

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TEMA:

“Evaluación de los riesgos psicosociales en la salud del personal de bodega de insumos generales de una Empresa Bananera”.

AUTOR:

Ing. Qco. Anchundia Reyes Javier Alejandro

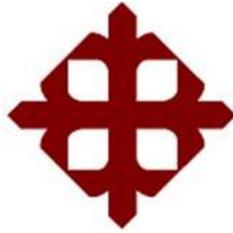
**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TUTORA:

Psic.Cl. Peñafiel Torres Carolina Eugenia Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Ingeniero Químico, **Javier Alejandro Anchundia Reyes**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo**

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Pcis. Cl. Carolina Eugenia Peñafiel Torres Mgs.

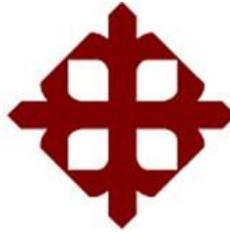
REVISOR(ES)

Lic. Andrea Ocaña Ocaña, Ph.D.

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Ricardo Loaiza Cucalón, Mgs

Guayaquil, a los 19 del mes de Mayo del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Javier Alejandro Anchundia Reyes

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **Evaluación de los riesgos psicosociales en la salud del personal de bodega de insumos generales de una Empresa Bananera** previa a la obtención del **Grado académico de Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

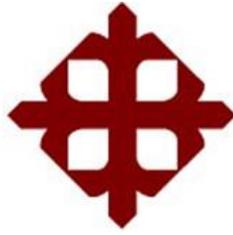
Guayaquil, a los 19 del mes de mayo del año 2025

EL AUTOR



Firmado electrónicamente por:
**JAVIER ALEJANDRO
ANCHUNDIA REYES**

Anchundia Reyes Javier Alejandro



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Anchundia Reyes Javier Alejandro

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación del Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo** titulada: **Evaluación de los riesgos psicosociales en la salud del personal de bodega de insumos generales de una Empresa Bananera**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 19 del mes de mayo del año 2025

EL AUTOR:



Anchundia Reyes Javier Alejandro

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme dado la salud, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta etapa de mi vida. A mi familia, especialmente en el cielo a mi madre Apolonia Elvira, a mi padre José Alejandro, quienes con sus sacrificios de años me supieron guiar incondicionalmente para triunfar en la vida personal y profesional. A mis queridas hermanas Argentina, Mireya, Rebeca y Rosita por siempre estar presente en mis logros.

A mi amada esposa Jessica a mis hijas Xiomara, Emmy y mi hijo Javier por su amor, apoyo y paciencia durante este proceso. Su comprensión y motivación fueron fundamentales para que pudiera alcanzar esta meta.

A mis profesores, en especial al mi tutora Psicóloga Carolina Peñafiel Torres, por su orientación, conocimientos y valiosos consejos que enriquecieron este trabajo. Su guía fue fundamental para el desarrollo de esta investigación.

A la empresa que realice la investigación y a mis compañeros de trabajo, por brindarme su apoyo y permitirme aplicar mis conocimientos en un entorno real, contribuyendo con información clave para este estudio.

Finalmente, a mis amigos y colegas de la maestría, por compartir este camino lleno de retos, aprendizajes y experiencias inolvidables. Su compañía y apoyo hicieron que este recorrido fuera más llevadero y enriquecedor.

Anchundia Reyes Javier Alejandro

DEDICATORIA

Con profundo respeto y gratitud, dedico este trabajo a quienes han sido mi mayor fuente de inspiración y fortaleza. A Dios por guiarme y darme la oportunidad de alcanzar este objetivo, a mis padres, Apolonia y José, por ser el pilar de mi formación, por enseñarme que el esfuerzo y la dedicación son la clave para alcanzar cualquier meta.

A mi esposa Jessica mis hijas Xiomara, Emmy y mi hijo Javier, quienes con amor y paciencia me han acompañado en este camino, comprendiendo los sacrificios y alentándome en cada momento.

A mis profesores y colegas, por compartir su conocimiento y experiencias, motivándome a crecer como profesional en el área de la seguridad y salud en el trabajo.

Y, finalmente, a todos aquellos que trabajan incansablemente por la seguridad y salud en el trabajo para el bienestar de los trabajadores, con la esperanza de que este aporte contribuya a la mejora de las condiciones laborales y la prevención de riesgos en el sector.

Gracias a todos los que me han apoyado paso a paso en este maravilloso camino del desarrollo académico.

Anchundia Reyes Javier Alejandro

ÍNDICE

ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
INTRODUCCIÓN	1
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	4
OBJETIVOS.....	5
Objetivo General	5
Objetivo Específicos.....	6
CAPITULO 1 PLANTEAMIENTO.....	7
1.1 Planteamiento del problema.....	7
1.2 Justificación de la investigación.....	8
1.3 Distintas teorías de los factores de riesgos psicosociales.	10
1.4 Método ISTAS-21 como herramienta de medición de los factores de riesgos psicosociales.	14
1.5 Importancia de la implementación de una evaluación de factores de riesgos psicosociales	19
CAPITULO 2 MARCO TEORICO Y ESTADO DEL ARTE.....	22
2.1 Antecedentes y marco conceptual.....	22
2.1.1 Antecedentes.....	26
2.1.2 Marco Conceptual.....	28
2.2 Estado del arte.....	33
2.3 Hipótesis y variables de estudio	38
2.3.1 Hipótesis.....	38
2.3.2 Variables de Estudio	39
CAPITULO 3 METODOLOGÍA.....	40

3.1	Diseño de investigación.....	40
3.2	Población y muestra.....	41
3.2.1	La población	41
3.2.2	Muestra:	41
3.3	Instrumentos de recolección de datos	42
3.4	Procedimientos	44
3.5	Análisis de datos	45
3.6	Resultados esperados.	46
3.7	Resultados	48
3.7.1	Niveles de Riesgo psicosocial en los trabajadores de las bodegas de Babahoyo y Durán medidos mediante el cuestionario ISTAS-21	48
3.7.2	Comparación de los riesgos Psicosociales en las bodegas.....	51
3.7.3	Análisis.....	54
CAPITULO 4 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN		56
Plan de Capacitación sobre la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral.....		56
CONCLUSIONES		62
RECOMENDACIONES		64
REFERENCIAS		66
ANEXOS		70
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN		77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Clasificación e interpretación de las puntuaciones de CoPsoQ – ISTAS-21 versión 1.5.</i>	43
Tabla 2. <i>Distribución de los Niveles de Riesgo Psicosocial Según las Dimensiones de ISTAS 21 en las Bodegas de Babahoyo y Durán</i>	50
Tabla 3. <i>Personas responsables de la capacitación</i>	59
Tabla 4. <i>Cronograma de Implementación</i>	60
Tabla 5. <i>Posibles Obstáculos y Soluciones</i>	61

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Distribución del Riesgo Psicosocial según Dimensiones del ISTAS-21 en Trabajadores de las Bodegas A) María José – Babahoyo; B) Durán; y C) Riesgo psicosocial total. Color Rojo (riesgo alto), Amarillo (riesgo intermedio), Verde (riesgo bajo)</i>	52
<i>Figura 2. Comparación de las puntuaciones de la dimensión Estima (ISTAS-21), entre las Bodegas de Babahoyo y Durán.</i>	53

RESUMEN

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral representan un desafío significativo para la salud y el bienestar de los trabajadores. Este estudio tuvo como objetivo evaluar los principales riesgos psicosociales en el personal de bodega de insumos generales en una empresa bananera, utilizando el cuestionario ISTAS-21. Se realizó un estudio transversal con 42 trabajadores de dos bodegas, analizando dimensiones como exigencias psicológicas, inseguridad laboral, apoyo social, doble presencia, estima y posibilidades de desarrollo. Los resultados evidenciaron que la inseguridad laboral fue el riesgo más prevalente, afectando al 78.6% de los trabajadores. Además, un 33.3% presentó un alto nivel de exigencias psicológicas. No se encontraron diferencias significativas en la mayoría de las dimensiones entre ambas bodegas, excepto en la doble presencia, donde se identificó una variación estadísticamente significativa ($p < 0.001$). La investigación sugiere que la falta de estabilidad laboral y la alta carga psicológica pueden impactar negativamente la salud ocupacional. Se recomienda la implementación de un plan de capacitación sobre manejo del estrés, fortalecimiento del apoyo organizacional y estrategias de bienestar laboral. Este estudio destaca la necesidad de intervenciones preventivas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y optimizar la productividad empresarial.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, Salud Ocupacional, Estrés Laboral, Carga de Trabajo, Apoyo Social en el Trabajo, Ambiente Laboral.

ABSTRACT

Psychosocial risks in the workplace pose a significant challenge to employee health and well-being. This study aimed to assess the primary psychosocial risk factors affecting warehouse workers in a banana supply company using the ISTAS-21 questionnaire. A cross-sectional analysis was conducted with 42 employees from two warehouses, evaluating dimensions such as psychological demands, job insecurity, social support, dual presence, esteem, and opportunities for development. Findings revealed that job insecurity was the most prevalent risk factor, affecting 78.6% of workers, followed by high psychological demands in 33.3% of participants. No significant differences were found between the two warehouses in most dimensions, except for dual presence, where a statistically significant variation was identified ($p < 0.001$). The results suggest that job instability and excessive psychological demands may adversely affect occupational health, increasing stress and reducing productivity. The study underscores the need for targeted interventions, including stress management training, organizational support enhancement, and workplace well-being strategies. Implementing these measures could mitigate psychosocial risks, improve employee quality of life, and foster a more productive and sustainable work environment.

Keywords: Psychosocial Risks, Occupational Health, Work Stress, Workload, Social Support at Work, Work Environment.

INTRODUCCIÓN

Históricamente el trabajo ha representado a las sociedades en sí mismas, el trabajo distingue al ser humano en su vida cotidiana, y otorga al colectivo una caracterización propia. De muchas maneras, durante las últimas décadas, la gente tuvo que acostumbrarse a condiciones de trabajo que amenazaban su salud o incluso sus vidas. Factores políticos, sociales e incluso ambientales pueden llevarnos a enfrentar peligros como empleados, ser susceptibles a enfermarnos o tener un accidente en el trabajo.

Claramente, en todo lugar de trabajo, independientemente de su tipo o tamaño, pueden surgir escenarios de riesgo. Según (Janania Abrahan, 2001, p. 126) estos riesgos surgen de una variedad de fenómenos: pueden estar relacionados con factores físicos, ambientales y antropogénicos que, al manifestarse, son capaces de causar daño humano relevante y pérdidas materiales. La probabilidad de que estos eventos ocurran depende del grado en que sus factores desencadenantes estén controlados o eliminados.

Los factores psicosociales han cobrado una relevancia cada vez mayor en los últimos años. A medida que se estudia el estrés y su impacto, el número de problemas de salud de la población, especialmente relacionados con aquellos en el mundo laboral, ha aumentado de forma dramática. La exposición continua a ambientes de trabajo deficientes ha alcanzado niveles alarmantes y se ha convertido en un problema emergente de salud pública, principalmente en el área de la salud ocupacional.

En palabras de (Moncada Lluís et al., 2008, p. 35), se reafirma esta idea cuando señalan:

“Para la salud laboral, los factores de riesgo psicosocial representan un campo de creciente interés, especialmente desde que en las últimas décadas la investigación epidemiológica ha aportado fuertes evidencias de su impacto sobre la salud. Sin embargo, no se trata de un hecho nuevo. Lo que la investigación ha identificado como “factores de riesgo psicosocial” no es más que condiciones de trabajo, estrechamente relacionadas con su organización, que son causa de enfermedad. Cuando utilizamos la jerga técnica “factores psicosociales” estamos hablando de ritmos e intensidad de trabajo excesivo, tiempos incontrolables, desconsideración y ninguneo, trato injusto, futuro inseguro; en definitiva, de condiciones de trabajo alienantes que no permiten el aprendizaje, el crecimiento y la autonomía, y dificultan que “ejercemos” también en el trabajo de aquello que realmente somos: seres sociales y creativos” (Rodríguez, 2009).

El estudio parte de la premisa de que los factores psicosociales en el trabajo no son nuevos, sino más bien una amenaza de larga data que ha permanecido en la periferia de otros riesgos laborales que han sido destacados. El aumento de la Salud Ocupacional en los últimos años ha permitido que esta discusión tenga mayor relevancia y ha motivado el desarrollo de esta investigación. Su objetivo es detectar factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de un almacén de suministros de una empresa dedicada a la venta de bananas, con el fin de identificar el problema y proponer estrategias de acción que favorezcan su bienestar.

Así, como aplicación, primeramente, se realiza una revisión teórica basada en fuentes especializadas, y luego se han redactado el método de estudio y los resultados.

Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo han adquirido especial relevancia, ya que influyen en la salud y el rendimiento de los trabajadores. La presión laboral, el apoyo social, la carga emocional y la conciliación de la vida privada y profesional, entre otros, tienen

un impacto directo en la salud física y mental de los empleados. Estos riesgos se amplifican en el caso de los almacenes de suministros de la industria bananera debido a las tareas repetitivas y físicamente exigentes, lo que lleva al estrés y al agotamiento emocional. Este estudio tiene como objetivo identificar y evaluar estos riesgos y su impacto en la salud del personal.

Partiendo de la premisa de que la correcta identificación y gestión de estos factores puede proporcionar un mejor ambiente de trabajo y calidad de vida para los trabajadores, se analizan variables como la organización del trabajo, el clima organizacional y el nivel de apoyo social. Esta evaluación busca crear estrategias que contrarresten los efectos adversos de estos riesgos y ayuden a desarrollar una cultura laboral más saludable y segura. La importancia de esta investigación está relacionada con la prevención de enfermedades laborales y la oportunidad de proporcionar a la empresa herramientas efectivas contra ellas.

Los riesgos psicosociales representan un desafío creciente en áreas con condiciones de trabajo estrictas y tareas repetitivas, como los almacenes de suministros de la industria bananera. Un problema que puede tener consecuencias graves para el bienestar mental y físico de los empleados es la sobrecarga de trabajo, la presión constante y la falta de apoyo social. Nuevos estudios sugieren que estas condiciones, cuando se experimentan durante largos períodos, pueden causar estrés crónico, ansiedad, fatiga y una disminución de la calidad de vida. En este sentido, evaluar estos riesgos para aplicar acciones que garanticen la seguridad y el bienestar de los empleados, así como la rentabilidad de la empresa, es esencial.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Pregunta principal: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que afectan la salud del personal de la bodega de insumos generales en la empresa bananera?

Preguntas específicas y posibles respuestas:

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente laboral de las bodegas?

Respuesta esperada: Sobrecarga de trabajo, presión por cumplir metas, turnos largos, monotonía, falta de control sobre tareas, aumento del estrés, fatiga, ansiedad, agotamiento físico y mental, problemas de sueño, enfermedades cardiovasculares, etc.

¿Existen diferencias entre los niveles de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral de dos establecimientos de la misma empresa?

Respuesta esperada: Existen diferencias entre los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral.

¿Qué estrategias se pueden proponer para reducir los riesgos psicosociales?

Respuesta esperada: Mejor distribución de la carga laboral, espacios de descanso adecuados, programas de bienestar laboral, evaluación constante de los factores de riesgo.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (2008), un organismo perteneciente al Ministerio de Asuntos Sociales en España, la relación entre la organización

del trabajo y los factores psicosociales, por un lado, y la salud, por otro, no es tan clara como la que existe con otros peligros más visibles y palpables, como el ruido.

La organización del trabajo es el segundo ámbito donde los impactos son sutiles (y posiblemente difíciles de medir), pero se manifiestan a través de diferentes mecanismos. Psicológicamente, pueden llevar a la ansiedad, depresión, alienación o apatía; cognitivamente, a una pobre concentración, creatividad o toma de decisiones; conductualmente, al uso de sustancias como alcohol o tabaco, conductas violentas o riesgos innecesarios; mientras que, fisiológicamente, a respuestas neuroendocrinas que impactan en el cuerpo.

Los riesgos ocupacionales resultan de la interacción perpetua entre el trabajador y su entorno laboral, lo que indica que ningún individuo en una actividad laboral está exento de las consecuencias. En este contexto, los aspectos genéticos, psicológicos y sociales, así como diversas condiciones responsables del deterioro de la salud y el bienestar de los trabajadores, juegan un papel.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar los principales riesgos psicosociales de los trabajadores de la bodega de insumos generales de una empresa bananera, con el fin de implementar medidas preventivas y de intervención efectivas.

Objetivo Específicos

- Evaluar los principales riesgos psicosociales presente en la bodega de insumos generales de una bananera, mediante la aplicación del método CoPsoQ. ISTAS-21
- Comparar los niveles de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral de dos Bodegas de la misma empresa.
- Elaborar un plan de capacitación dirigido al personal operativo y administrativo sobre la importancia de la prevención de los riesgos psicosociales en su entorno laboral.

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO

1.1 Planteamiento del problema

Las empresas deberían tener una adecuada gestión de riesgo laborales para minimizar los accidentes y enfermedades en su entorno, fundamentándose en los seis factores de riesgos laborales que existen como son los físicos, mecánicos, ergonómicos, biológicos, químicos y los psicosociales este último no se le ha dado la atención adecuada para su prevención y control son pocas las organizaciones que tienen implementada una misión para esta obligación legal y ética.

No se realiza una evaluación técnica orientada al aspecto psicosocial, por ejemplo, entre los principales problemas del personal de la bodega de la empresa a evaluar están la exposición a las actividades rígidas por el trabajo que desempeñan. Esto se debe al alta demanda y sobrecarga del trabajo en diferentes épocas del año, condiciones ambientales exageradas como es la temperatura ambiental en la actualidad, también la exposición de los riesgos por el traslado de cargas pesadas sea con vehículos o manualmente, una inadecuada planificación afecta en los horarios, tareas y turnos que dificultan las actividades personales y sociales de los trabajadores. Estas condiciones adversas pueden desencadenar en problemas de estrés, ansiedad, fatiga, trastornos musculoesqueléticos y tal vez otros impactos negativos para la salud física y mental de los trabajadores.

1.2 Justificación de la investigación

Es un tema que aborda las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas, que cuando son malas, deficientes y/o adversas, impactan negativamente sobre la seguridad, salud y bienestar, convirtiéndose entonces en una fuente de riesgo que es preciso gestionar. El estrés, carga de trabajo, falta de tiempo en estar con la familia traen consecuencias en la salud mental y física de los empleados generando inconvenientes de ansiedad, depresión, trastornos generales de salud. Al tener una adecuada evaluación y un plan de acción para controlar los riesgos psicosociales favorece al trabajador en su desempeño y la empresa aumentando la productividad.

Al explorar los riesgos psicosociales se abarca un factor de riesgo laboral que es elemental por varias razones, tanto a nivel individual como organizacional y social. Así también mejora la calidad de vida en el trabajo y en el entorno de los trabajadores. La productividad y el rendimiento de los empleados llegando a tener un entorno saludable, mejorando la eficiencia laboral transformándose los colaboradores más productivos y eficientes.

El absentismo disminuye por el rendimiento óptimo de los trabajadores, los costos económicos por los gastos médicos y seguros ya no serían un problema para la empresa y el trabajador al no tener problemas de salud mental, es destacado mencionar la retención del talento por tener un ambiente laboral saludable ayuda a retener a los empleados, reduciendo los costos asociados con la rotación de personal. Finalmente se cumplen lo que dice la legislación y regulaciones preventivas, cumpliendo un aspectos ético y moral dejando una impresión adecuada a la sociedad, familia y empresas del medio, teniendo un impacto positivo

en la empresa y en la calidad de vida de sus trabajadores. Detallando los motivos porque fue seleccionado este tema mencionamos los siguientes aspectos:

Los riesgos psicosociales en el trabajo se han convertido en un tema significativo en el campo de la seguridad y salud ocupacional, ya que influyen directamente en la salud física y mental de los trabajadores. Para industrias como la producción de banano, donde las condiciones de trabajo pueden ser difíciles de evaluar, es importante medir estos riesgos.

Impacto en la salud de los trabajadores: El estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, turnos de más de 8 horas, mucho control sobre las tareas y otros factores psicosociales pueden causar fatiga, ansiedad, depresión y problemas físicos como hipertensión o enfermedades cardiovasculares. Esto puede identificar riesgos que ayudan a prevenir malos resultados.

Entorno de trabajo mejorado y productividad: Un ambiente de trabajo saludable aumenta la motivación, mejora la retención de la fuerza laboral y aumenta el rendimiento. Al determinar los riesgos psicosociales e implementar acciones correctivas, una empresa ahorra en procesos operativos y en los costos relacionados con el ausentismo y/o la ocurrencia de accidentes.

Cumplimiento normativo y responsabilidad social corporativa: En Ecuador y otros países, algunas regulaciones sobre seguridad y salud ocupacional establecen la necesidad de evaluar los factores de riesgo psicosocial. Realizar esta investigación cumple con las normativas vigentes, mientras muestra que la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.

Contribución a la investigación académica y empresarial: Hay estudios sobre riesgos psicosociales en varios sectores, pero no tantos estudios específicos sobre el sector bananero

y almacenes de suministros generales. Esta tesis puede ser útil como referencia en futuras investigaciones y prácticas para que la empresa implemente mejores estrategias de gestión.

Salud en el trabajo – Prevención de accidentes y enfermedades laborales: Los riesgos psicosociales pueden impactar en la seguridad del lugar de trabajo. Una persona que trabaja bajo estrés o fatiga podría cometer errores que conduzcan a accidentes.

1.3 Distintas teorías de los factores de riesgos psicosociales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo como aquellos que pueden impactar negativamente en el bienestar mental y físico de los trabajadores. Según la OMS, los riesgos psicosociales son los aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, y sus contextos sociales y ambientales, que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico.

Las consecuencias para la salud de la exposición a estas categorías de riesgo incluyen estrés laboral crónico, ansiedad y depresión, condiciones cardiovasculares (por ejemplo, hipertensión y enfermedades del corazón), trastornos musculoesqueléticos debidos a la tensión y fatiga, y mayor consumo de alcohol, tabaco y drogas.

Fomentan la promoción de entornos de trabajo saludables, incluyendo la identificación y control de factores de riesgo psicosocial, la gestión del estrés y la capacitación en bienestar en el lugar de trabajo, así como el desarrollo de programas de salud mental en las empresas.

Los riesgos psicosociales se han convertido en uno de los nuevos desafíos del mundo laboral, conforme al marco de seguridad y salud ocupacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según sus hallazgos, los factores de riesgo ocupacional más prevalentes incluyen cargas de trabajo pesadas, falta de control sobre el trabajo, largas horas de trabajo y trabajo por turnos rotativos, ambientes laborales abusivos o novedosos, inseguridad laboral y falta de estabilidad contractual.

Los riesgos que no se gestionan correctamente conducen a aumentos en el ausentismo y el presentismo, disminuciones en la productividad, mayores incidencias de enfermedades y accidentes laborales, aumento de los costos comerciales por discapacidades y la pérdida de talento.

La OIT sugiere que los riesgos psicosociales también pueden evaluarse como una extensión de la seguridad en el lugar de trabajo, por ejemplo, estableciendo políticas sobre bienestar psicológico en la gestión empresarial, utilizando herramientas como la Encuesta de Evaluación de Riesgos Psicosociales para identificar problemas, y desarrollando una cultura organizacional que promueva la salud mental.

En la República del Ecuador el código de trabajo como marco legal menciona la importancia de abordar estos temas por ejemplo en los siguientes artículos destacan algunos:

Artículo 326, numeral 5 (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y asegura condiciones que protejan la salud y seguridad de los trabajadores.

Artículo 42: Obligaciones del empleador (Código del Trabajo, 2005). El empleador tiene la obligación de:

- Proveer al trabajador de los instrumentos necesarios para la realización de su labor en condiciones adecuadas de seguridad e higiene.
- Implementar medidas para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Informar y capacitar al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 43: Obligaciones del trabajador (Código del Trabajo, 2005). Los trabajadores tienen la obligación de:

- Cumplir con las normas de seguridad e higiene establecidas.

Artículo 434: Comité de Seguridad e Higiene (Código del Trabajo, 2005). Las empresas con más de 15 trabajadores están obligadas a formar un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este comité tiene funciones de inspección, análisis y recomendación de medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.

Artículo 441: Sanciones por incumplimiento (Código del Trabajo, 2005). Los empleadores que no cumplan con las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo serán sancionados con multas y podrían enfrentar otras responsabilidades legales.

Artículo 462: Prevención de riesgos (Código del Trabajo, 2005). Obliga a las empresas a realizar inspecciones regulares para identificar y controlar riesgos en el lugar de trabajo.

Otras disposiciones importantes:

- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Leyes complementarias): Este cuerpo normativo detalla las políticas nacionales de seguridad y salud laboral.
- Norma Técnica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS): Regula la gestión preventiva de riesgos laborales (Reglamento del seguro general de riesgos laborales, 2016).

Es importante mencionar que el 2 de Mayo del 2024 fue emitido el (Decreto Ejecutivo Nro. 255, 2024), esta nueva ley establece el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo el mismo que actualiza y fortalece las normativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, promoviendo entornos de trabajo más seguros y saludables en el país.

Este decreto representa un avance significativo en la protección de los trabajadores ecuatorianos, actualizando una normativa que no había sido revisada en 38 años. Su implementación busca reducir la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, promoviendo una cultura de prevención y bienestar en los entornos de trabajo.

Entre los principales aspectos del Decreto Ejecutivo N° 255 está la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo, los responsables (SGSST), Comités y Delegados de Seguridad y Salud, Capacitación y Formación, Notificación y Registros de Accidentes y Enfermedades Laborales, Sanciones por incumplimiento.

Esta resolución en el capítulo 1 de la Seguridad e Higiene del Trabajo mencionan la clasificación de los riesgos laborales entre ellos el Riesgo Psicosocial donde mencionan que son aquellos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo pudiendo producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para el trabajador y la relación con su entorno.

El método ISTAS-21 se aplicó para esta investigación, un instrumento validado y bien aceptado para ser utilizado en el contexto laboral que ha mostrado buena evidencia de fiabilidad para medir factores de riesgo psicosocial entre diversos sectores productivos. Además, su diseño permite obtener datos cuantitativos, objetivos y comparables.

Relación con el Contexto Laboral: Esta adaptación del ISTAS-21 está diseñada para la evaluación de riesgos psicosociales en diferentes sectores laborales, como en los sectores agrícolas, como en el presente estudio. Sus dimensiones y escalas son aplicables para entender factores importantes como demandas psicológicas, apoyo social e inseguridad laboral entre los trabajadores de almacenes.

Generalidad: El cuestionario fue estudiado en una población heterogénea en términos de nivel educativo y experiencia laboral, como es el caso de los trabajadores en almacenes de suministros generales.

Versatilidad del Instrumento: La versión del ISTAS-21 utilizada permite la evaluación global de varias dimensiones de riesgos psicosociales. Esto podría ser suficiente para identificar áreas prioritarias para la intervención y su asociación con el impacto en la salud del personal.

1.4 ISTAS-21 como herramienta de medición de los factores de riesgos psicosociales.

El instrumento de evaluación cuenta con dos versiones. La versión completa está compuesta por 142 preguntas, organizadas en una sección general con 53 ítems y otra específica con 89, enfocada en riesgos psicosociales, los cuales se distribuyen en 19 subdimensiones dentro de 5 dimensiones principales. Por otro lado, la versión breve incluye únicamente 20 preguntas relacionadas con las mismas dimensiones del cuestionario completo, además de información sobre edad, sexo y datos para la identificación de las unidades de análisis.

Independientemente de la versión utilizada, el cuestionario debe aplicarse a la totalidad de los trabajadores que desempeñan funciones en un mismo centro de trabajo, ya sea empresa, faena, sucursal o agencia, considerando también al personal temporal. Para que los resultados sean representativos, se requiere una tasa de respuesta mínima del 60%, siendo más confiable en la medida en que se aproxime al 100%.

Versión completa del Cuestionario

La versión completa del Cuestionario SUSES/ISTAS21 (Anexo No. 1) ha sido concebida como un instrumento para la evaluación, prevención, intervención y vigilancia epidemiológica de los riesgos psicosociales en el trabajo y en el ámbito de la salud ocupacional. Este cuestionario contiene 142 preguntas en las que se evalúan 53 aspectos generales relacionados con la salud, el trabajo, las condiciones laborales, el salario, la deuda y el ausentismo, y 89 evaluaciones específicas de detección de riesgos psicosociales en cinco dimensiones. El cuestionario está disponible en dos partes separadas, pero complementarias: la primera está destinada a la parte general y la segunda a la parte de medición de riesgos psicosociales. Además, toda la información detallada de aplicación y metodología se encuentra en el manual de la versión completa del método del cuestionario SUSES/ISTAS21 publicado por el Gobierno de Chile: Superintendencia de Seguridad Social (Candia T. & Pérez Franco, 2020).

La versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-ISTAS21 es una adaptación al castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Su propósito es facilitar la evaluación inicial de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores. También puede emplearse para valorar, de manera individual, la exposición psicosocial en un puesto de trabajo específico. Este instrumento permite identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud en el entorno laboral. Cuando se usa con fines preventivos, su aplicación debe ser gestionada por un profesional en prevención de riesgos, quien asegurará el anonimato de las respuestas y promoverá el uso de grupos de discusión para detectar oportunidades de mejora en la organización del trabajo. Toda la información

detallada sobre su aplicación y metodología se encuentra en el Manual del método del cuestionario CoPsoQ-ISTAS21, versión corta 1.5. (Vasquez & Figueroa, 2010).

La exposición a riesgos psicosociales en el entorno laboral puede contribuir al desarrollo de problemas de salud como estrés, ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos, afecciones cardiovasculares, úlceras gástricas, alteraciones inmunológicas, alergias, contracturas musculares y dolor de espalda. Estos riesgos están directamente relacionados con las condiciones laborales y, en particular, con la organización del trabajo, representando factores perjudiciales para el bienestar de los trabajadores.

El cuestionario permite identificar cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que pueden estar presentes en el ambiente de trabajo:

Exigencias psicológicas excesivas: Se refieren a la necesidad de trabajar a un ritmo acelerado, de manera irregular o bajo presión, además de la obligación de reprimir emociones en el entorno laboral. (Apartado 1 del cuestionario).

Falta de control sobre las tareas y condiciones laborales: Ocurre cuando los trabajadores tienen poca autonomía en la ejecución de sus funciones, no pueden aplicar sus conocimientos y habilidades o perciben que su labor carece de sentido. También incluye la imposibilidad de ajustar el horario laboral a necesidades personales o familiares. (Apartado 2 del cuestionario).

Déficit de apoyo social, falta de previsibilidad o roles poco definidos: Se presenta en entornos donde el trabajo se desarrolla de manera aislada, sin respaldo de superiores o compañeros, con tareas mal estructuradas o sin acceso a la información necesaria para su correcta ejecución. (Apartado 4 del cuestionario).

Compensaciones insuficientes: Incluye la falta de reconocimiento, inseguridad laboral, reasignaciones de puesto sin consentimiento y situaciones de trato injusto. (Apartados 3 y 6 del cuestionario).

Adicionalmente, existe un factor que impacta de manera significativa en la salud: la doble presencia (Apartado 5 del cuestionario). Este fenómeno afecta principalmente a las mujeres, quienes asumen la mayor parte de las responsabilidades domésticas y familiares, generando una carga laboral adicional. La necesidad de equilibrar ambas esferas de manera simultánea puede representar un desafío considerable, dependiendo de la organización del trabajo y del grado de flexibilidad que este permita.

Toda esta información se encuentra detallada en el Manual del método del cuestionario CoPsoQ ISTAS-21 versión corta, marzo de 2010.

La evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral se fundamenta en teorías que relacionan las condiciones de trabajo con la salud física y mental de los empleados. Por ejemplos el modelo de Demanda-Control-Apoyo, desarrollado por Karasek y Theorell, el método ISTAS-21 CoPsoQ, Pesico y la Teoría del Estrés Transaccional de Richard S. Lazarus y Susan Folkman esta teoría demuestra un marco teórico relevantes que explican cómo ciertos factores, como la carga de trabajo, el control sobre las tareas y el apoyo social, afectan el bienestar del personal. Según estas teorías, si un trabajador está sometido a una combinación de necesidades de trabajo irrazonablemente altas, un bajo nivel de control sobre su actividad y un bajo apoyo social, entonces la probabilidad de desarrollar problemas de salud como estrés crónico, ansiedad y enfermedades relacionadas, aumenta.

En el ámbito del trabajo en almacenes, donde suele haber un alto nivel de presión laboral, demanda física y posiblemente baja autonomía sobre la postura de trabajo, es

importante realizar un análisis de los riesgos psicosociales. La información sobre factores psicosociales y salud permite a los investigadores no solo mapear la situación actual en un entorno particular, sino también ayudar en el desarrollo de estrategias de intervención basadas en evidencia.

Por ejemplo, el modelo “Demanda-Control-Apoyo”, que describen Robert Karasek y Töres Theorell, es ampliamente utilizado en investigaciones académicas y aplicado por empresas e instituciones interesadas en la gestión de riesgos psicosociales y la promoción del bienestar laboral. Aunque el modelo no es propiedad de ninguna empresa en particular, muchas organizaciones conocidas lo han integrado en sus estrategias de salud ocupacional entre estas empresas tenemos Unilever esta multinacional dedicada a la elaboración y distribución de productos para el aseo personal ha implementado estudios sobre estrés laboral, integrando marcos como el de Karasek para diseñar políticas que equilibren las demandas laborales y el apoyo social en el trabajo.

Mientras que la General Electric ha trabajado en programas que abordan el estrés laboral y la gestión del entorno de trabajo, utilizando marcos conceptuales como el de Karasek para guiar sus intervenciones.

Así también los organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) quienes ha promovido este modelo en la elaboración de guías sobre salud mental y estrés laboral, la Organización Internacional del Trabajo utiliza conceptos del modelo de Karasek en sus recomendaciones sobre trabajo decente y saludable.

Estas empresas y organizaciones han adoptado enfoques basados en el modelo para fomentar un equilibrio saludable entre las demandas laborales, el nivel de control sobre el

trabajo y el apoyo social en el entorno laboral. Esto refuerza su reputación como empleadores responsables y reduce los costos relacionados con el estrés y el ausentismo laboral.

La teoría del estrés transaccional, desarrollada por Lazarus y Folkman, explica cómo las personas evalúan y responden al estrés en función de la interacción entre el individuo y su entorno. Según esta teoría el estrés no se ve como una reacción automática a un estímulo externo, sino como un proceso dinámico de evaluación cognitiva y afrontamiento. Enfocándose en evaluaciones cognitivas, primarias, secundarias, afrontamientos centrados en el problema y la emoción y los resultados del proceso de afrontamiento. Esta teoría ha sido fundamentada en áreas como por ejemplo la psicología de la salud para entender el impacto del estrés en enfermedades crónicas, trabajo y organizaciones para evaluar cómo los empleados perciben y manejan el estrés laboral, en la educación ayudando a los estudiantes y profesores a enfrentar situaciones académicas desafiantes. Esta teoría destaca la importancia de las percepciones y estrategias personales en la experiencia y manejo del estrés.

1.5 Importancia de la implementación de una evaluación de factores de riesgos psicosociales

Desde un enfoque práctico, la realización de este estudio es fundamental para identificar los factores psicosociales que inciden en la salud y el bienestar de los empleados de la bodega de insumos generales de una empresa bananera. Al abordar específicamente los riesgos que enfrenta este grupo, la investigación podrá proponer medidas concretas para mejorar las condiciones de trabajo y mitigar el impacto negativo de estos factores. La implementación de dichas medidas puede contribuir a reducir el absentismo, mejorar la satisfacción laboral, y optimizar el rendimiento y la productividad en la bodega.

Para la evaluación de este grupo de personas se utilizó el cuestionario ISTAS-21, versión corta, que se utiliza para pequeñas empresas con menos de 25 trabajadores en su versión Marzo 2010, fue seleccionada como herramienta principal para la evaluación de los riesgos psicosociales en esta investigación debido a varias razones:

Uso Reconocido en Estudios Previos: El ISTAS-21 ha sido utilizado en numerosas investigaciones nacionales e internacionales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, lo que respalda su confiabilidad y relevancia para esta investigación. En virtud de estas características, el cuestionario ISTAS-21 versión 2010 fue considerado como el instrumento más adecuado para esta tesis, garantizando la validez de los resultados obtenidos y su aplicabilidad en la evaluación de los riesgos psicosociales y su impacto en la salud de los trabajadores

Los trabajadores de las bodegas pueden enfrentar condiciones laborales que pueden no ser óptimas; Tales condiciones pueden no ser las mejores para los trabajadores, lo que dificulta tanto su trabajo como su tiempo de recreación. Al identificar estos riesgos, la empresa podrá establecer políticas de bienestar laboral y programas de intervención enfocados en la prevención y gestión de riesgos psicosociales, asegurando así un entorno más seguro, saludable y motivador en el lugar de trabajo.

El tema de este artículo es una empresa que se especializa en la producción, empaque y exportación de bananos al mercado internacional. Su actividad principal va desde el cultivo de la fruta hasta su distribución, asegurando altos estándares de calidad para la exportación.

La empresa cuenta con diferentes áreas de apoyo dentro de sus operaciones, como el almacén de suministros generales, que es fundamental para el almacenamiento y distribución de materiales necesarios para el proceso de producción de agroquímicos, materiales de empaque, herramientas, equipos de trabajo, etc.

El análisis e interpretación llevan a la inversión de la corporación lectora en campos diversificados para mejorar su superioridad operativa y asegurar condiciones seguras para su fuerza laboral. Algunas de sus inversiones principales incluyen:

Infraestructura y tecnología:

- Actualización de instalaciones para mejorar los procesos logísticos dentro del almacenamiento.
- Implementación de sistemas de almacenamiento y control de inventarios.

Salud ocupacional y seguridad:

- Capacitación del personal en el manejo seguro de suministros y prevención de riesgos laborales.
- Medidas de seguridad implementadas en el almacén incluyen señalización, PPE y regulaciones para el manejo de productos.
- Evaluación periódica de necesidades de riesgos laborales, incluidos riesgos psicosociales, para el mejoramiento del bienestar de los trabajadores.

Clima y responsabilidad social:

- Sistemas para reducir la carga ambiental del uso y disposición de suministros.
- Acciones relacionadas con la responsabilidad social dirigidas al bienestar de los trabajadores y sus familias.

CAPITULO 2

MARCO TEORICO Y ESTADO DEL ARTE

2.1 Antecedentes y marco conceptual.

En Ecuador, según la (Organización Internacional del Trabajo, 2012), desde 2007, los accidentes laborales han producido un costo económico de casi 200 millones de dólares al año, una cifra pagada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Su Departamento de Seguro de Riesgos gestiona la seguridad ocupacional a través de dos tipos básicos de contingencias:

- Accidentes laborales: sucesos inmediatos que interrumpen el rendimiento del trabajador, los cuales pueden dirigirse a lo temporal.
- Enfermedades ocupacionales: enfermedades causadas por la exposición a riesgos en el ambiente laboral que pueden poner en peligro la salud a largo plazo.

La situación se ve muy negativa con los números del IESS. Cada año se detectan de 80 mil a 100 mil accidentes laborales, y ocurren alrededor de 60 mil enfermedades ocupacionales. Sin embargo, el resultado aún está lejos de ser óptimo a pesar de los grandes esfuerzos del gobierno en seguridad e higiene ocupacional.

Dicho contexto genera dudas respecto a la efectividad de las normativas actuales en Ecuador. A pesar de que el propósito es la iluminación y mitigación de riesgos ocupacionales, los números muestran un resultado mixto. Pero si esto no sucede, las consecuencias no solo afectan a la fuerza laboral, sino a todos los hogares; trabajadores en todo el país...

Para resolver este problema, se realizó una investigación basada en un estudio cuantitativo y cualitativo dentro de organizaciones en la ciudad de Machala, además de entrevistas a expertos en este tema. El objetivo de esta investigación es evaluar los ambientes laborales de acuerdo con los factores de riesgo presentes en ellos.

La meta es proporcionar información relevante a las instituciones gubernamentales y a la sociedad en su conjunto para disminuir, si no eliminar, el riesgo de seguridad e higiene ocupacional (Capa Benítez et al., 2018).

Los cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales de las últimas décadas han transformado fundamentalmente el mundo laboral. Los entornos de trabajo han cambiado radicalmente en comparación con hace 50 años.

Más de la mitad de los trabajadores de hoy en día realizan sus trabajos en oficinas en lugar de fábricas o en el campo, y su trabajo se centra en gestionar información o interactuar con personas en lugar de manipular objetos físicos. El trabajo ha experimentado un cambio fundamental de demandas principalmente físicas a principalmente mentales.

Cuando el trabajo se intensifica, la carga mental sobre los trabajadores proviene de un lugar mucho mayor. Las habilidades interpersonales como la comunicación y las competencias cognitivas como la toma de decisiones han tomado un papel central.

Sin embargo, la seguridad laboral es ahora cosa del pasado y la flexibilidad funcional se ha convertido en una necesidad primordial. Se asume que los empleados deben ser proactivos, creativos y capaces de adaptarse a nuevas demandas, incluso si eso significa dejar sus vidas personales y familiares en espera. La preocupación por el aumento de presión laboral es así un problema importante en gran parte del mundo, condicionado por la pérdida de

autonomía y la desalineación no financiera (y a veces financiera) entre la recompensa y el esfuerzo. Ya no te juzgan por el tiempo que dedicas en tu búsqueda del éxito, sino por el resultado que entregas.

Tales cambios también han alterado los riesgos para la salud en el lugar de trabajo. Si en el pasado los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos prevalecían sobre otros tipos de peligros, hoy en día, entre las nuevas estructuras organizativas y los factores de riesgo psicosocial que surgen de ellas, la importancia del riesgo psicosocial se vuelve más relevante, sin que se disminuyan o eliminen los anteriores.

La (Organización mundial de la salud, 2017) y la OIT definen el entorno psicosocial como un riesgo emergente y un desafío para la salud ocupacional a nivel mundial. Los factores de riesgo psicosocial son la interacción entre el entorno laboral, las condiciones de trabajo de la organización y las características del trabajador/aspectos objetivos y subjetivos fuera del empleo según la OIT.

Esto se desglosa en tres factores principales:

a) Condiciones y entorno de trabajo: Trabajo asignado, los alrededores físicos, relaciones laborales con supervisores y compañeros, y políticas de gestión empresarial.

b) Factores personales: Estos se relacionan con las capacidades y restricciones del trabajador en relación con las demandas de su rol.

c) Factores externos: Estos son facetas no relacionadas con el trabajo de la vida de un empleado, incluyendo pero no limitado a su situación familiar, cultura, dieta, acceso al transporte y condiciones de vida.

Este manual proporciona una metodología para la visualización e intervención del riesgo/potencial psicosocial en el lugar de trabajo que puede resultar en daño físico y psicológico fuertemente relacionado con el estrés laboral. El estrés es una reacción a las demandas de trabajo y presiones que exceden los recursos del trabajador para adaptarse y puede desempeñar un papel en la patogénesis de varias enfermedades, incluidas enfermedades cardiovasculares, depresión, enfermedades musculoesqueléticas y otras afecciones.

La evidencia científica sugiere que altas demandas laborales, baja autonomía para tomar decisiones sobre cómo se realizan las tareas, altas demandas emocionales y desequilibrio entre esfuerzo y recompensa son factores de riesgo para la salud mental y física. Estos riesgos psicosociales también tienen consecuencias económicas significativas, como un aumento en los costos de atención médica y tratamiento médico. También influyen en la productividad empresarial, lo cual es evidente en el aumento del ausentismo y las bajas por enfermedad, así como en los accidentes laborales.

Por lo tanto, la principal preocupación de las organizaciones internacionales y centros de investigación no es el estrés en sí, sino los determinantes psicosociales de la generación de estrés. Dependiendo de la gestión del estrés y los peligros organizativos psicosociales en el trabajo, se deben implementar estrategias de intervención.

La primera invita a soluciones individuales orientadas al trabajador, mientras que la segunda habilita cambios estructurales que mejoran la fuente de trabajo para todos los involucrados (Candia T. & Pérez Franco, 2020).

2.1.1 Antecedentes

La salud se comprende no solo como la ausencia de enfermedad sino como una manera de vivir autónoma, digna y solidaria, es decir, inseparable del nivel y calidad de vida del individuo y su familia, de las características sociales de otros núcleos de población y de las condiciones de su entorno. Se ha señalado que la condición de salud está afectada por factores genéticos y hereditarios, ambientales y culturales, así como por el estilo de vida y por la organización de los servicios de salud. La interacción positiva de estos factores (individuales, del medio y los de tipo organizacional), encontrará su expresión en una vida digna, autónoma y solidaria a través de una buena salud. Ahora bien, es conveniente tener en cuenta la existencia de otro factor condicionante de similar importancia, y es la condición laboral, cuya relación con la salud es continua e ininterrumpida. Asimismo, se ha dicho que el trabajo constituye la principal manifestación humana, y que puede representar tanto un instrumento de salud, como también un instrumento patógeno. En tales condiciones, la salud, la actividad laboral y el medio representan los tres elementos básicos de la ecología humana y del bienestar social.

La importancia de lograr una adecuada calidad de vida y un buen nivel de salud ha sido expresada en múltiples ocasiones y en variadas circunstancias. La Asamblea Mundial de la Salud decidió en 1977 que la principal meta social de los gobiernos y de la OMS en los próximos decenios debe consistir en “alcanzar para todos los ciudadanos del mundo en el año 2000, un grado de salud que les permita llevar una vida social y económicamente productiva”. Según (Montalvo, 1985), la salud para todos ideológicamente se basa en los siguientes postulados:

- La salud es un derecho humano y una meta social universalmente aceptada.
- Se pretende que las grandes y marcadas desigualdades en salud entre diferentes países, y entre distintos estratos de población dentro de un mismo país, sean drásticamente reducidas como un significado de equidad y de justicia social.
- El pueblo tiene el derecho y el deber de participar en lo individual y en lo colectivo en la planificación y ejecución de los cuidados de su salud. La Asamblea Mundial de la Salud, al aprobar la meta de salud para todos, consideró el probable escenario socioeconómico que existiría para 2000; esto, para América Latina, se identifica en términos generales con cambios demográficos.

Los riesgos psicosociales en el trabajo han recibido una atención creciente, basada en la evidencia acumulada de sus efectos adversos para la salud de los trabajadores. La investigación en múltiples industrias ya ha demostrado una correlación entre la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, las demandas emocionales del trabajo y la calidad de las relaciones laborales, y la salud física y mental.

Según la OIT, los riesgos psicosociales son uno de los desafíos clave en términos de gestión de la salud ocupacional en general, ya que se correlacionan con niveles más altos de estrés, ansiedad, depresión y, por lo tanto, con problemas de rendimiento laboral y ausentismo.

Incluso en el sector de almacenamiento y logística, las cargas de trabajo, las tareas repetitivas y el cumplimiento de los plazos a menudo conducen a condiciones de trabajo intimidantes. El personal de la industria que trabaja en almacenes enfrenta niveles más altos de estrés que en otros sectores, según varios estudios, debido a la presión para cumplir con las metas de producción y la baja autonomía en sus actividades.

En las empresas bananeras, los almacenes de suministros generales proveen materiales básicos a otras áreas de la empresa, lo que los convierte en estructuras clave en la cadena de producción. Los riesgos psicosociales en estos espacios de trabajo también pueden variar dependiendo de aspectos como las condiciones físicas del espacio, la organización del trabajo y la relación entre el trabajador y la supervisión, que, si no se gestionan bien, pueden afectar la salud y el bienestar del personal..

2.1.2 Marco Conceptual

Riesgos Psicosociales: Los factores y condiciones del lugar de trabajo que pueden afectar la salud mental, emocional y física de los trabajadores. El estrés laboral involucra varios factores, incluyendo la carga de trabajo, la presión de tiempo, el apoyo social y el grado de control sobre las tareas.

Salud Ocupacional: Una rama de la salud que se ocupa de la prevención de exposiciones laborales que pueden causar enfermedades y la promoción de prácticas de trabajo saludables y seguras.

Estrés Relacionado con el Trabajo: Una reacción física y emocional negativa que ocurre cuando las demandas del trabajo superan la capacidad de la persona para afrontarlas. Si no se controla, puede causar problemas de salud, incluyendo ansiedad, fatiga y enfermedades físicas.

Carga de Trabajo: La combinación de demandas físicas y mentales de una tarea específica o posición laboral sobre un empleado. El exceso de trabajo lleva al cansancio, disminución del rendimiento y problemas de salud a largo plazo.

Apoyo Social en el Lugar de Trabajo: La presencia de ayuda y asistencia que un trabajador siente que recibe de sus compañeros y de la gerencia. Se sabe que el apoyo social es un factor protector contra el impacto perjudicial del estrés y otros factores de riesgo psicosocial.

Entorno de Trabajo: Los aspectos físicos, sociales y organizacionales del lugar de trabajo. Estos no son únicamente aspectos materiales; por ejemplo, en lugar de crear un entorno de trabajo cómodo, los aspectos psicológicos, como las relaciones interpersonales y el clima organizacional, además de los aspectos materiales, también pueden afectar el bienestar y la productividad del personal.

Estrés Crónico en el Trabajo: La definición es muy amplia, pero generalmente sería una respuesta emocional, física y conductual prolongada que ocurre cuando las demandas del entorno laboral exceden los recursos o la capacidad de la persona para afrontarlas. Este estrés no es específico ni temporal; se acumula con el tiempo debido a varios factores:

- Sobrecarga de trabajo.
- Conflicto interpersonal, incluyendo en el trabajo.
- Falta de control sobre las tareas.
- Inseguridad laboral.
- Demandas poco claras o contradictorias.

Aquí está lo que se puede esperar con estrés crónico en el trabajo:

- Afecciones a la salud física (hipertensión, problemas cardiovasculares).
- Declive en la salud mental (ansiedad, depresión).
- Alteraciones en la calidad del sueño.
- Bajo rendimiento y absentismo en el trabajo.

Síndrome de Agotamiento: Esta es una etapa extrema de estrés crónico en el trabajo y reconocida como un fenómeno relacionado con el trabajo por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Esta condición se representa por tres dimensiones principales:

Agotamiento emocional: Sentirse quemado, agotado emocionalmente, físicamente fatigado y sin energía para realizar el trabajo.

Despersonalización o cinismo: Actitudes negativas y cínicas hacia colegas o clientes, sentimientos de insensibilidad o desapego, pérdida de empatía.

Falta de realización personal: Un sentido de ineficacia, frustración e insatisfacción con el propio rendimiento.

El agotamiento ocurre típicamente cuando los estresores se acumulan durante mucho tiempo, por ejemplo:

- Jornadas laborales largas y exigentes.
- Entornos de trabajo tóxicos.
- Déficit de reconocimiento o apoyo.

Contexto de la Bodega en una Empresa Bananera

Los almacenes generales de suministro de las empresas bananeras solo tienen que ofrecer materiales esenciales para la producción. Bajo esta sección, los trabajadores pueden experimentar demandas físicas (como la manipulación de cargas), demandas psicológicas (sensación de tener que alcanzar objetivos) y demandas sociales (relaciones interpersonales en un entorno controlado), que también pueden ser resultado de largas horas de trabajo y condiciones motivantes que a menudo pueden llevar a conflictos entre pares.

Evaluar los riesgos psicosociales basados en demandas dentro de este entorno nos ayuda a identificar cómo afectan la salud de los empleados e identificar estrategias para mitigar los impactos negativos en la salud, resultando en una fuerza laboral más saludable y productiva.

Finalmente, esta investigación se contextualiza dentro de los riesgos psicosociales como una influencia en la salud ocupacional. Por lo tanto, durante el almacenamiento de la compañía bananera, analizar y conocer tales factores será vital para construir un plan que reduzca y mitigue tales factores, beneficiando así el bienestar del personal y las condiciones laborales.

Entre los estudios recientes relacionados con riesgos psicosocial tenemos los siguientes:

En el año 2018 en el estado Ecuatoriano según el acuerdo ministerial MDT – 2018 – 0108 con la colaboración de la FAO se emitió el Manual de Seguridad y Salud en la Industria Bananera: Este manual aborda los riesgos laborales en el sector bananero, incluyendo los riesgos psicosociales, esto lo menciona en la ficha #1 de su contenido proporcionando directrices sobre la identificación y gestión de estos riesgos en las diferentes fases del proceso productivo (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2018).

En 2022, dentro de un programa de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Colombia, se llevó a cabo un estudio en la empresa Caribana S.A.A., perteneciente al sector bananero. Esta investigación abordó la gestión de riesgos psicosociales en el ámbito agropecuario, resaltando la importancia de su identificación y control para mejorar tanto la salud laboral como la productividad.

El objetivo principal fue analizar la gestión de los riesgos psicosociales en Agropecuaria Caribana, considerando que las demandas y características propias de este sector pueden contribuir al desarrollo de trastornos psicosociales, afectando no solo la calidad de vida del trabajador, sino también la estabilidad de su entorno familiar. Además, el estudio evaluó el nivel de cumplimiento de la normativa colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de determinar si las medidas implementadas en la empresa cumplen con los requerimientos establecidos para la reducción de estos riesgos. (Chaverra Mosquera & Massiris Martínez, 2022).

Algunos estudios se han realizado en Ecuador sobre riesgos laborales, como el análisis del riesgo psicosocial. Por ejemplo, el diseño de un programa de prevención y control de riesgos en el área de empaque de una empresa bananera en la provincia de Guayas; este estudio abordó el reconocimiento y control de peligros laborales, con información pertinente a las condiciones de trabajo dentro de este sector.

El estudio encontró que los trabajadores en el área de empaque no ven un gran riesgo en términos de SST, al menos antes de la implementación. El riesgo medio en el factor psicosocial "Carga de trabajo y ritmo" también fue un aspecto relevante, especialmente el asociado con el estrés resultante de la velocidad y las demandas de las tareas asignadas. El segundo factor identificado fue "Margen para la acción y el control," que un menor porcentaje de trabajadores consideró que la estricta imposición de tareas era un riesgo relevante. A mediano plazo, la ausencia de acciones preventivas y de control respecto a estos factores puede generar efectos perjudiciales en la salud de los empleados y conllevar consecuencias negativas para la organización en su conjunto, incluyendo disputas laborales y disminución de la productividad.

Para mejorar las condiciones laborales en el área de empaque, se diseñó un programa para la prevención y control de riesgos laborales basado en estos hallazgos. Sin embargo, hasta ahora, no se ha reconocido información similar acerca de los factores de riesgo psicosocial que pueden existir en los almacenes de suministro en el sector bananero, lo cual indica la importancia de llevar a cabo más investigaciones sobre el tema.

2.2 Estado del arte

El término factores psicosociales en el trabajo existe desde hace solo unas pocas décadas; probablemente se utilizó por primera vez en el último cuarto del siglo pasado. Desde entonces, el tema ha comenzado a abordarse, aunque al principio de una manera muy limitada. Su primera mención oficial se produjo en 1984 en el documento de la Organización Internacional del Trabajo "Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control". Desde su concepción, se ha reconocido la importancia de sus efectos reales, el desafío de definirlos objetivamente y su complejidad. Estos factores son difíciles de comprender ya que engloban un conjunto de perspectivas y experiencias de los trabajadores e involucran múltiples dominios.

Las primeras listas de riesgos psicosociales reunieron un conjunto de aspectos que incluyen sobrecarga de trabajo, falta de control sobre las tareas, conflictos con la autoridad, desigualdad salarial, inseguridad laboral, así como problemas en las relaciones laborales y trabajo por turnos. Notablemente, estas condiciones siguen siendo comunes, incluso después de todo este tiempo.

La idea de los factores psicosociales relacionados con el trabajo ha evolucionado y está estrechamente relacionada con los factores organizacionales en la tercera edición de la

Enciclopedia de Seguridad y Salud Ocupacional. Ambos aportan evidencia de elementos sociales que afectan el comportamiento y la salud de los trabajadores, para bien o para mal.

Sin embargo, el énfasis en los elementos psicosociales negativos ha superado a la examinación de sus posibles influencias positivas. Aunque la dimensión legal solo veía el tema en términos de prevención de daños y el deber de cuidado para proteger el bienestar físico y mental de los trabajadores, también era necesario que la perspectiva organizativa incorporara resultados negativos, así como oportunidades de desarrollo para hacer justicia al fenómeno capturado por el término general "*mobbing*". Una conceptualización positiva de estos factores habría permitido ver la inversión en salud y seguridad ocupacional no solo como un costo sino como un catalizador para aumentar la productividad y el desempeño en el lugar de trabajo.

Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son situaciones que tienen un gran potencial para afectar negativamente la salud física, social o mental de los trabajadores. Los riesgos psicosociales difieren de los factores de riesgo psicosocial en términos del nivel de impacto que causan: los riesgos psicosociales son serios y potencialmente mortales; por lo tanto, deben priorizarse. (Moreno Jiménez).

El aumento de la exposición a riesgos psicosociales en los últimos años ha tenido un impacto no solo en la salud de los trabajadores, sino también en la economía de la empresa. La tendencia hacia una mayor exigencia laboral ha surgido del auge de la globalización y las presiones productivas, sociales y económicas, y a menudo sin el debido proceso. A pesar de los estudios sobre riesgos psicosociales en los ámbitos administrativo y operativo, no se han desarrollado estudios específicos sobre riesgos psicosociales en almacenes de suministro.

Aunque se pueden encontrar ejemplos de programas de seguridad y salud ocupacional, aún no se han investigado a fondo los efectos de los riesgos psicosociales en el área. A veces los trabajadores plantean problemas a sus jefes sobre la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento, lo que puede llevar al estrés laboral. Dado que hay falta de información e incluso acciones concretas sobre este asunto, es comprensible encontrar evaluaciones psicosociales específicas.

El vínculo entre factores psicosociales y enfermedad está bien establecido, y es importante reevaluar regularmente los factores de riesgo. La tensión mental generada por la exposición a condiciones de trabajo desafortunadas aumenta el riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares si se prolonga en el tiempo (García et al., 2007).

Según Creus Solé (2013, 813), la organización del trabajo es uno de los factores de riesgo psicosocial que tiene mayores efectos en el desempeño de los trabajadores. Diferentes elementos de este tipo de riesgo incluyen tener pocas horas de trabajo, demasiado trabajo y una mala comunicación entre superiores y subordinados, que pueden desestabilizar la organización.

Existen varios métodos, herramientas como cuestionarios, entrevistas, grupos focales, etc., para medir estos riesgos. Según Padilla García, González Gómez y Pérez Meléndez (1985, p. 96), el cuestionario es una herramienta popular debido a su capacidad para estandarizar las respuestas de los trabajadores, permitiendo la comparación e interpretación objetiva de datos y reduciendo el factor de subjetividad evaluativa.

Además, la aplicación de estas herramientas mediante la informatización de procesos y la implementación de programas permite optimizar el tiempo de evaluación, lo que conlleva un menor costo comparado con otras técnicas..

La constitución de la (Organización mundial de la salud, 1946) define: “La salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Por otra parte, la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consideran la salud ocupacional como: “La rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales. En suma, adaptar el trabajo al hombre” (Leyton-Pavez et al., 2017).

Las condiciones laborales son una exposición crónica a situaciones de riesgo eventual que no son problemas particulares y que escapan al control individual, constituyéndose en un verdadero problema de salud pública (Mendoza-Llanos & Moyano-Díaz, 2019).

Los riesgos psicosociales entre los trabajadores de almacenes en América Latina abarcan varios factores que impactan significativamente su salud y desempeño laboral. Los estudios indican que estos riesgos incluyen el estrés ocupacional, la interferencia entre el trabajo y la familia y la violencia en el lugar de trabajo, con una prevalencia notable de insatisfacción en relación con el reconocimiento del desempeño y los problemas de comunicación (Mendívil et al., 2024; Zambrano & Betzabé, 2023). Por ejemplo, un estudio realizado en una planta empacadora destacó los desafíos relacionados con la libertad de expresión y la confianza en la toma de decisiones, que son fundamentales para fomentar un entorno laboral propicio (Zambrano & Betzabé, 2023). Además, una investigación en Perú reveló que la angustia psicológica está estrechamente relacionada con factores psicosociales como la autoestima y el equilibrio entre la vida laboral y personal, y que las mujeres experimentan mayores exigencias psicológicas (Castillo & Nolasco, 2024). Una revisión sistemática enfatiza además la necesidad de intervenciones específicas para abordar estos

riesgos, particularmente en relación con las disparidades de clase social y género, a fin de promover mejores resultados de salud y reducir las desigualdades (Paternina et al., 2022).

La evaluación de los riesgos psicosociales entre los trabajadores del almacén mediante la versión corta de ISTAS-21 revela frecuencias variables de riesgo en todas sus dimensiones. Con frecuencia se informa sobre las exigencias psicológicas y la inseguridad laboral, lo que refleja los altos niveles de estrés y la preocupación por la estabilidad laboral, que son fundamentales en entornos caracterizados por una alta intensidad laboral y presiones de tiempo (Leka et al., 2008; Yoo et al., 2022). Por el contrario, aspectos como el desarrollo activo del trabajo y las habilidades y el apoyo social suelen mostrar riesgos menos frecuentes, lo que indica posibles áreas de mejora en la participación de los trabajadores y la calidad del liderazgo (Posada Rivero, 2018). También se observa, aunque con menor frecuencia, problemas de doble presencia y autoestima, lo que sugiere que, si bien estos factores están presentes, pueden no ser tan generalizados como las exigencias psicológicas y la inseguridad laboral (Millar, 1990). Abordar estos riesgos psicosociales es esencial para mejorar el bienestar y la productividad de los trabajadores en los almacenes (Posada Rivero, 2018).

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral han sido objeto de varios estudios que tratan factores intralaborales como también extralaborales que pueden afectar la salud de los trabajadores. En una investigación en pescadores artesanales de una comunidad de San Antero, Córdoba, se identificaron condiciones laborales, como largas horas de trabajo y relaciones interpersonales conflictivas, que aumentan el riesgo psicosocial. Además, factores extralaborales, como condiciones económicas precarias y malas condiciones de vivienda, también contribuyen a mayor riesgo psicosocial (Bello Polo, 2021). De manera similar, en el personal de bodega de una empresa distribuidora de baldosas cerámicas en Barranquilla,

Atlántico, se encontró relación entre el estrés laboral y lesiones musculoesqueléticas en los trabajadores, lo que implica que los riesgos psicosociales y físicos están interrelacionados (Rosas de la Rosa & Burgos García, 2023).

De manera similar, la investigación sobre los factores psicosociales en el Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional de Ecuador (GOE) enfatiza aún más la necesidad de identificar y mitigar estos riesgos en este contexto particular.

A pesar de que algunos miembros destacaron el estrés relacionado con el trabajo, no se identificó una asociación directa con los peligros psicosociales, lo que indica que se necesitan tratamientos personalizados (Balseca Beltrán, 2019).

Por el contrario, la legislación europea y española ha resaltado la relevancia de la Psicología Laboral en la prevención de estos riesgos, proponiendo medidas para mejorar las condiciones de trabajo y evitar efectos negativos en la salud (Bravo Sánchez & Peiró Silla, 1999).

2.3 Hipótesis y variables de estudio

2.3.1 Hipótesis

La Hipótesis de este estudio es la siguiente:

La exposición a riesgos psicosociales en la bodega de insumos generales de una empresa bananera afecta negativamente la salud física y mental del personal, incrementando los niveles de estrés, ansiedad y problemas de salud física, lo cual disminuye su bienestar y desempeño laboral.

2.3.2 Variables de Estudio

Variable Independiente. Riesgos Psicosociales en el Trabajo incluye factores como carga de trabajo, presión laboral, apoyo social, autonomía en la ejecución de tareas y clima organizacional.

Variable Dependiente. Impacto en la Salud del Personal incluye indicadores de salud mental (niveles de estrés, ansiedad, satisfacción laboral) y de salud física (fatiga, dolor musculoesquelético, ausentismo laboral relacionado con problemas de salud).

- Carga de Trabajo Cantidad de tareas y esfuerzo físico o mental requerido para cumplir con las actividades diarias en la bodega.
- Apoyo Social en el Trabajo Percepción del respaldo recibido por parte de compañeros y supervisores.
- Autonomía en la Ejecución de Tareas Grado de control y decisión que el trabajador tiene sobre la manera en que realiza sus actividades.
- Clima Organizacional Percepción general sobre el ambiente de trabajo, incluidas las relaciones interpersonales y el nivel de comunicación y confianza en la organización.
- Salud Mental Estado psicológico de los empleados, incluyendo niveles de estrés, ansiedad y satisfacción laboral.
- Salud Física Estado físico del personal, evaluado a través de la presencia de síntomas como fatiga, dolor muscular, y otros problemas físicos derivados del trabajo. Estas variables permiten medir y analizar cómo los distintos factores psicosociales del entorno de trabajo en la bodega de insumos afectan el bienestar integral del personal.

CAPITULO 3

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de investigación

Se inició la metodología capacitando y explicando al personal involucrado de los aspectos básicos de lo que se realizó en el estudio previo como el estilo de la toma de prueba, y los planes de acciones basados en los resultados. El cuestionario para identificar los riesgos psicosociales fue aplicado con el método ISTAS-21 siendo esto un sistema cuantitativo aprobado y ampliamente utilizado fue aplicado a cada trabajador. Por medio de la encuesta de 38 preguntas se calculó las dimensiones psicosociales de cada individuo con esto se obtuvieron los grupos de dimensiones que mide el cuestionario. Esta sería la evaluación inicial del estudio, pero se complementará si fuese el caso con técnicas cualitativas como entrevistas, grupos puntuales, observación del trabajo identificando y priorizando los riesgos. Después se tabulará los resultados en un programa especial y en un Excel para su respectivo análisis, identificando los principales riesgos psicosociales presentes, priorizando cada uno según su magnitud, frecuencia y gravedad.

Después se establecieron objetivos y metas específicas para tener un óptimo plan de intervención basado en los resultados tomando en consideración medidas preventivas y correctivas como rediseño de tareas, mejoras en la planificación del trabajo, modernizar recursos, revisar las políticas establecidas, se incluyeron las mejoras en las medidas ambientales y laborales para las mejoras de condiciones físicas, ergonómicas y de seguridad. Adicional se desarrollarán entrevistas estructurales con preguntas por ejemplo cómo describiría la comunicación dentro de su equipo y sus superiores, o con qué frecuencia siente que su trabajo le exige más de lo que puede hacer.

Adicional se impartieron las respectivas comunicaciones de resultados al personal para tener el compromiso de ellos para el fiel cumplimiento de los planes de acciones según los resultados obtenidos. Se realizará un seguimiento periódico previamente establecido así se analizará los cambios y mejoras en los niveles de riesgos para llevar indicadores si fue el caso se reevaluará los riesgos psicosociales utilizando el mismo método inicial, asegurar la participación de los trabajadores en todas las etapas del proceso, mantener una comunicación efectiva y una formación adecuada.

3.2 Población y muestra

3.2.1 La población:

La población de estudio fue el personal operativo y administrativo en dos bodegas de insumos una ubicada en el Km 6 ½ de la vía Duran Tambo con una población de 17 personas y la otra en el Km 7 ½ de la vía Babahoyo – San Juan con una población de 25, este grupo de personas desarrollan diversas actividades relacionadas con el manejo, almacenamiento y distribución de insumos agrícolas. Dado que el tamaño de la población es reducido, se decidió trabajar con la totalidad de los empleados como participantes en el estudio, garantizando así una representación completa de las condiciones laborales y psicosociales que puedan estar presentes.

3.2.2 Muestra:

No se ha considerado un muestreo, ya que la población total es manejable en términos de recursos y tiempo para la investigación. Por lo tanto, la muestra corresponde al 100% de la población, es decir, los 25 y 17 trabajadores de las bodegas. Esto permite obtener resultados más representativos y precisos sobre los riesgos psicosociales y su impacto en la salud del

personal. Al tratarse de un grupo pequeño, abordar a toda la población asegura una mayor validez en los datos obtenidos y evita sesgos que podrían surgir al trabajar con una muestra más reducida.

3.3 Instrumentos de recolección de datos

El ISTAS-21 versión corta es un instrumento diseñado para evaluar los riesgos psicosociales en los trabajadores. Se utilizó la versión corta del método CoPsoQ – ISTAS-21 versión 1.5 de Marzo 2010 (Vasquez & Figueroa, 2010), que es el documento recomendado para empresa con menos de 25 personas. La validación chilena del test SUSESO ISTAS-21 versión corta, muestra buena confiabilidad con un alfa de Cronbach global de 0.758, lo que es considerado adecuado. Sin embargo, solo una de las dimensiones, "Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo", alcanzó un valor alfa superior a 0.7 ($\alpha = 0.71$), lo que sugiere que algunas dimensiones presentan menor consistencia interna (Mendoza-Llanos et al., 2019).

ISTAS-21 utiliza una escala tipo Likert de 5 puntos, donde se evalúan diversas dimensiones psicosociales relacionadas con el entorno laboral. El instrumento consta de preguntas que abordan factores como las exigencias psicológicas, las posibilidades de desarrollo en el trabajo, la inseguridad, el apoyo social y calidad de liderazgo, la doble presencia, y la estima de los trabajadores.

La interpretación de los resultados se realiza a través de la sumatoria de las puntuaciones obtenidas en cada dimensión, clasificando los resultados en tres niveles de riesgo psicosocial: bajo, intermedio y alto. Cada dimensión tiene rangos establecidos que permiten identificar el nivel de riesgo asociado a cada factor. A continuación, se presenta la tabla de clasificación de resultados para cada dimensión:

Tabla 1.*Clasificación e interpretación de las puntuaciones de CoPsoQ – ISTAS-21 versión 1.5.*

DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	Riesgo psicosocial		
	bajo	intermedio	alto
Exigencias psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
Inseguridad	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
Apoyo social y calidad de liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
Doble presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
Estima	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Nota: Adaptada de (Vasquez & Figueroa, 2010)

Cada dimensión se evalúa de manera individual, y las puntuaciones obtenidas se ubican dentro de los rangos establecidos. Si la puntuación se encuentra dentro del rango de "bajo", el trabajador está expuesto a un riesgo psicosocial mínimo. Si la puntuación se encuentra en el rango de "intermedio", el riesgo es moderado, y si se encuentra en el rango de "alto", el riesgo es elevado y puede requerir intervención. Este enfoque permite a los empleadores y especialistas identificar áreas críticas en el entorno laboral que pueden afectar la salud psicosocial de los trabajadores y adoptar medidas preventivas o correctivas. En las dimensiones, como inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima, una menor puntuación indica un mayor riesgo psicosocial.

3.4 Procedimientos

Para llevar a cabo la recolección de datos y evaluar los riesgos psicosociales, se siguieron los siguientes pasos:

1. Se solicitó autorización formal a la empresa bananera para la realización del estudio, explicando los objetivos, alcances y beneficios esperados de la investigación. Se garantizó la confidencialidad de los datos y el anonimato de los participantes. Asimismo, se realizó una reunión informativa con los trabajadores de ambas bodegas (25 y 17 personas) para explicarles el propósito del estudio y resolver inquietudes.
2. Se eligió el cuestionario ISTAS-21, adaptado y validado para contextos laborales similares. Este instrumento mide las dimensiones de los riesgos psicosociales en el trabajo, como:
 - Exigencias psicológicas.
 - Trabajo activo y desarrollo de habilidades.
 - Apoyo social y calidad de liderazgo.
 - Inseguridad laboral.
 - Estima
3. Aplicación del cuestionario
 - El cuestionario se aplicó de manera presencial en las instalaciones de las bodegas, en un espacio habilitado para tal fin, asegurando la privacidad de los participantes.
 - Cada participante contó con un promedio de 30 a 40 minutos para completar el instrumento.

- Durante la aplicación, el investigador estuvo disponible para aclarar dudas sobre las preguntas del cuestionario sin influir en las respuestas.
- Una vez recopilados todos los cuestionarios, se realizó una revisión preliminar para verificar que estuvieran debidamente completados.
- Los datos obtenidos se codificaron y se ingresaron en el software estadístico para su análisis SPSS 27. Se analizaron las diferentes dimensiones del ISTAS-21 y su relación con los síntomas de salud percibidos por los trabajadores.

Este procedimiento fue diseñado para garantizar la participación voluntaria y libre de los trabajadores, así como la obtención de datos precisos y confiables sobre los riesgos psicosociales en el entorno laboral. La aplicación presencial del cuestionario ISTAS-21 permitió resolver dudas en tiempo real y asegurar una tasa alta de respuesta.

3.5 Análisis de datos

Para el análisis de los datos recopilados, se siguieron las siguientes etapas:

- Los cuestionarios ISTAS-21 completados por los trabajadores de ambas bodegas (25 y 17 personas) fueron revisados para garantizar que no presentaran inconsistencias ni omisiones. Las respuestas fueron codificadas y organizadas en una base de datos en Excel.
- Se calcularon estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes, promedios y desviaciones estándar) para cada dimensión evaluada en el cuestionario ISTAS-21, incluyendo:

- Exigencias psicológicas.
 - Desarrollo de habilidades.
 - Apoyo social.
 - Doble presencia
 - Estima y recompensa.
 - Inseguridad laboral
-
- Análisis por dimensiones del ISTAS-21 se evaluaron los puntajes obtenidos en cada dimensión del cuestionario y se clasificaron en niveles de riesgo (bajo, medio, alto), según los valores establecidos por la guía del instrumento. Se identificaron las dimensiones con mayor prevalencia de riesgos psicosociales en cada bodega y se compararon entre las dos poblaciones (25 y 17 personas. Este análisis permitió identificar los principales riesgos psicosociales presentes en las bodegas y su posible impacto en la salud del personal. El uso de estadísticas descriptivas y pruebas de asociación permitió obtener una visión integral de los riesgos psicosociales en las bodegas y comprender cómo estos se relacionan con los problemas de salud reportados por los trabajadores. Este enfoque estadístico también facilitó la identificación de diferencias entre las dos poblaciones, proporcionando datos relevantes para diseñar intervenciones específicas.

3.6 Resultados esperados.

Se espera fomentar la implementación de pruebas técnicas realizadas al personal para evaluar los riesgos psicosociales para mejorar las políticas y prácticas organizacionales que promuevan un ambiente laboral saludable para el trabajador y la empresa o viceversa , mejorando las condiciones de trabajo desde las tareas, procesos, estableciendo pausas y

descansos adecuados, así también fortaleciendo las capacidades y habilidades de los trabajadores para afrontar situaciones de estrés y fatiga por medio de programas de formación y entrenamientos específicos con personal técnico especializados. Fiel cumplimiento de las normativas legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo fortaleciendo la imagen de la empresa como una empresa socialmente responsable preocupada por el bienestar de los trabajadores, ser pioneros en la generación de conocimientos y buenas prácticas aplicables a otras áreas de la empresa y similares del sector logístico.

La realización de una prueba psicosocial puede tener varios impactos significativos, tanto positivos como negativos, dependiendo de cómo se gestione el proceso y los resultados. Entre los positivos tenemos la identificación del problema, mejorar el bienestar del personal al salir a tiempo para estar con su familia, incremento de la productividad entrega y recepción de materiales en los tiempos establecidos, mejorar el clima organizacional existiendo más confianza entre el trabajador y sus jefes.

Entre los impactos negativos podemos tener resistencia de los trabajadores a participar en la evaluación por el temor a represalias entre otras. Malestar temporal en los trabajadores más sensibles. Desconfianza por divulgar información confidencial por una inadecuada gestión de los resultados, terminando en una expectativa no satisfechas. Se mencionan a continuación algunos puntos al mantener un ambiente saludable desde el punto de vista productivo, personal y social entre estos tenemos los siguientes:

- Tener a los trabajadores más motivados, comprometidos con menores niveles de estrés y fatiga.

- Minimizar los accidentes y enfermedades laborales debido al cansancio mental y físico.
- Prevenir problemas de salud física y mental relacionados con el estrés laboral
- Mejoras en la infraestructura para las mejoras de las condiciones de trabajo.
- Mantener el compromiso de los directivos en respetar los horarios y actividades de cada trabajador.
- Nutrir un ambiente armónico entre trabajadores y supervisores.
- Cooperar en la investigación y políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Beneficios de la empresa al aplicar buenas prácticas en la prevención de riesgos psicosocial.

Cumplir las obligaciones legales y éticas de la empresa en salud y seguridad en el trabajo

3.7 Resultados

3.7.1 Niveles de Riesgo psicosocial en los trabajadores de las bodegas de

Babahoyo y Durán medidos mediante el cuestionario ISTAS-21

Se evaluaron 42 colaboradores 25 de la bodega de Babahoyo y 17 de la bodega de Durán. Primero se realizaron pruebas de normalidad a las puntuaciones individuales de cada dimensión del ISTAS-21. Se encontró distribución normal en las puntuaciones de las Exigencias psicológicas ($p=0,585$) y Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($p=0,073$) según la prueba de Shapiro Wilk. Las demás dimensiones no mostraron distribución normal ($p=0,021$ para inseguridad, y $p<0,001$ para las demás dimensiones).

Luego se clasificaron las puntuaciones según el riesgo alto, medio o bajo. Las distribuciones se detallan en la **Tabla 2**. Tras la clasificación de los resultados en las diferentes dimensiones del ISTAS-21, se observaron variaciones en los niveles de riesgo psicosocial entre las bodegas.

En cuanto a las Demandas Psicológicas, el 47.0% de los trabajadores de almacenes de Babahoyo fueron calificados como de bajo riesgo, y solo el 20.5% de los trabajadores de almacenes de Durán. En Babahoyo, el 40.0% de los trabajadores reportaron un riesgo alto, en contraste con el 23.5% de los trabajadores en Durán. A través de las tres cohortes, el 38.1% del personal fue de bajo riesgo, el 28.6% fue de riesgo intermedio, y el 33.3% fue de alto riesgo.

En cuanto al Trabajo Activo y Oportunidades de Desarrollo, la mayoría de los trabajadores estaban en bajo riesgo, tanto en Babahoyo (56.0%) como en Durán (58.8%). En general, el 57.1% del personal fue definido como de bajo riesgo, mientras que el 31.0% fue definido como intermedio y el 11.9% como de alto riesgo.

En la dimensión de Inseguridad, el 80.0% de los trabajadores en Babahoyo y el 76.5% en Durán mostraron alto riesgo, lo que significa un 78.6% de la muestra total. En términos de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, el 68.0% de los trabajadores en Babahoyo y el 88.2% en Durán tenían bajo riesgo. Esta categoría abarcó el 76.2% del personal en agregado. El alto riesgo (11.9% en general—en Babahoyo 16.0%, en Durán 5.9%) fue reportado solo por un pequeño porcentaje de trabajadores en ambos almacenes.

En términos de la dimensión de Doble Presencia, el 68.0% de los trabajadores de Babahoyo y el 100.0% de Durán eran de bajo riesgo. En total, un 81,0% de los colaboradores

se clasificaron en riesgo bajo, mientras que un 11,9% estuvieron en riesgo intermedio y un 7,1% en riesgo alto.

En la dimensión de Estima, se observó que un 32,0% de los trabajadores de Babahoyo presentaron un riesgo bajo, mientras que un 70,6% de los trabajadores de Durán se ubicaron en esta categoría. En total, el 47,6% de los colaboradores reportaron un riesgo bajo, el 26,2% un riesgo intermedio y un 26,2% un riesgo alto.

Tabla 2.

Distribución de los Niveles de Riesgo Psicosocial Según las Dimensiones de ISTAS 21 en las Bodegas de Babahoyo y Durán.

Dimensión	Riesgo	Bodega Babahoyo	Bodega Durán	Total
		n=25 (%)	n=17 (%)	n=42 (%)
Exigencias Psicológicas	Riesgo Bajo	12 (48.0 %)	4 (23.5 %)	16 (38.1 %)
	Riesgo Intermedio	3 (12.0 %)	9 (52.9 %)	12 (28.6 %)
	Riesgo alto	10 (40.0 %)	4 (23.5 %)	14 (33.3 %)
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Riesgo Bajo	14 (56.0 %)	10 (58.8 %)	24 (57.1 %)
	Riesgo Intermedio	7 (28.0 %)	6 (35.3 %)	13 (31.0 %)
	Riesgo alto	4 (16.0 %)	1 (5.9 %)	5 (11.9 %)
Inseguridad	Riesgo Bajo	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)
	Riesgo Intermedio	5 (20.0 %)	4 (23.5 %)	9 (21.4 %)
	Riesgo alto	20 (80.0 %)	13 (76.5 %)	33 (78.6 %)
Apoyo social y calidad del liderazgo	Riesgo Bajo	17 (68.0 %)	15 (88.2 %)	32 (76.2 %)
	Riesgo Intermedio	4 (16.0 %)	1 (5.9 %)	5 (11.9 %)
	Riesgo alto	4 (16.0 %)	1 (5.9 %)	5 (11.9 %)
Doble presencia	Riesgo Bajo	17 (68.0 %)	17 (100.0 %)	34 (81.0 %)
	Riesgo Intermedio	5 (20.0 %)	0 (0.0 %)	5 (11.9 %)
	Riesgo alto	3 (12.0 %)	0 (0.0 %)	3 (7.1 %)
Estima	Riesgo Bajo	8 (32.0 %)	12 (70.6 %)	20 (47.6 %)
	Riesgo Intermedio	10 (40.0 %)	1 (5.9 %)	11 (26.2 %)
	Riesgo alto	7 (28.0 %)	4 (23.5 %)	11 (26.2 %)

Nota. Elaboración propia

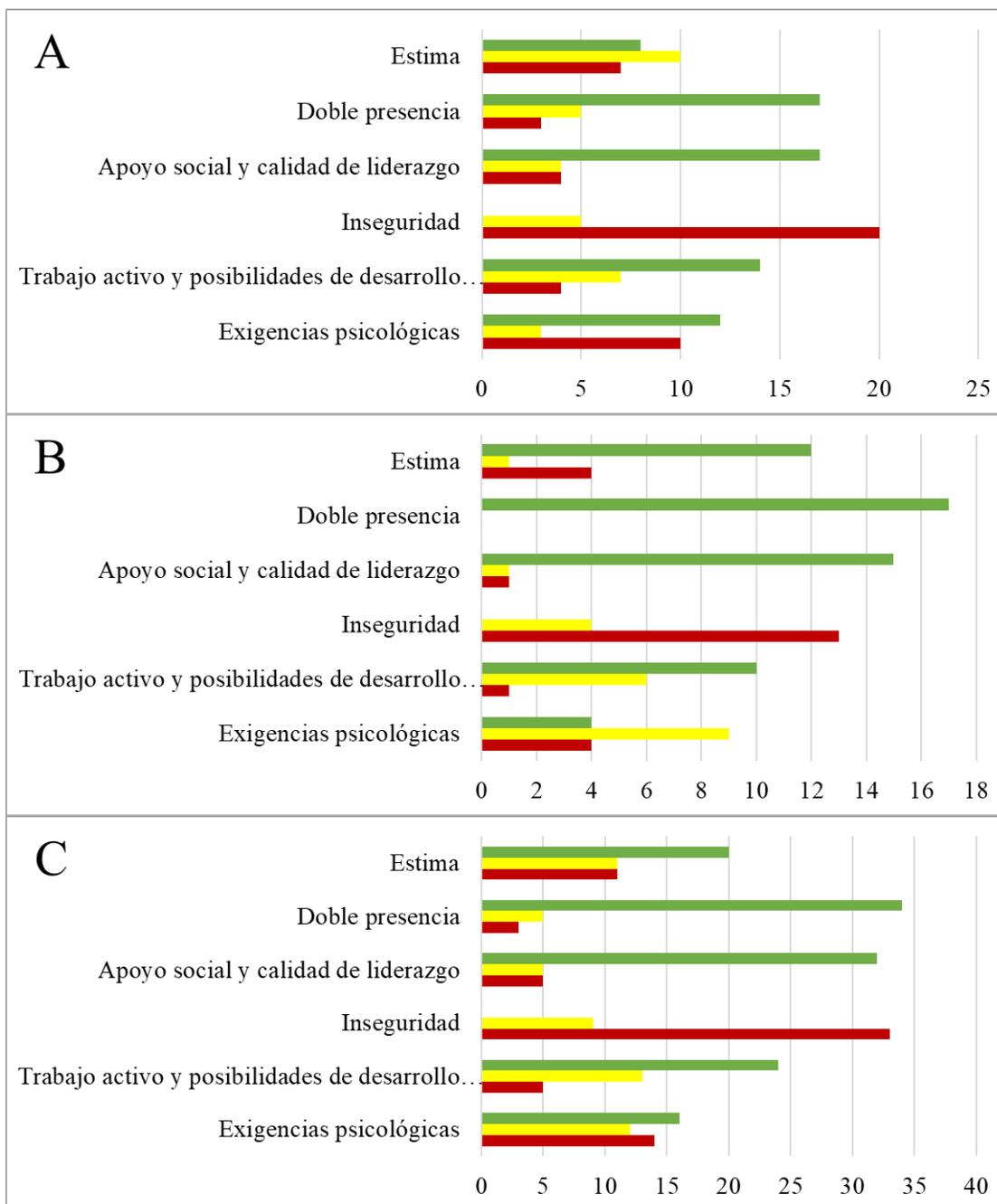
3.7.2 Comparación de los riesgos Psicosociales en las bodegas

En la bodega María José – Babahoyo (Figura 1A), se observó que para la mayoría de las dimensiones, los trabajadores reportaron un bajo riesgo. No obstante, en cuanto a la dimensión Doble presencia, la mayoría de los trabajadores estaban en bajo riesgo (17 trabajadores). Pero un cambio notable en la Inseguridad fue el mayor número de trabajadores identificados en la categoría de alto riesgo, con 20 trabajadores. En las dimensiones de Trabajo activo y oportunidades de desarrollo y Demandas psicológicas, los niveles de riesgo de los trabajadores estuvieron entre bajo (14) y bajo (12), y alto (bajo).

Para la distribución del riesgo psicosocial se observaron diferencias en el almacén Durán (Figura 1B). Aunque Doble presencia y Estima eran mayormente de bajo riesgo, la dimensión de Inseguridad detectó una mayor concentración de trabajadores (13 en total) en alto riesgo. De manera similar, para las dimensiones de Demandas psicológicas y Trabajo activo y oportunidades de desarrollo, también se reportó una alta prevalencia de trabajadores de bajo riesgo.

Considerando todas las dimensiones (Figura 1C), Doble presencia y Apoyo social y calidad de liderazgo fueron las dimensiones que tenían el mayor número de trabajadores en bajo riesgo — 34 y 32 trabajadores alcanzaron esta categoría (trabajando en bajo riesgo), respectivamente. Por el contrario, la mayoría de los trabajadores en Inseguridad estaban en la categoría de alto riesgo, con un total de 33 trabajadores. Las dimensiones restantes tuvieron una distribución mixta con trabajadores en cada categoría de riesgo.

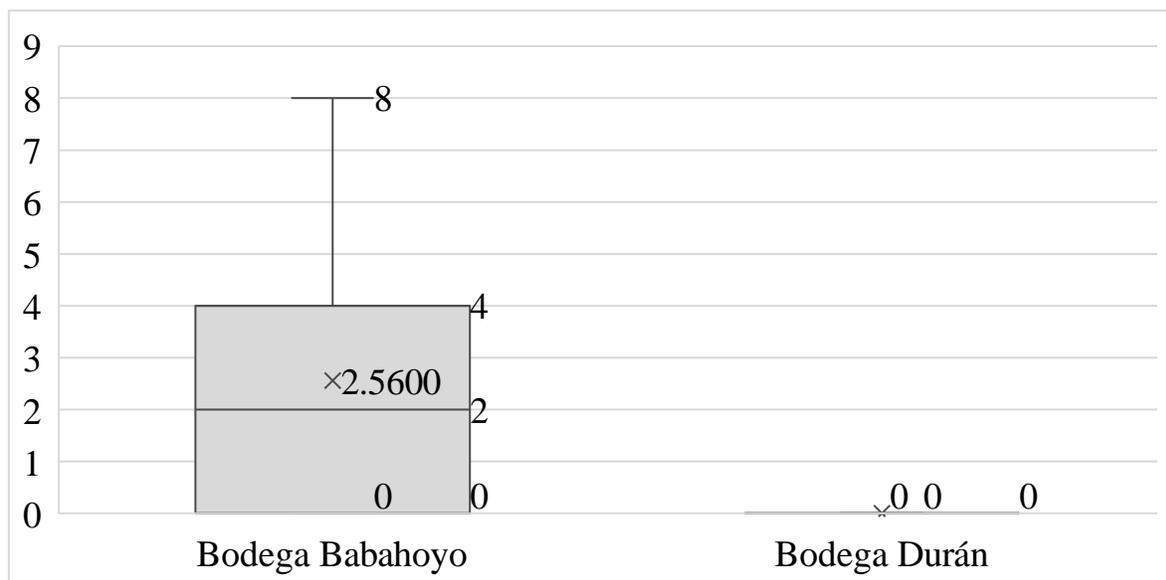
Figura 1. Distribución del Riesgo Psicosocial según Dimensiones del ISTAS-21 en Trabajadores de las Bodegas A) María José – Babahoyo; B) Durán; y C) Riesgo psicosocial total. Color Rojo (riesgo alto), Amarillo (riesgo intermedio), Verde (riesgo bajo).



Fuente: Elaboración propia

Se evaluaron las diferencias entre los trabajadores de las dos bodegas con respecto a las puntuaciones de cada dimensión del ISTAS-21 utilizando la prueba U de Mann-Whitney. Los resultados muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones de Exigencias Psicológicas ($U = 190,500$, $p = 0,572$), Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($U = 210,000$, $p = 0,949$), Inseguridad ($U = 176,000$, $p = 0,343$), y Apoyo social y calidad del liderazgo ($U = 187,000$, $p = 0,510$) entre los trabajadores de las bodegas de Babahoyo y Durán. Sin embargo, se observó una diferencia significativa en la dimensión de **Doble presencia** ($U = 59,500$, $p < 0,001$) (Figura 2), lo que indica que los trabajadores de las dos bodegas presentaron puntuaciones significativamente diferentes en esta categoría. En la dimensión de Estima, la prueba no mostró diferencias significativas ($U = 151,500$, $p = 0,113$).

Figura 2. Comparación de las puntuaciones de la dimensión Doble presencia (ISTAS-21), entre las Bodegas de Babahoyo y Durán.



Fuente: Elaboración propia

3.7.3 Análisis

Los resultados evidencian riesgos psicosociales significativos que afectan la salud y el desempeño de los trabajadores de la bodega de insumos generales. La inseguridad laboral es el principal riesgo, con un 78.6% de los trabajadores en riesgo alto, lo que evidencia falta de estabilidad en el empleo y preocupación por el futuro laboral. Este factor no solo genera estrés y ansiedad, sino que también afecta la motivación y el compromiso organizacional, pudiendo derivar en una alta rotación de personal y menor productividad.

También hay un desafío psicológico, con el 33.3% de los trabajadores bajo alto riesgo indicando que están sobrecargados y enfrentan presión para lograr los objetivos. Esto puede revelar problemas en la división y gestión del trabajo y la autonomía de las asignaciones, ambos contribuyendo a la fatiga física y cognitiva.

En comparación, el apoyo social y la calidad del liderazgo son vistos en gran medida de manera positiva (con un 76.2% siendo de bajo riesgo), pero el 11.9% destaca la falta de liderazgo y relaciones laborales, lo cual es perjudicial para la cohesión del equipo y la comunicación organizacional.

La presencia dual también reveló disparidades marcadas entre almacenes. Babahoyo muestra un 12% en alto riesgo, donde el equilibrio trabajo-familia es difícil. Esta variación implica que las condiciones laborales dentro de la empresa no son uniformes, lo que podría reflejar variaciones en la gestión interna, cultura organizacional y los requisitos funcionales de cada ubicación.

Finalmente, en Babahoyo, el nivel de estima laboral es menor en comparación con Durán, donde el 32.0% frente al 70.6% de los trabajadores reportaron bajo riesgo, lo cual

puede indicar cierta falta de reconocimiento y aprecio por los esfuerzos de los trabajadores, que a largo plazo se traduce en desmotivación, menor rendimiento y más ausentismo.

En general, todavía se necesitan cambios estructurales en la empresa para reducir la inseguridad laboral, optimizar la carga de trabajo (mediante un cambio en el panorama competitivo) y un mejor reconocimiento organizacional. Además, cada almacén debe contar con diferentes estrategias para promover la equidad en los ambientes y la cultura laboral, lo que lleva a un almacén más sano y productivo.

CAPITULO 4

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Plan de Capacitación para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral.

Este plan está diseñado para capacitar al personal operativo y administrativo de la bodega de insumos generales, para reducir los riesgos psicosociales y mejorar el ambiente laboral.

Justificación: Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden tener un impacto significativo en el bienestar mental y físico de los trabajadores, y por ende, en la productividad y el bienestar en la organización. Debido a los aspectos recurrentes de carga de trabajo, estrés y monotonía que caracterizan al sector bananero, la creación de su intervención es implementar el tipo de programa de formación que posibilite brindar conciencia y herramientas para la prevención y control de los factores de riesgo establecidos. Este plan, que proporcionará un mejor entorno laboral, contribuirá a la reducción del estrés laboral y fortalecerá la motivación y compromiso de los empleados conforme a las normas de seguridad y salud ocupacional.

Alcance: Este plan debe servir a todos los trabajadores estratégicos y administrativos de la distribución general de inventarios de la organización bananera. Se impartirá durante tres meses, a través de sesiones semanales de 90 minutos divididas en módulos temáticos. Su impacto se evaluará con encuestas y seguimiento en seis meses. Se espera que los trabajadores del sector encuentren maneras de manejar bien la vida laboral que mejoren su bienestar y

optimicen su tarea laboral. Este plan también guiará los futuros esfuerzos de seguridad y salud en toda la empresa.

Objetivo General: Identificar, prevenir y mitigar los los principales riesgos psicosociales en el personal de Bodega.

Objetivos específicos:

- a) Sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y su impacto en la salud física y mental.
- b) Capacitar sobre estrategias de afrontamiento del estrés laboral y mejora del bienestar en el trabajo.
- c) Implementar medidas preventivas y de intervención en el entorno laboral.
- d) Promover el trabajo en equipo y el apoyo social en la empresa.
- e) Establecer un sistema de evaluación continua de los factores psicosociales en la empresa.

Contenido del Plan de Capacitación

El plan de capacitación se dividirá en **seis módulos**, los cuales serán impartidos en sesiones semanales durante **tres meses**. Cada sesión tendrá una duración de **90 minutos** y se impartirá dentro del horario laboral sin afectar la operatividad de la empresa.

Módulo 1: Introducción a los Riesgos Psicosociales

- Definición y tipos de riesgos psicosociales.
- Impacto en la salud física y mental de los trabajadores.

- Normativa legal vigente sobre riesgos psicosociales.

Módulo 2: Estrés Laboral y su Manejo

- Factores desencadenantes del estrés en el trabajo.
- Técnicas de relajación y respiración.
- Estrategias para mejorar la gestión del tiempo y la carga laboral.

Módulo 3: Comunicación y Apoyo Social en el Trabajo

- Importancia de la comunicación asertiva.
- Técnicas para mejorar el clima organizacional.
- Beneficios del apoyo social en el entorno laboral.

Módulo 4: Organización del Trabajo y Autocuidado

- Distribución equitativa de la carga laboral.
- Estrategias de autocuidado físico y emocional.
- Ergonomía y pausas activas para prevenir fatiga.

Módulo 5: Prevención del Burnout y Motivación Laboral

- Factores que contribuyen al síndrome de burnout.
- Estrategias para mejorar la motivación en el trabajo.
- Importancia del reconocimiento laboral.

Módulo 6: Plan de Acción y Evaluación del Programa

- Diseño de un plan de prevención personalizado.

- Evaluación del impacto de la capacitación.
- Estrategias de seguimiento y mejora continua.

Metodología

- Sesiones presenciales y participativas: Clases teóricas combinadas con actividades dinámicas.
- Casos prácticos: Análisis de situaciones reales dentro de la empresa.
- Ejercicios de grupo: Role-playing y resolución de conflictos.
- Pausas activas: Breves ejercicios de relajación al inicio y al final de cada sesión.
- Material de apoyo: Presentaciones, guías y videos.

Duración de la Capacitación

- Total de duración: 3 meses.
- Frecuencia: 1 vez por semana.
- Tiempo por sesión: 90 minutos.
- Total de horas: 24 horas.

Tabla 3.

Personas responsables de la capacitación

Encargado	Función en la capacitación
Psicóloga organizacional	Facilitadora principal
Médico ocupacional	Explicación sobre impacto en la salud
Líder de Recursos Humanos	Seguimiento del proceso
Supervisor de bodega	Apoyo y supervisión

Horarios de Capacitación

Para no afectar la operatividad de la bodega, las capacitaciones se realizarán en **turnos** rotativos, dividiendo al personal en dos grupos: Grupo 1: Miércoles, de 10:00 a 11:30 am. Grupo 2: Viernes, de 3:00 a 4:30 pm; Esto permitirá la asistencia sin afectar la carga laboral.

Frecuencia de la Capacitación

Capacitación inicial: 1 vez por semana durante 3 meses.

Refuerzo anual: 1 sesión de actualización cada 6 meses (dos veces al año).

Tabla 4.

Cronograma de Implementación

Semana	Módulo	Contenido	Responsable
1	Introducción	Definición, impacto y normativas	Psicóloga organizacional
2	Estrés Laboral	Factores y manejo del estrés	Psicóloga organizacional
3	Comunicación	Comunicación y apoyo social	Líder de Recursos Humanos
4	Organización del Trabajo	Distribución de carga laboral	Supervisor de bodega
5	Burnout	Prevención del agotamiento	Médico ocupacional
6	Evaluación Intermedia	Revisión de aprendizajes	Todos los facilitadores
7	Estrés y Ergonomía	Técnicas de relajación y pausas activas	Psicóloga organizacional
8	Motivación	Estrategias para mejorar el clima laboral	Líder de Recursos Humanos
9	Trabajo en equipo	Dinámicas de integración	Supervisor de bodega
10	Manejo de crisis	Resolución de conflictos	Psicóloga organizacional
11	Evaluación Final	Retroalimentación y plan de acción	Todos los facilitadores
12	Cierre y Certificación	Entrega de certificados y plan de seguimiento	Líder de Recursos Humanos

Evaluación de la Capacitación

Evaluación inicial: Encuesta diagnóstica antes de iniciar.

Evaluación de progreso: Encuestas breves al final de cada sesión.

Evaluación final: Prueba teórica y aplicación de ISTAS-21.

Seguimiento post-capacitación: Encuesta de impacto laboral a los 3 y 6 meses.

Este plan permitirá la reducción de los riesgos psicosociales, mejorando la productividad y la calidad de vida de los trabajadores en la empresa.

Tabla 5.

Posibles Obstáculos y Soluciones

Posible obstáculo	Solución propuesta
Baja asistencia de los trabajadores por carga laboral	Ajustar horarios y coordinar con supervisores para no afectar la producción.
Falta de interés por parte de los trabajadores	Motivar con incentivos como certificaciones, reconocimientos y mejoras en el ambiente laboral.
Dificultades técnicas para realizar la capacitación (espacio, materiales)	Usar espacios adecuados dentro de la empresa y proporcionar materiales impresos o digitales accesibles.
Falta de seguimiento después de la capacitación	Designar un comité interno de bienestar laboral para monitorear los cambios.

CONCLUSIONES

El resultado de este estudio permite reconocer los principales riesgos psicosociales que existen en el almacén de suministros generales de una empresa bananera, cumpliendo así con el objetivo general de la investigación. La aplicación del método ISTAS-21 CoPsoQ hizo posible evaluar y comparar los niveles de riesgo psicosocial entre los almacenes de Babahoyo y Durán, lo que servirá como información relevante para el diseño de estrategias de prevención e intervención.

Los factores de riesgo psicosocial relacionados con el entorno laboral de los almacenes fueron determinados. Uno de ellos es la alta inseguridad laboral: sí, la inseguridad laboral es alta; así lo reporta el 78.6% de los trabajadores, lo que significa que las personas sienten una alta probabilidad de ser despedidas y tienen dificultades para encontrar un nuevo trabajo. De igual manera, las demandas psicológicas fueron un fuerte predictor, con el 33.3% de los trabajadores en alto riesgo, mostrando una carga de trabajo excesiva y metas por alcanzar. Estos estratos presentaron menor riesgo, sin embargo, como el apoyo social y la calidad del liderazgo, con el 76.2% de los trabajadores en bajo riesgo, indicando que el entorno era relativamente saludable en cuanto a relaciones interpersonales y liderazgo.

Existieron diferencias en los niveles de riesgo psicosocial entre los almacenes de Babahoyo y Durán, lo cual podría estar vinculado a la percepción de reconocimiento y valoración del trabajo realizado. En la dimensión de doble presencia, todos los trabajadores del almacén en Durán presentaron bajo riesgo, mientras que en Babahoyo fue el 12% quien informó alto riesgo. Estas diferencias ilustran que, aunque ambos almacenes operan bajo la misma empresa, los factores organizacionales y laborales en los establecimientos pueden diferir en gran medida.

Para mitigar el riesgo psicosocial, se desarrolló una estrategia a través de un Plan de Capacitación sobre la Prevención de los Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral. Los enfoques principales reflejan una mejor distribución de la carga laboral, proporcionar áreas de descanso adecuadas, organizar programas de bienestar en el lugar de trabajo y evaluar regularmente los factores de riesgo. Estas medidas permitirán mitigar los efectos adversos del estrés laboral, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y optimizar la productividad en la empresa..

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de esta investigación, de acuerdo con los objetivos especificados, son las siguientes para reducir los riesgos psicosociales que aparecen en el almacén general de suministros de la compañía bananera:

- a) Implementar un programa integral para la prevención de riesgos psicosociales. El programa diseñado en esta investigación incluye sesiones de capacitación sobre cómo lidiar con el estrés en el trabajo, comunicación efectiva, estrategias de autocuidado y organización del trabajo. Este programa debe implementarse bajo evaluación periódica para medir su impacto y ajustar las estrategias de acuerdo con los requerimientos del personal.
- b) Mejorar la estabilidad laboral y la inseguridad percibida. Dado que el 78.6% de los trabajadores considera que están mucho o bastante en peligro de perder su empleo, la primera y mejor estrategia es implementar medidas para mejorar la estabilidad de su trabajo. Esto podría basarse en crear más contratos permanentes, aliviar el diagnóstico del personal, proporcionar comunicación con las posibles características de las condiciones laborales y promover oportunidades de desarrollo dentro de la empresa.
- c) Optimizar la carga de trabajo y el horario laboral. Promover una carga de trabajo adecuada y reducir la presión sobre la distribución del trabajador. Ajustar las horas y el horario de trabajo para reducir la fatiga debido a turnos prolongados.
- d) Desarrollar un ambiente de trabajo de apoyo y basado en el reconocimiento. Aunque la mayoría de los empleados indicó que el apoyo social y la calidad de liderazgo eran adecuados, se disminuyen los programas basados en la colaboración, considerando

habilidades de trabajo en equipo. La implementación de reconocimiento laboral y el desarrollo de programas pueden mejorar la apreciación y pertenencia del trabajador.

- e) Promover medidas para el equilibrio. Dado que la doble presencia mostró diferencias significativas entre los almacenes, la empresa debe considerar planes que permitan proporcionar equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores.
- f) Evaluaciones periódicas del ambiente laboral. También se recomienda el uso regular del cuestionario ISTAS-21 y otras herramientas de evaluación para monitorear las variaciones de riesgos psicosociales. Esto permitirá la identificación oportuna de secciones de mejora y la modificación de estrategias implementadas de acuerdo con las demandas de los trabajadores.
- g) Reforzar la ergonomía y la posición de trabajo. Esta parte cubre la adaptación del ambiente laboral, incluyendo áreas de descanso, modificación de la infraestructura y capacitación ergonómica para evitar lesiones y reducir el cansancio relacionado con el trabajo.
- h) Premios por la participación en el plan de capacitación y prevención. Para garantizar el éxito del plan, es necesario establecer premios por la participación activa de los trabajadores en el plan de capacitación y prevención. Certificaciones, beneficios laborales y reconocimiento público serían incentivos efectivos.

Con la implementación de estas recomendaciones, la compañía podrá mejorar el bienestar de los trabajadores, reducir los riesgos psicosociales y consolidar el entorno laboral, lo que influirá en la productividad y calidad del trabajo..

REFERENCIAS

- Balseca Beltrán, C. E. (2019). Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador—Quito (GOE) [masterThesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6482>
- Bello Polo, A. M. (2021). Caracterización de las condiciones extralaborales e intralaborales asociadas al riesgo psicosocial en pescadores artesanales del Municipio de San Antero, Córdoba. <https://hdl.handle.net/11323/8804>
- Bravo Sánchez, M. J., & Peiró Silla, J. M. (1999). Factores Psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology*, 15(2), 137-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=293521>
- Candia T., M., & Pérez Franco, J. M. (Eds.). (2020, noviembre). Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Noviembre 2020). Superintendencia de Seguridad Social Gobierno de Chile. <https://ist.cl/manual-cuestionario-susesoistas21/>
- Capa Benítez, L. B., Flores Mayorga, C. A., Sarango Ortega, Y., Capa Benítez, L. B., Flores Mayorga, C. A., & Sarango Ortega, Y. (2018). Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 341-345. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000200341&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Castillo, V. R. T., & Nolasco, J. C. E. (2024). Factores de riesgos psicosociales y malestar psicológico en trabajadores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 27(2), Article 2. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v27i2.28132>
- Chaverra Mosquera, E., & Massiris Martínez, K. J. (2022). Gestión del riesgo psicosocial en la empresa agropecuaria Caribana S.A.S. de la agroindustria bananera [bachelorThesis, Profesional en Gestión de Seguridad y la Salud Laboral]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6838>

- Código del Trabajo, Pub. L. No. 167 del registro oficial, 17 2005-017 (2005).
<https://newsite.cite.com.ec/download/codigo-del-trabajo-2022/>
- Constitución de la República del Ecuador, Pub. L. No. 449 del Registro oficial, 001-14-DRC-CC (2008). https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Decreto Ejecutivo Nro. 255, Pub. L. No. 225 del registro oficial (2024).
<https://newsite.cite.com.ec/decreto-ejecutivo-nro-255/>
- Janania Abrahan, C. (2001). Manual de seguridad e higiene industrial (1a ed). Limusa.
- Leka, S., Hassard, J., & Cox, T. (2008). Best practice in work-related stress management interventions [Monograph]. PRIMA-EF Consortium.
http://www.who.int/occupational_health/publications/09_Stress%20Interventions.pdf
- Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., Huerta-Riveros, P. C., Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 10-16.
<https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>
- Mendívil, F. D. S., Orduño, D. I. G., Erro-Salcido, L. F., Córdova-Cárdenas, G. M., & Mendivil-Valdez, Y. (2024). Factores psicosociales presentes en el personal obrero de una industria maquiladora artesanal. *Journal of the Academy*, 11, Article 11.
<https://doi.org/10.47058/joa11.13>
- Mendoza-Llanos, R., & Moyano-Díaz, E. (2019). Hacia la validación del SUSESISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos. *Terapia psicológica*, 37(1), 15-23. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082019000100015>
- Mendoza-Llanos, R., Moyano-Díaz, E., Mendoza-Llanos, R., & Moyano-Díaz, E. (2019). Hacia la validación del SUSESISTAS 21 versión breve en trabajadores de

hospitales públicos. *Terapia psicológica*, 37(1), 15-23.

<https://doi.org/10.4067/S0718-48082019000100015>

Millar, J. D. (1990). Mental health and the workplace: An interchangeable partnership.

American Psychologist, 45(10), 1165-1166. [https://doi.org/10.1037/0003-](https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.10.1165)

[066X.45.10.1165](https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.10.1165)

Moncada Lluís, S., Llorens Serrano, C., Font Corominas, A., Galtés Camps, A., & Navarro

Giné, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en

España (2004-05): Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario

COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*, 82(6), 667-675.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1135-](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1135-57272008000600007&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

[57272008000600007&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1135-57272008000600007&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Montalvo, B. (1985). SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES. BOLETIN

DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2018).

Manual de Seguridad y Salud en la Industria Bananera.

<https://www.fao.org/faolex/results/details/fr/c/LEX-FAOC184133/>

Organización Internacional del Trabajo, O. (2012). Panorama Laboral 2012. América

Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2012-](https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2012-america-latina-y-el-caribe)

[america-latina-y-el-caribe](https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2012-america-latina-y-el-caribe)

Organización mundial de la salud, O. (1946). Constitución Organización mundial de la

salud. <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

Organización mundial de la salud, O. (2017). Protección de la salud de los trabajadores.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

Paternina, I. L. P., Pérez, M. L. M., Villadiego, L. K. H., & Mendoza, M. A. (2022).

Perspectives and assessment of psychosocial risk in latin America: A systemic

review of the literature. *Gaceta Médica de Caracas*, 130(3S), Article 3S.

http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_gmc/article/view/24165

- Posada Rivero, M. O. (2018). Evaluación de riesgo psicosocial a partir de la aplicación del instrumento ISTAS 21 para la formulación de estrategias de mejora para A&M Factory. <https://hdl.handle.net/11323/190>
- Reglamento del seguro general de riesgos laborales, Pub. L. No. 632 del Registro oficial, IESS 513 (2016).
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016838007>
- Rosas de la Rosa, A. J., & Burgos García, M. (2023). Diseño de un plan preventivo de mitigación de riesgo psicosocial y riesgo por manipulación de carga en empleados de bodega de una empresa distribuidora de baldosas cerámicas en Barranquilla, Atlántico. <https://hdl.handle.net/11323/10675>
- Vasquez, J., & Figueroa, J. (2010). ISTAS 21: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (versión 1.5). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). <https://copsoq.istas21.net/>
- Yoo, H., Song, J., & Kim, H.-R. (2022). Association between presenteeism and mental health among logistic center workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 34, e39. <https://doi.org/10.35371/aoem.2022.34.e39>
- Zambrano, T., & Betzabé, I. (2023). Riesgos psicosociales para la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en la empacadora “Dole” del cantón el Carmen [bachelorThesis, Calceta: ESPAM MFL].
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/8222947>

ANEXOS

ANEXO 1

Evaluación de riesgo psicosociales

VERSIÓN CORTA DEL MÉTODO

Para pequeñas empresas con menos de 25
trabajadores o trabajadoras y auto-evaluación

Marzo 2010

Versión española del CoPsoQ © ISTAS 2002, 2010.

CoPsoQ original danés © NRCWE 2005.

**INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO ELABORADO
POR ISTAS EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS
EN LA LICENCIA DE USO. PROHIBIDO SU USO
COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN.**

ANEXO 2

✓ **Apartado 1**

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 1 a 6 = puntos

ANEXO 3

✓ Apartado 2

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 7 a 16 = puntos

ANEXO 4

✓ **Apartado 3**

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas	Respuestas				
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
20) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 17 a 20 = puntos

ANEXO 5

✓ Apartado 4

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 21 a 30 = puntos

ANEXO 6

✓ **Apartado 5**

De la siguiente pregunta, elige la respuesta que mejor describa tu situación:

Pregunta	Respuestas
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas. 4
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas 3
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas 2
	Sólo hago tareas muy puntuales 1
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas 0

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 31 a 34 = puntos

ANEXO 7

✓ **Apartado 6**

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes tres preguntas:

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 35 a 38 = puntos



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **JAVIER ALEJANDRO ANCHUNDIA REYES**, con **C.C: 0913721833** autor del trabajo de titulación: **“Evaluación de los riesgos psicosociales en la salud del personal de bodega de insumos generales de una Empresa Bananera”**, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 19 de marzo del 2025



Firmado electrónicamente por:
**JAVIER ALEJANDRO
ANCHUNDIA REYES**

f. _____

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	“Evaluación de los riesgos psicosociales en la salud del personal de bodega de insumos generales de una Empresa Bananera”		
AUTORES:	Ing. Javier Alejandro Anchundia Reyes		
REVISOR/ TUTOR:	Psi. Cl. Carolina Eugenia Peñafiel Torres Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/ FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ ESPECIALIDAD:	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	19 de mayo de 2025	No. DE PÁGINAS:	76
ÁREAS TEMÁTICAS:	Seguridad ocupacional, productividad		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgos Psicosociales, Salud Ocupacional, Estrés Laboral, Carga de Trabajo, Apoyo Social en el Trabajo, Ambiente Laboral.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral representan un desafío significativo para la salud y el bienestar de los trabajadores. Este estudio tuvo como objetivo evaluar los principales riesgos psicosociales en el personal de bodega de insumos generales en una empresa bananera, utilizando el cuestionario ISTAS-21. Se realizó un estudio transversal con 42 trabajadores de dos bodegas, analizando dimensiones como exigencias psicológicas, inseguridad laboral, apoyo social, doble presencia, estima y posibilidades de desarrollo. Los resultados evidenciaron que la inseguridad laboral fue el riesgo más prevalente, afectando al 78.6% de los trabajadores. Además, un 33.3% presentó un alto nivel de exigencias psicológicas. No se encontraron diferencias significativas en la mayoría de las dimensiones entre ambas bodegas, excepto en la doble presencia, donde se identificó una variación estadísticamente significativa ($p < 0.001$). La investigación sugiere que la falta de estabilidad laboral y la alta carga psicológica pueden impactar negativamente la salud ocupacional. Se recomienda la implementación de un plan de capacitación sobre manejo del estrés, fortalecimiento del apoyo organizacional y estrategias de bienestar laboral. Este estudio destaca la necesidad de intervenciones preventivas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y optimizar la productividad empresarial.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593959676061	Email: javier.anchundia@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
	Teléfono: 3804600		
	E-mail: info@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			