajo	62,50%	0,00%	12,50%	12,50%	12,50%
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	37,50%	12,50%	12,50%	37,50%	0,00%
		Demandas cuantitativas	25,00%	37,50%	0,00%	0,00%	37,50%
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	37,50%	12,50%	12,50%	25,00%	12,50%
		Demandas de carga mental	25,00%	25,00%	0,00%	25,00%	25,00%
		Demandas de la jornada de trabajo	37,50%	25,00%	25,00%	12,50%	0,00%
4	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	62,50%	25,00%	0,00%	12,50%	0,00%
		Reconocimiento y compensación	25,00%	12,50%	37,50%	12,50%	12,50%

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 38 Puntaje Total del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Nocturno

Para los trabajadores de turnos nocturnos en la Empresa Extranatu S.A. de igual manera se realizó la aplicación del cuestionario Forma B, encontrando los siguientes resultados. En Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo obteniendo un riesgo medio con un 50%, a continuación encontrando un riesgo alto en el dominio Demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 37,5%, riesgo alto, siguiendo con el dominio Demandas cuantitativas obteniendo un riesgo muy alto con un 37,5%.

De igual manera para realizar un tipo de acción para estos tipos de riesgos en los dominios que obtuvieron una calificación de riesgo alto es aquel que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por lo tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Para los dominios que obtuvieron Riesgo muy alto, es aquel con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Realizando una comparación entre las puntuaciones totales obtenidas entre trabajadores operativos-administrativos con turno diurno y trabajadores operativos de turnos nocturnos.

Tabla 39. Puntajes Críticos Cuestionario Total de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Diurno

<i>Turno</i>	<i>Dominio</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Riesgo Medio</i>	<i>Riesgo Alto</i>	<i>Riesgo Muy Alto</i>
Diurno	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas		28,50%	
		Demandas de carga mental		37,50%	
		Demandas de la jornada de trabajo			67%

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 39 Puntajes Críticos Cuestionario Total de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Diurno

Tabla 40. Puntajes Críticos Cuestionario Total de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Nocturno.

<i>Turno</i>	<i>Dominio</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Riesgo Medio</i>	<i>Riesgo Alto</i>	<i>Riesgo Muy Alto</i>
Nocturno	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica y Liderazgo	50%		
	Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		37,50%	
		Demandas cuantitativas			

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 40 Puntajes Críticos Cuestionario Total de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Nocturno.

En los puntajes totales de la aplicación del cuestionario podemos identificar que en el turno diurno y nocturno las dimensiones que obtuvieron un riesgo muy alto en demandas cuantitativas en diurno con 28,5% y nocturno con un 37,5%, este riesgo que tienen en similar la valoración en ambos turnos deberá tomarse una acción inmediata en el ámbito laboral en ambos turnos.

Tabla 41. Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Diurno.

<i>Tabla 19 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma B DIURNO</i>							
Item	Cuestionario	Dominio	Forma B	N° Total de Trabajadores			14,0
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
1	Factor Intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	42,85%	28,57%	21,42%	7,14%	0,00%
2		Control sobre el trabajo	21,42%	21,42%	21,42%	21,42%	14,28%
3		Demandas del trabajo	85,71%	0,00%	14,28%	0,00%	0,00%
4		Recompensas	42,85%	7,14%	50,00%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 41 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Diurno.

Tabla 42. Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Nocturno.

<i>Tabla 20 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma B NOCTURNO</i>							
Item	Cuestionario	Dominio	Forma B	N° Total de Trabajadores			8,0
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
1	Factor Intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	62,50%	25,00%	12,50%	0,00%	0,00%
2		Control sobre el trabajo	12,50%	0,00%	12,50%	12,50%	62,50%
3		Demandas del trabajo	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
4		Recompensas	62,50%	12,50%	25,00%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 42 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Nocturno.

En la comparación del Factor Intralaboral como se puede observar en la Tabla 19, los trabajadores del turno diurno de la organización presentan un riesgo medio en el

dominio de recompensas, pero no se obtienen puntajes altos ni muy altos en los demás Factores.

Al contrario como se puede observar en la Tabla 20 se obtiene un riesgo muy alto en el dominio control sobre el trabajo con un 62,5%, el cual tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés, por consiguiente se requiere una intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Tabla 43. Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Liderazgo y Relaciones sociales en el Trabajo. Turno diurno.

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores			14,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	
Cuestionario Factores Intralaborales								
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	21,42%	35,71%	28,57%	14,28%	0,00%	
		Relaciones sociales en el trabajo	28,57%	28,57%	28,57%	0,00%	14,28%	
		Retroalimentación del desempeño	64,28%	14,28%	7,14%	7,14%	7,14%	

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 43 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Liderazgo y Relaciones sociales en el Trabajo. Turno diurno.

Tabla 44. Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Liderazgo y Relaciones sociales en el Trabajo. Turno nocturno.

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores			8,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	
Cuestionario Factores Intralaborales								
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	0,00%	37,50%	50,00%	12,50%	0,00%	
		Relaciones sociales en el trabajo	50,00%	12,50%	25,00%	0,00%	12,50%	
		Retroalimentación del desempeño	62,50%	0,00%	12,50%	25,00%	0,00%	

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 44 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Liderazgo y Relaciones sociales en el Trabajo. Turno nocturno.

En base a lo observado en las Tablas 20 y 21, en el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en ambos turnos no existe un riesgo alto o muy alto de acuerdo a las evaluaciones realizadas, solo en el caso del turno nocturno se obtiene un riesgo medio en el dominio características del liderazgo con un 50%, cuyo nivel se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y los dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención con la finalidad de prevenir efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores de la Empresa Extranatu S.A.

Tabla 45. Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Control sobre el Trabajo. Turno diurno.

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores			14,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	
Cuestionario Factores Intralaborales								
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	71,42%	0,00%	7,14%	14,28%	7,14%	
		Capacitación	57,14%	0,00%	21,42%	7,14%	14,28%	
		Participación y manejo del cambio	28,57%	57,14%	0,00%	14,28%	0,00%	
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	64,28%	21,42%	7,14%	0,00%	7,14%	
		Control y autonomía sobre el trabajo	57,14%	7,14%	14,28%	7,14%	14,28%	

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 45 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Control sobre el Trabajo. Turno diurno.

Tabla 46. Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Control sobre el Trabajo. Turno nocturno.

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores			8,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	
Cuestionario Factores Intralaborales								
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	62,50%	0,00%	25,00%	12,50%	0,00%	
		Capacitación	62,50%	0,00%	12,50%	25,00%	0,00%	
		Participación y manejo del cambio	25,00%	50,00%	0,00%	25,00%	0,00%	
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	37,50%	37,50%	12,50%	0,00%	12,50%	
		Control y autonomía sobre el trabajo	62,50%	0,00%	12,50%	12,50%	12,50%	

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 46 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Control sobre el Trabajo. Turno nocturno.

Como se puede observar en las Tablas 22 y 23 correspondientes a los puntajes del cuestionario sobre el dominio control sobre el trabajo se puede recalcar que en ambos turnos no se encuentran valores en el rango de riesgo medio y muy alto. Se obtienen la mayoría de porcentajes en el rango de sin riesgo o riesgo bajo, concluyendo que en este valor se realizará acciones o programas de intervención con la finalidad de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles para que no generen ningún tipo de incremento en los trabajadores evaluados y en los que serán evaluados en un futuro.

Tabla 47. Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral
Demandas del Trabajo. Turno diurno.

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores			14,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	
Cuestionario Factores Intralaborales								
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	35,71%	21,42%	21,42%	21,42%	0,00%	
		Demandas cuantitativas	21,42%	28,57%	0,00%	28,57%	21,42%	
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	57,14%	7,14%	14,28%	14,28%	7,14%	
		Demandas de carga mental	28,57%	28,57%	7,14%	35,71%	0,00%	
		Demandas de la jornada de trabajo	37,71%	42,85%	14,28%	7,14%	67,00%	

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 47 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Demandas del Trabajo. Turno diurno.

Tabla 48. Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral
Demandas del Trabajo. Turno nocturno.

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores			8,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	
Cuestionario Factores Intralaborales								
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	37,50%	12,50%	12,50%	37,50%	0,00%	
		Demandas cuantitativas	25,00%	37,50%	0,00%	0,00%	37,50%	
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	37,50%	12,50%	12,50%	25,00%	12,50%	
		Demandas de carga mental	25,00%	25,00%	0,00%	25,00%	25,00%	
		Demandas de la jornada de trabajo	37,50%	25,00%	25,00%	12,50%	0,00%	

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 48 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Demandas del Trabajo. Turno nocturno.

Como se puede observar en las Tablas 23 y 24 correspondientes al dominio Demandas del trabajo en trabajadores de turnos diurnos y nocturnos se presentan riesgos muy altos en las dimensiones demandas de jornada de trabajo con un 67% y demandas cuantitativas obteniendo un 37,5%, en estas dimensiones se deberá realizar una intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica debido a

que se tiene una amplia posibilidad de que se encuentre asociado a un nivel de estrés alto en los trabajadores de ambos turnos.

Tabla 49. Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Demandas del Trabajo. Turno diurno.

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores		14,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Cuestionario Factores Intralaborales							
4	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	57,14%	28,57%	0,00%	0,00%	14,28%
		Reconocimiento y compensación	14,28%	50,00%	28,57%	7,14%	0,00%

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 49 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Demandas del Trabajo. Turno diurno.

Tabla 50. Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Demandas del Trabajo. Turno nocturno.

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores		8,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Cuestionario Factores Intralaborales							
4	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	62,50%	25,00%	0,00%	12,50%	0,00%
		Reconocimiento y compensación	25,00%	12,50%	37,50%	12,50%	12,50%

Fuente: Elaboración Autora

Tabla 50 Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Demandas del Trabajo. Turno nocturno.

Como se puede observar en las Tablas 25 y 26 correspondientes a los porcentajes obtenidos de la dimensión de recompensas en el Turno diurno obteniendo un nivel de riesgo bajo y en el turno nocturno un nivel sin riesgo o riesgo despreciable, debido a la obtención de estos niveles sin riesgo o bajo, con los trabajadores de ambos turnos se

realizará programas de intervención con la finalidad de mantener en los niveles observados.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

De acuerdo a las menciones realizadas anteriormente la identificación de los factores de Riesgo Psicosociales en el medio laboral de la Empresa Extranatu S.A. es de suma importancia para el desarrollo de la empresa y para conocer de manera específica como se encuentran los trabajadores en su medio laboral.

El objetivo general de la presente investigación se lo planteó de la siguiente manera Evaluar el Riesgo Psicosocial en Trabajadores Operativos y Administrativos en la Empresa EXTRANATU S.A, mediante la aplicación de la Metodología de Gloria Villalobos, Cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B.

Las evaluaciones aplicadas al personal administrativo y operativo correspondiente a los turnos diurnos y al personal operativo del turno nocturno obteniendo un total de estudio, obteniendo los siguientes resultados:

En el turno diurno se pudo evidenciar un riesgo alto en demandas cuantitativas con un 28,5%, seguido con un 35,7% riesgo alto en demandas de carga mental, seguidos con demandas de la jornada de trabajo obteniendo un riesgo muy alto con un 67%.

En el turno nocturno se pudo evidenciar en el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo obteniendo un riesgo medio con un 50%, a continuación encontrando un riesgo alto en el dominio Demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 37,5%, riesgo

alto, siguiendo con el dominio Demandas cuantitativas obteniendo un riesgo muy alto con un 37,5%.

Para los riesgos encontrados como medio como el caso de liderazgo y relaciones sociales con un 50% que corresponden a los trabajadores de turno nocturno se presenta una respuesta de estrés moderada por lo cual se amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Para los dominios identificados de riesgo alto en demandas cuantitativas con un 28,5%, demandas de carga mental 35,7%, en el turno nocturno obteniendo en el dominio de demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 37,5%. Para este tipo de dominios se recomienda una intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica debido a que tiene una importante posibilidad de asociación con un nivel de estrés alto lo cual puede desencadenar problemas a corto o largo plazo problemas en la salud de los colaboradores.

Para los dominios que obtuvieron puntajes de riesgo muy altos como es el caso en el turno diurno obteniendo en el dominio de demandas de jornada del trabajo con un nivel de riesgo muy alto con un 67% y en el turno nocturno con el dominio de demandas cuantitativas con un porcentaje de 37,5%, para estos dominios y recalando el nivel de riesgo identificado como muy alto a la organización se le recomienda realizar una intervención inmediata debido a que existe una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés, la intervención debe ser inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para los colaboradores de ambos turnos.

En la Empresa Extranatu S.A. donde se aplicó este estudio investigativo entre trabajadores de turno diurno y nocturno se pudo evidenciar que se obtuvieron niveles de sin riesgo y riesgo bajo en la mayoría de las dimensiones evaluadas, indicando que los

trabajadores de ambos turnos solo reflejan valores altos en los dominios de Liderazgo y relaciones sociales, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas cuantitativas, Demandas de carga mental y Demandas de la jornada de trabajo.

De acuerdo al estudio realizado se pudo identificar niveles entre el rango medio, alto y muy alto en los siguientes dominios: Liderazgo y relaciones sociales dominio el cual determina los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación de las tareas en el área de trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Evidenciando en los trabajadores evaluados un nivel de riesgo medio, lo cual puede indicar que la gestión que realiza el jefe no representa dificultades en la planificación, asignación de trabajo y solución de problemas, el jefe inmediato logra generar una adecuada comunicación permitiendo la participación de todos sus colaboradores.

[En cuanto a la dimensión de demandas cuantitativas se encuentra en un nivel de riesgo alto, lo cual indica que posiblemente el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender al volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) lo cual genera que el trabajador realice sus actividades limitando el número y duración de sus pausas de trabajo o tiene que adicionar tiempo para su ejecución de las tareas con la finalidad de cumplir con los resultados esperados.

La dimensión de demandas de carga mental se encuentra en un nivel de riesgo alto, lo cual puede indicar que los trabajadores encuestados logran atender las exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea los cuales involucran procesos mentales superiores de atención durante sus jornadas laborales con la finalidad de entregar los resultados propuestos por su jefe inmediato.

En base al nivel de riesgo obtenido como muy alto en el dominio Demandas de la jornada de trabajo, son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para realizarlo. El riesgo reflejado en este dominio se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, lo cual refleja que los encuestados se encuentran inconformes con las exigencias del tiempo laboral que se realiza en términos de duración y el horario de la jornada, así como los períodos destinados a las pausas y descansos en el área de trabajo.

En base a las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para realizarlo, en la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico se encuentra en un riesgo alto, lo cual puede indicar o dar indicio a que los encuestados no se encuentran satisfechos con las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, bajo ciertas circunstancias que exige el individuo un esfuerzo de adaptación, la condición física de temperatura se convierte en un factor de riesgo dado que la Empresa se encuentra ubicada en la costa la mayoría de jornadas durante el día y la noche son de grados elevados de temperatura.

Se deberá realizar una intervención inmediata en estos aspectos debido a que los trabajadores de ambos turnos presentan niveles altos en demandas de estrés lo cual puede desencadenar en problemas en la salud y desarrollo de sus actividades en el entorno laboral. Estas medidas se entregarán junto con los resultados a los responsables de la Empresa Extranatu S.A. junto con el plan de acción para realizar las medidas correctivas o de intervención correspondientes.

Para la aplicación de este estudio se aplicó únicamente a trabajadores administrativos y operativos de turno diurno y operativo de turno nocturno, los cuestionarios aplicables fueron de la Forma B

4.2. Recomendaciones

De acuerdo a la evaluación aplicada en la Empresa Extranatu S.A. a trabajadores administrativos y operativos con turnos diurnos y para trabajadores operativos con turnos nocturnos, se recomienda aplicar en el área de trabajo las siguientes menciones.

Implementar un sistema de planificación trimestral con la finalidad de realizar un seguimiento a las evaluaciones realizadas y a los puntos críticos obtenidos, coordinando todas las funciones, y materiales a utilizar para realizar una gestión de los factores o dominios encontrados con un tipo de riesgo elevado a alto.

Brindar charlas periódicas a los trabajadores en general sobre temas de Seguridad y Salud, al mismo tiempo se recomienda que el Técnico encargado de la planta en el tema de seguridad trabaje en conjunto con la Médica Ocupacional para realizar un seguimiento a los trabajadores en el tema de accidentes de trabajo y enfermedades o molestias que sientan las cuales se vean afectadas durante sus actividades laborales.

Cada jefe de área de ambos turnos deberá llevar un seguimiento de los trabajadores al finalizar cada turno y en caso de que exista algún accidente o incidente de trabajo, comunicar de manera inmediata al técnico encargado o al jefe superior.

Los trabajadores requieren de capacitación en tema de Seguridad y Salud como es el caso de capacitación a brigadas en caso de emergencia, la importancia del uso del EPP (Equipo de Protección Personal), Riesgos Psicosociales y las afectaciones a la salud que estos factores puedan conllevar, entre otros.

Referencias

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (2015). Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492015000100010
- Blake Hargrove . (2011). Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/M_Hargrove/publication/230200407_The_Theory_of_Preventive_Stress_Management_A_33-year_Review_and_Evaluation/links/5a0d9d744585153829b30b86/The-Theory-of-Preventive-Stress-Management-A-33-year-Review-and-Evaluation.pdf
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR . (2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- DELGADO, M. (2004). Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
- Estela, R. M. (13 de 03 de 2019). *CONCEPTO.DE*. Obtenido de <https://concepto.de/riesgo/>
- EU-OSHA. (2007). *AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/corporate/issue_annual_report_2007
- Geovanna, L. (2018). *LA PALMA ACEITERA EN EL ECUADOR. LA LÍNEA DE FUEGO*.
- Hernández Santiago. (2014). Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4176/1/T1327-MDTH-Hernandez-diagn%C3%B3stico.pdf>
- Instituto de Higiene del Trabajo- Finlandia. (2000). Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=486EA07BB773BB653CA1C61692AD0815?sequence=1
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo . (2016). Obtenido de <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=0ab284fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *INSST*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2019/Ficheros/Efectos%20sobre%20la%20salud%20psicosociales.pdf
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud . (2008). Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales#more-in-section>

- ISTAS . (2005). Obtenido de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>
- ISTAS. (2010). Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- ISTAS. (2014). *INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Ivonne, J. (26 de 10 de 2018). Obtenido de <https://prezi.com/bqaczobunfsw/condiciones-intralaborales/>
- Ministerio de Protección Social. (2010). Obtenido de http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3248/1/TESIS_RIESGO_PSICOSOCIAL_INMOBILIARIA_Y_CONSTRUCTORA_RENATO_VILLACIS.pdf
- NT-25. (27 de 09 de 2013). *MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- OMS. (12 de 2013). *ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD* . Obtenido de https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Peter Knauth. (2010). Obtenido de INSHT: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/43.pdf>
- PRL. (09 de 11 de 2017). Obtenido de <https://prevencion-riesgoslaborales.com/tipos-riesgos-laborales/>
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo EXTRANATU S.A. (2017). En E. S.A.. Esmeraldas.
- Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2018). *IESS*. Obtenido de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin_estadistico_2018_nov_dic.pdf
- UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID. (10 de 01 de 2017). Obtenido de http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/laboratorios/prevencion_riesgos_laborales/manual/riesgos_mecanicos
- UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA . (10 de 08 de 2018). Obtenido de https://unlp.edu.ar/seguridad_higiene/riesgos-ergonomicos-8677
- Villacís, V. (01 de 2019). *Repositorio Universidad Internacional Sek* . Obtenido de http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3248/1/TESIS_RIESGO_PSICOSOCIAL_INMOBILIARIA_Y_CONSTRUCTORA_RENATO_VILLACIS.pdf

Villalobos Gloria . (1966). Obtenido de

http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos._2010._Factores_de_riesgo_psicosocial._Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf

Villalobos, G. (2013). *Ministerio de Relaciones laborales*. Obtenido de

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>