



Plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal administrativo de una empresa forestal

Psychosocial risk prevention plan for the administrative staff of a forestry company

Plano de prevenção de riscos psicossociais para o pessoal administrativo de uma empresa florestal

Adriana Francisca Mena García ^I
talentohumano@albantruks.com
<https://orcid.org/0000-0002-7978-2871>

Carlos Mauricio Castro Yáñez ^{II}
carlos.castro3461@utc.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9879-4088>

Correspondencia: talentohumano@albantruks.com

Ciencias económicas y empresariales
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 20 de junio de 2022 * **Aceptado:** 12 de julio de 2022 * **Publicado:** 02 de agosto de 2022

- I. Magíster en Gestión de Talento Humano, Ingeniera en Empresas de Servicios y Recursos Humanos, Unidad de Talento Humano – Albantruks C.A., Latacunga, Ecuador.
- II. Magíster en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, Ingeniero en Medio Ambiente, Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.

Resumen

El presente artículo tiene como propósito presentar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal administrativo de una empresa de la industria forestal, ubicada en la Provincia de Cotopaxi - Ecuador. Por la naturaleza de sus objetivos, el trabajo se correspondió con una investigación bibliográfica documental, apoyada en una investigación de campo. Para determinar los principales factores de riesgo psicosociales que afectan al personal, se utilizó el informe emitido por la empresa Valenzuela & Merlo Cía. Ltda., quienes aplicaron el cuestionario basado en la metodología CoPsoQ-istas21; a partir de este informe se realizaron las encuestas a todo el personal administrativo y las entrevistas a gerentes, jefes y supervisores de cada área para validar la información recolectada. Finalmente, se presentó el diseño de una propuesta para la prevención de afecciones psicosociales a los trabajadores, en busca de acciones preventivas para aquellos factores que representan un riesgo al personal administrativo de la empresa. Es así que se determinó que, el factor de exigencias psicológicas cognitivas se está generando por no conocer exactamente lo que se espera del trabajo y ocasiona problemas entre compañeros, además el personal se encuentra preocupado por la inseguridad sobre el futuro, donde se evidencia que existe ausencia de capacitación sobre las nuevas reformas laborales del país.

Palabras Clave: plan de prevención; riesgos psicosociales; acciones preventivas; investigación bibliográfica.

Abstract

The purpose of this article is to present a psychosocial risk prevention plan for the administrative staff of a forestry industry company, located in the Province of Cotopaxi - Ecuador. Due to the nature of its objectives, the work corresponded to a documentary bibliographical research, supported by field research. To determine the main psychosocial risk factors that affect the staff, the report issued by the company Valenzuela & Merlo Cía. Ltda., who applied the questionnaire based on the CoPsoQ-istas21 methodology; Based on this report, surveys were carried out on all administrative personnel and interviews with managers, chiefs and supervisors of each area to validate the information collected. Finally, the design of a proposal for the prevention of psychosocial conditions in workers was presented, in search of preventive actions for those factors that represent a risk to the administrative staff of the company. Thus, it was determined that the

factor of cognitive psychological demands is being generated by not knowing exactly what is expected of the job and causing problems among colleagues, in addition, the staff is concerned about insecurity about the future, where it is evident that there is lack of training on the country's new labor reforms.

Keywords: prevention plan; psychosocial risks; Preventive actions; Bibliographic research.

Resumo

O objetivo deste artigo é apresentar um plano de prevenção de riscos psicossociais para o pessoal administrativo de uma empresa do setor florestal, localizada na Província de Cotopaxi - Equador. Pela natureza de seus objetivos, o trabalho correspondeu a uma pesquisa bibliográfica documental, apoiada em pesquisa de campo. Para determinar os principais fatores de risco psicossocial que afetam os funcionários, o relatório emitido pela empresa Valenzuela & Merlo Cía. Ltda., que aplicou o questionário com base na metodologia CoPsoQ-istas21; Com base nesse relatório, foram realizadas pesquisas com todos os funcionários administrativos e entrevistas com gerentes, chefes e supervisores de cada área para validar as informações coletadas. Por fim, foi apresentado o desenho de uma proposta de prevenção de condições psicossociais em trabalhadores, em busca de ações preventivas para aqueles fatores que representam risco para o quadro administrativo da empresa. Assim, apurou-se que o fator de demandas psicológicas cognitivas está sendo gerado por não saber exatamente o que se espera do trabalho e causando problemas entre os colegas, além disso, a equipe se preocupa com a insegurança quanto ao futuro, onde fica evidente que há é a falta de treinamento sobre as novas reformas trabalhistas do país.

Palavras-chave: plano de prevenção; riscos psicossociais; Ações preventivas; Pesquisa bibliográfica.

Introducción

Problema de investigación

Los riesgos psicosociales constituyen la principal preocupación de las organizaciones puesto que afectan en gran proporción al bienestar de sus trabajadores. La matriz de riesgos con la que cuenta la empresa, muestra la existencia de una mayor presencia de riesgos psicosociales en los cargos de tipo administrativo como carga excesiva de trabajo y mala comunicación; por lo cual el enfoque es proponer un plan de prevención de este tipo de riesgos (Cortés, 2007).



Figura 1. Riesgos psicosociales.

Luego de realizar la evaluación cualitativa de riesgos, se ha estimado el nivel de riesgos psicosociales como Moderado (Nivel 3), el cual, según el método de evaluación, significa una probabilidad media y una consecuencia dañina; es por eso que en este nivel se considera la realización de esfuerzos necesarios para la reducción del riesgo presente (Boada, 2012). Se ha identificado que el área administrativa está mayormente expuesta a riesgos psicosociales; es por eso que, con la finalidad de encontrar la base del problema, se ha realizado varios sondeos entre algunos gerentes de áreas administrativas, donde se puede observar algunos problemas que afectan al trabajo diario como: desorganización, carga de trabajo, mala comunicación, monotonía, entre otros. Actualmente no existe funciones bien establecidas para los puestos de trabajo, lo cual provoca que el nivel de estrés se incremente y pueda influir negativamente sobre la salud de los trabajadores (Ruiz, 2007).

A lo largo del tiempo, se ha evidenciado en la empresa conductas no saludables como comer en exceso, donde el 20% del personal administrativo se encuentra con sobrepeso, esto sumado a que el 60% de la población estudiada no realiza ningún tipo de actividad física posterior a su actividad laboral; con respecto al hábito de fumar se determinó que el 30% de la población fuma entre 2 y 3 unidades de cigarrillo diarias. Se ha determinado patologías como alteraciones del sistema respiratorio, cefaleas y dolores osteomusculares como se indica en la Figura 2.

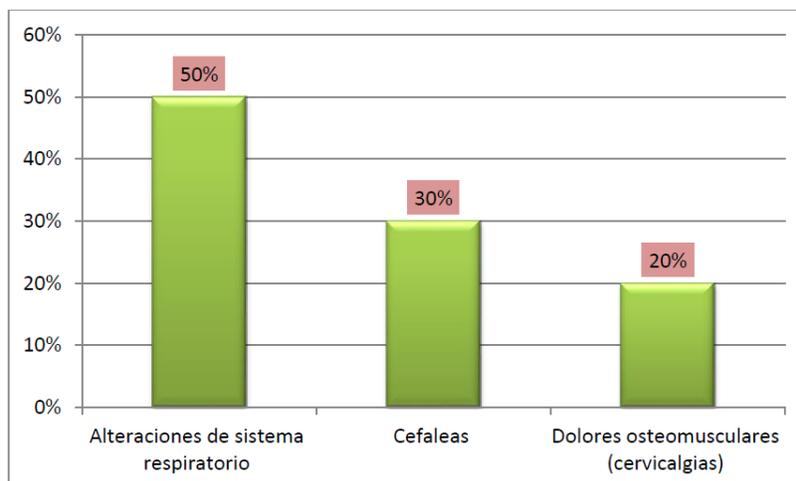


Figura 2. Principales patologías en los cargos administrativos.

Las consecuencias del estrés no sólo están perjudicando la salud del trabajador, sino también repercute a la empresa, ya que se extienden reposos médicos por dolores de cabeza y por infecciones respiratorias, lo que genera problemas de planificación, logística y de personal. El no controlar los riesgos psicosociales puede ocasionar un enorme coste humano y lo que es peor truncar el desarrollo futuro de la organización, la calidad de vida de los trabajadores y la misma productividad individual y global de la empresa en su conjunto (Uribe, 2014).

Marco referencial

Un factor de riesgo laboral no es más que una condición de trabajo que causa un daño a la salud del trabajador; esta relación causal es de naturaleza probabilística y multicausal, en el sentido de que no siempre un trabajador está expuesto con un factor de riesgo que produce el daño. Además, para que se produzca el daño casi siempre hace falta la concurrencia de otros factores de riesgo (Ruiz, 2007).

Es obligación del empleador brindar seguridad y salud ocupacional a sus trabajadores, así como evitar y prevenir los posibles riesgos a los que estén expuestos. Así, los riesgos provenientes del trabajo se definen como “eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad”. Frente a ello, toda institución de cualquier índole debe proporcionar la seguridad y actuar ante los riesgos a los que se exponen sus trabajadores. Estos factores de riesgo pueden ser de origen mecánico, físico, ergonómico, químico, biológico o psicosocial, los mismos

que pueden ser evaluados de acuerdo a métodos específicos para cada factor de riesgo (R. O No. 449, 2011).



Figura 3. Riesgos laborales.

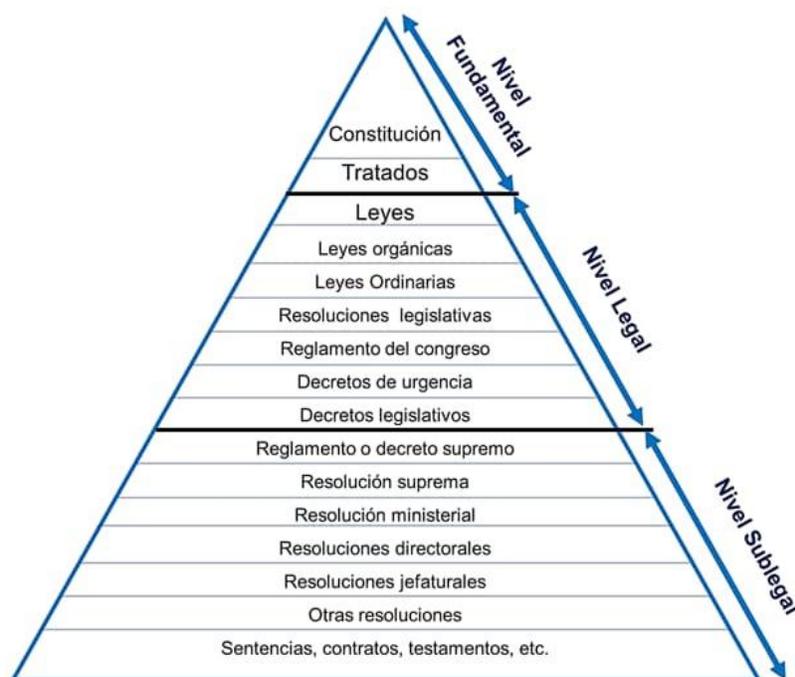
Específicamente los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgo psicosocial laboral tienen que tener una clara probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador y hacerlos de forma importante (Confederación Granadina de empresarios de Málaga, 2013). Se entiende que el trabajador se expone a un riesgo psicosocial cuando ya existen, en su entorno laboral, los factores de riesgo que lo producen (Peiró, 2009).



Figura 4. Riesgos psicosociales.

Cuando las condiciones en el ámbito laboral no son las idóneas por diversas causas entre ellas las deficiencias en la organización, se puede decir que el trabajador está expuesto a riesgos psicosociales (Boada, 2012). Por su parte en cambio, los factores psicosociales son todos los factores relativos a la organización del trabajo que son decisivos para la realización personal del trabajador.

En el país se ha venido dando impulso a la prevención de riesgos en empresas públicas y privadas, incorporando una serie de leyes y normativas como: Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Ley de Seguridad Social, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo y Reglamento para el Sistema de Auditorias de Riesgos del Trabajo SART. En la Figura 5, se presenta la normativa que respalda la prevención de riesgos laborales, que representa de forma jerárquica la estructura del orden jurídico de la normativa (Floría, 2006).

**Figura 5.** Pirámide de Kelsen.

Es necesario tener en consideración la calidad de vida laboral, ya que es la manera cómo se produce la actividad laboral tanto en sus aspectos objetivos, por ejemplo, seguridad, la retribución, etc.; como en sus aspectos subjetivos, especialmente hace alusión a la vivencia del propio trabajador

sobre su actividad laboral, como sus emociones, sentimientos, opiniones y quejas (Luna, 2012). Cabe recalcar que la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad (Macias, 2011).

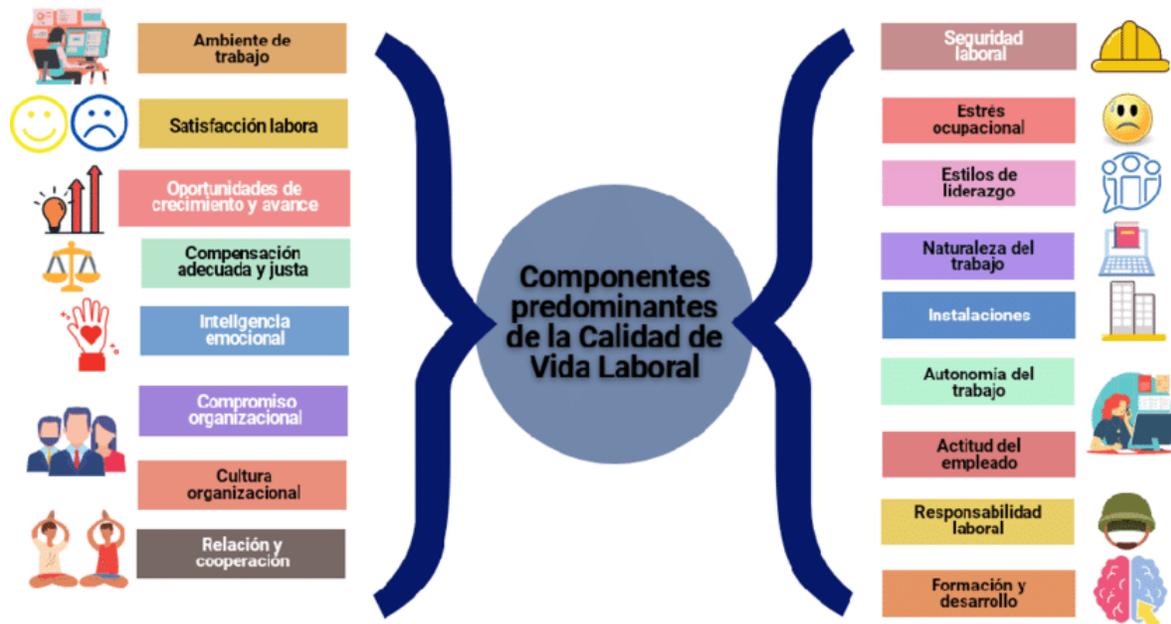


Figura 6. Calidad de vida laboral.

Metodología

Metodología general

A través de un nivel de estudio descriptivo, se observó y recolecto datos que posteriormente fueron analizados, esto permitió comprobar la forma en la que se manifiesta el fenómeno. El estudio se aplicó a un grupo de 126 trabajadores de la empresa (ver Tabla 1), del cual se especificó características propias y se realizó un análisis, de todos los elementos que lo componen. Un segundo nivel de estudio fue correlacional porque se estableció la relación de dos variables que son: las medidas preventivas con los riesgos psicosociales del personal administrativo de la empresa. Todo esto se llevó a cabo a través de una investigación bibliográfica-documental y de campo, y el método que se utilizó es el inductivo deductivo porque en base a los datos del informe se estableció generalidades, aplicables a varios fenómenos, los mismos que se evidencian en el

plan de prevención (Vara, 2006). En base a la población total, se identificó una muestra de 96 trabajadores como se indica en la Tabla 2.

Tabla 1. Distribución del personal administrativo en función de los cargos.

CARGO	EMPLEADOS	SEXO		VULNERABLES	
		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
ANALISTA	8	4	3	1	0
ASESOR JURIDICO	1	1	0	0	0
ASISTENTE	24	14	7	1	2
AUXILIAR	5	3	1	0	1
ADMINISTRATIVO					
COORDINADOR	9	5	3	1	0
GERENTE	13	9	0	4	0
JEFE	28	20	3	3	2
PERSONAL MEDICO	4	1	3	0	0
SUPERVISOR FORESTAL	6	6	0	0	0
SUPERVISOR PRODUCCION	25	19	0	6	0
VICEPRESIDENTE	3	2	0	1	0
TOTAL	126	84	20	17	5

Tabla 2. Distribución de la muestra por cargos.

CARGO	EMPLEADO	MUESTRA
ANALISTA	8	5
ASESOR JURIDICO	1	1
ASISTENTE	24	20
AUXILIAR	5	3
ADMINISTRATIVO		

COORDINADOR	9	6
GERENTE	13	11
JEFE	28	23
PERSONAL MEDICO	4	2
SUPERVISOR FORESTAL	6	3
SUPERVISOR PRODUCCION	25	20
VICEPRESIDENTE	3	2
TOTAL	126	96

Una vez identificada la muestra, se utilizó los instrumentos de encuesta a todos los cargos y la entrevista a los cargos de supervisor de producción, supervisor forestal, jefes y gerentes. Esto considerando que son posiciones que tienen bajo su responsabilidad personas, y son ellos quienes ayudan a definir las medidas necesarias para la implementación de un plan prevención de riesgos psicosociales. Los resultados de la encuesta fueron clasificados y tabulados de acuerdo con sus alternativas de selección planteadas en la encuesta, realizando el análisis de la información obtenida a través de gráficos; mientras que los datos de la entrevista fueron analizados de forma individual para posteriormente establecer relaciones entre las respuestas y el tema de investigación.

Metodología específica

La metodología específica para el tema de investigación es la metodología de Recursos Humanos, que en este caso se dirige al departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, siendo este departamento quien se encarga de precautelar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores previniendo los posibles daños a la salud ocasionados por los riesgos derivados del trabajo, que afectan la productividad de la empresa y el entorno en el cual se desenvuelven. El procedimiento empleado fue el siguiente:

- Análisis de la situación actual del área administrativa de la empresa en base al informe de la empresa AXIOMA Valenzuela & Merlo Cía. Ltda. sobre la evaluación de riesgos psicosociales.
- Diseño de la encuesta y entrevista, conforme las variables de investigación a ser analizadas para la propuesta del plan de prevención de riesgos psicosociales.

- Trabajo de campo, en el que se recaba la información con las herramientas de investigación desarrolladas.
- Preparación y análisis de datos.
- Diseño de la propuesta del plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal del área administrativa de la empresa, en base a los datos obtenidos en la investigación.

Resultados y discusión

Situación actual de la empresa

Actualmente la empresa ha priorizado el estudio de los riesgos psicosociales presentes en el lugar de trabajo, es por eso que decidió aplicar la evaluación de riesgos psicosociales por medio de la empresa AXIOMA Valenzuela & Merlo Cía. Ltda., quienes aplicaron la metodología de CoPsoQ-istas²¹ a todo el personal que labora en la empresa. Se establece las dimensiones del riesgo psicosocial ordenadas de acuerdo al orden de importancia en donde primero se encuentran las más favorables y luego las más desfavorables, entendiéndose que las primeras, las más favorables se encuentran en las condiciones adecuadas y las más desfavorables significan ya una exposición al riesgo psicosocial que puede afectar a la salud de las personas. Para una mejor comprensión de lo indicado se puede observar la Figura 7.

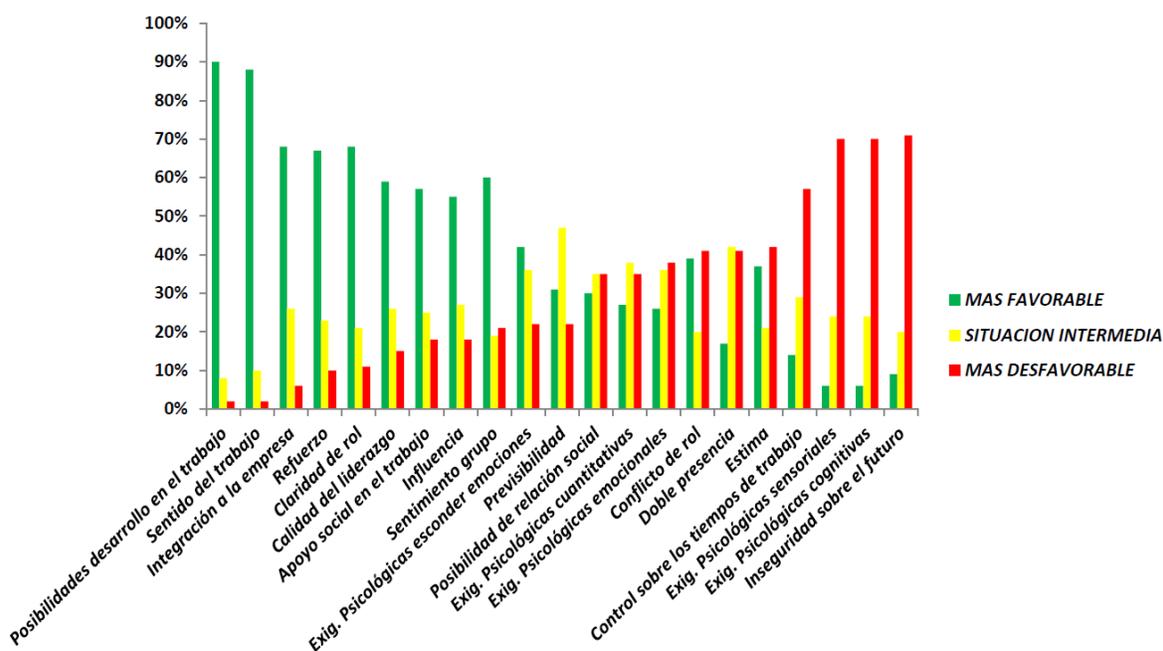


Figura 7. Exposiciones psicosociales en el área administrativa de la empresa.

Presentación y análisis de resultados de la encuesta

Conforme la encuesta aplicada a la muestra objeto de estudio se obtuvieron los resultados indicados para cada variable identificada, de acuerdo a la aplicación de la metodología CoPsoQ-istas21. A continuación solo se muestran los resultados más relevantes.

Variable 1: Exigencias psicológicas emocionales

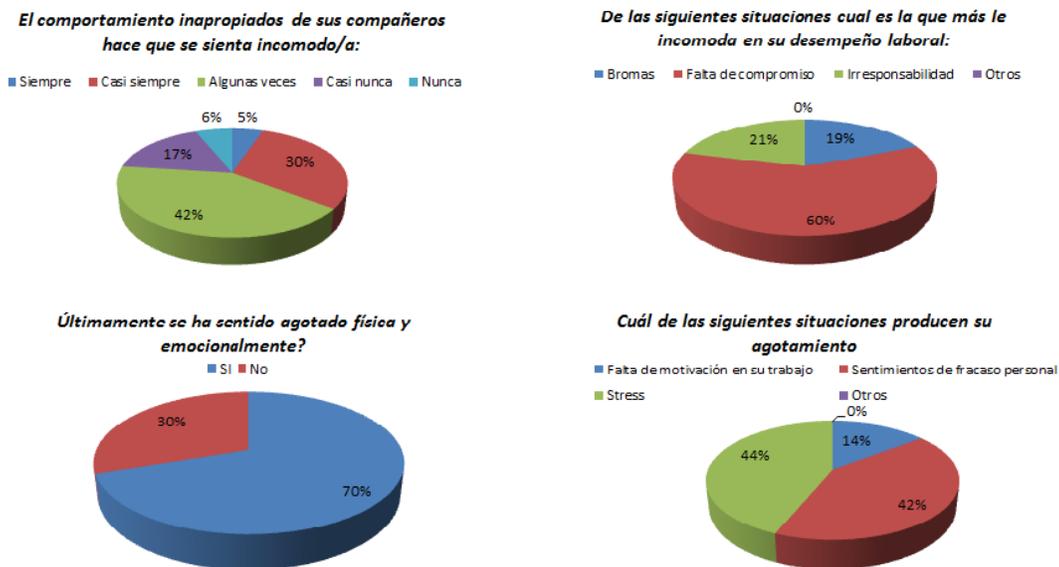


Figura 8. Exigencias psicológicas emocionales.

Variable 2: Conflicto de rol

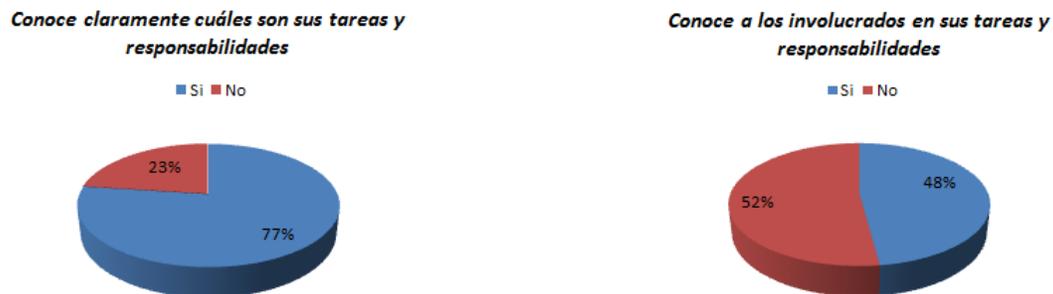


Figura 9. Conflicto de rol.

Variable 3: Doble presencia



Figura 10. Doble presencia.

Variable 4: Estima

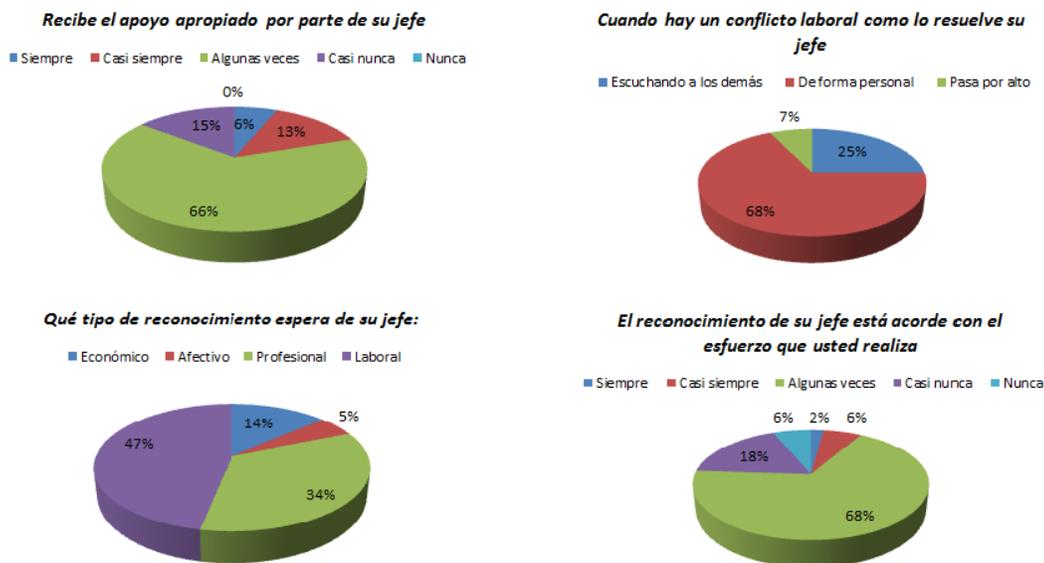


Figura 11. Estima.

Variable 5: Control sobre los tiempos de trabajo

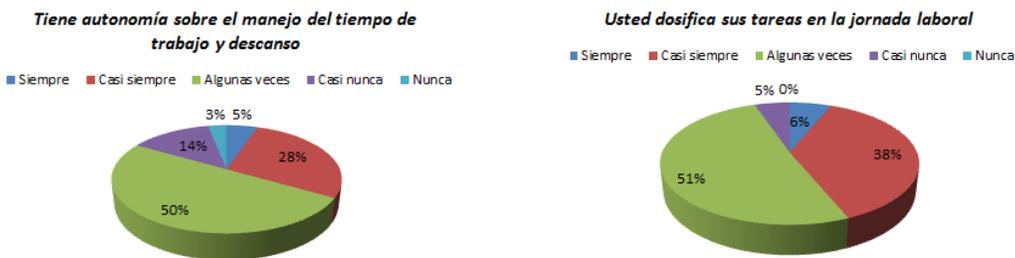


Figura 12. Control sobre los tiempos de trabajo.

Variable 6: Exigencias psicológicas sensoriales

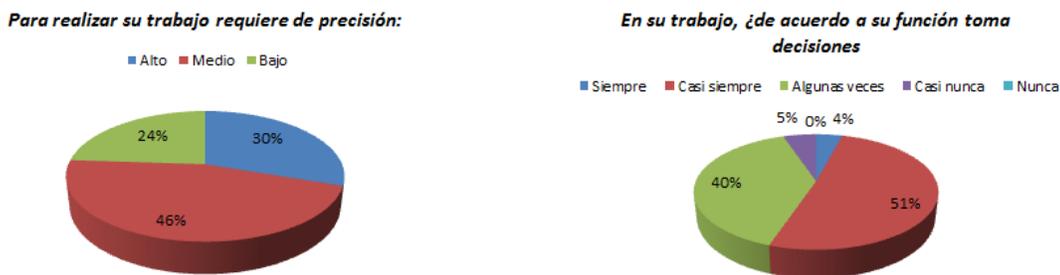


Figura 13. Exigencias psicológicas sensoriales.

Variable 7: Exigencias psicológicas cognitivas

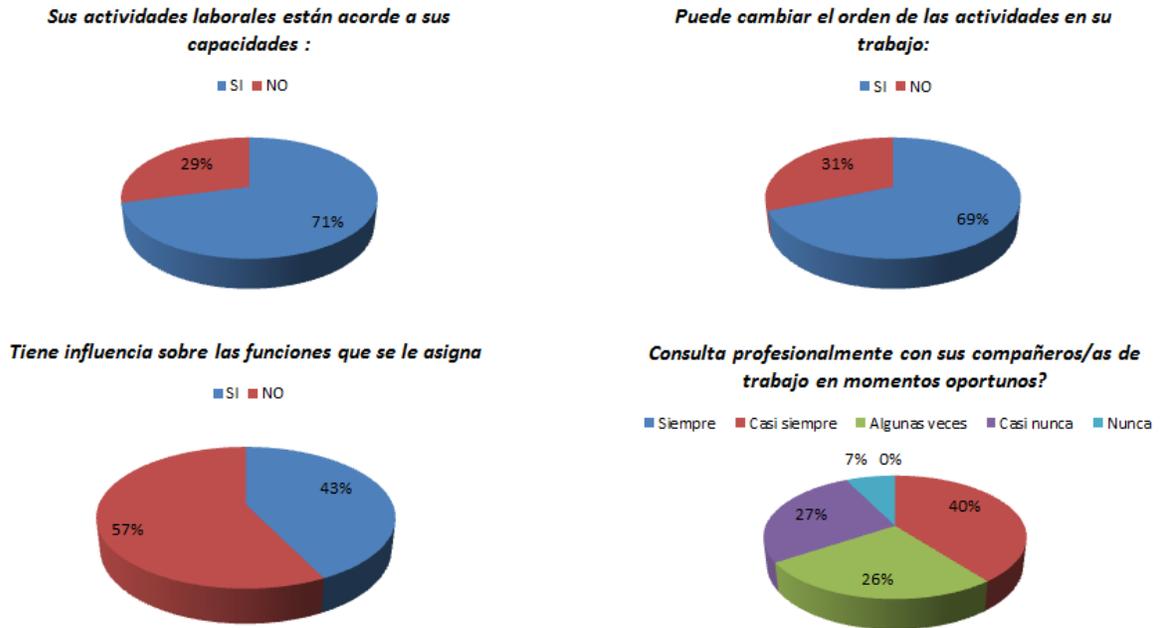


Figura 14. Exigencias psicológicas cognitivas.

Variable 8: Inseguridad sobre el futuro

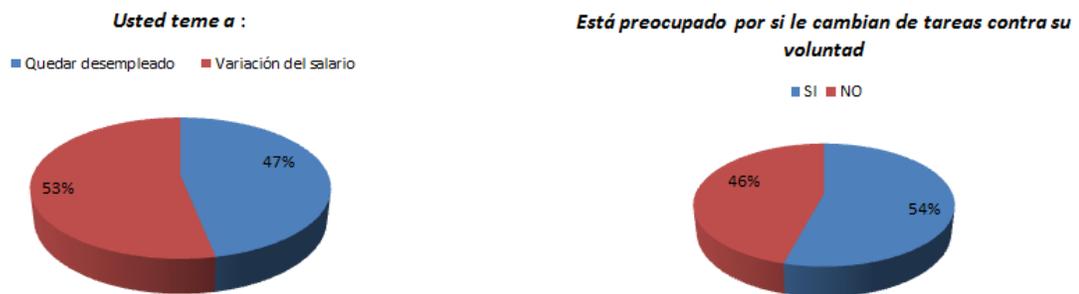


Figura 15. Inseguridad sobre el futuro.

En las diferentes figuras, se pueden observar particularidades especiales en cada variable, como por ejemplo que los trabajadores perciben que existe irresponsabilidad al momento de realizar las tareas, que no existe un equilibrio entre su vida laboral y familiar, que no tienen un apoyo apropiado de su jefe para resolver un problema, que no se pueda cumplir con el cronograma establecido para sus vacaciones anuales, que es sancionado cuando debería ser retroalimentado para no volver a cometer errores, y preocupación por una variación del salario y cambio de tareas en contra de su voluntad.

Presentación y análisis de resultados de las entrevistas

En base a las entrevistas realizadas, se puede destacar que los trabajadores están conscientes de los riesgos a los que están expuestos, además se mencionan que las relaciones entre ellos son buenas y que existe camaradería entre los integrantes del grupo, considerando importante la necesidad de que la empresa organice actividades donde se pueda compartir más tiempo como grupo y equipo de trabajo. Por otro lado, en lo que respecta a los temas familiares algunos gerentes indican casi no abordar este tema en vista que muchos lo tienen en reserva, sin embargo, otra parte dice que si tratan dichos temas para poder conocer cómo afecta esta situación en la vida laboral, señalando que la empresa al contar con un departamento de trabajo social puede brindar la ayuda necesaria a los problemas que pueda presentar un trabajador. En cuanto al reconocimiento que dan a sus trabajadores, se menciona que no solo es el económico sino un reconocimiento no económico como felicitaciones verbales por el trabajo realizado de manera adecuada. En el caso de la programación de las vacaciones del personal es la gerencia de cada área quien las programa, pero generalmente al tratarse de personal administrativo se busca que estas coincidan con las vacaciones escolares para que se pueda disfrutar con la familia.

Con lo que respecta a temas de riesgos, manifiestan que la empresa implementa planes de prevención, demostrando su preocupación por el bienestar de los trabajadores y por eso han visto la necesidad de identificar y evaluar los riesgos existentes en la empresa, considerando que lo principal que debe buscar el plan de prevención de riesgos psicosociales es plantear acciones preventivas para disminuir la incidencia negativa de estos factores en el desempeño laboral.

Propuesta de plan de prevención

La propuesta ha sido diseñada en base a los resultados de las encuestas y entrevistas aplicadas, donde se determinó cuáles son las principales causas que generan los factores de riesgo psicosocial. Las acciones de prevención se determinaron en conjunto con los Gerentes de cada área, estas acciones tomaron como punto de partida los resultados de la encuesta y definieron un punto de mejora, enfocándose no solo en lo urgente sino también en lo que necesita el personal para definir su prioridad. Las fechas fueron definidas de acuerdo a la disponibilidad del tiempo, recursos necesarios y otras planificaciones que tienen las áreas.

Conclusiones

- La evaluación psicosocial realizada por la empresa Axioma Valenzuela & Merlo Cía. Ltda., con la metodología CoPsoQ-istas21, permitió identificar el nivel actual de los factores de riesgo psicosocial: control de tiempos, exigencias psicológicas emocionales, conflicto de rol, doble presencia, estima, exigencias psicológicas sensoriales, exigencias psicológicas cognitivas e inseguridad sobre el futuro que afectan al personal administrativo de la empresa.
- Las encuestas aplicadas permitieron obtener información sobre los riesgos más importantes que afectan al personal administrativo, dando como resultado que control de tiempos y exigencias psicológicas sensoriales son los factores que mayor problema presentan.
- Al analizar la variable control sobre los tiempos de trabajo, se determinó que hay gran incidencia de este factor, del cual, en las entrevistas realizadas tanto a gerentes, jefes y supervisores, mencionan no poder disponer de las vacaciones anuales cuando ellos lo requieren. Otra variable que tiene gran incidencia es, las exigencias psicológicas sensoriales, este factor no se permite tomar decisiones, ya que en algunos casos el personal no tiene el nivel de educación adecuado. Por otro lado, la variable estima es otro factor que afecta a los trabajadores ya que sienten que no tienen el apoyo de su jefe, lo que ocasiona problemas entre compañeros. Además, el personal se encuentra preocupado por la inseguridad sobre el futuro donde se evidencia que al personal le falta una capacitación sobre las nuevas reformas laborales.

Referencias

1. Boada, J. (2012). “Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales”: Riesgos psicosociales – Clasificación de las causas y de las conductas. Barcelona - España: UOC.

2. Confederación Granadina de empresarios de Málaga. (2013). "Programa Intersectorial para Difusión de la Cultura Preventiva": Manual Técnico 1 – Gestión y Administración de Prevención. Granada – España: Fundación PRL.
3. Cortés, J. (2007). "Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo": Organización del tiempo de trabajo. Madrid- España: Editorial Tebar.
4. Fernández, R. (2010). "La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo": Factores Psicosociales. Alicante - España: Club Universitario.
5. Floría, P., González, A., & González, D. (2006). "Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales": Conflictos de rol. Madrid – España: FC Editorial.
6. Floría, P., González, A., & González., D. (2003). "Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas": El trabajo y la salud - Los riesgos laborales. Madrid - España: F.C. Editorial.
7. Luna, F. (2012). "Prevención de riesgos laborales": Estrés laboral. Málaga - España: Vértice.
8. Macías, L. (2011). "Maltrato Laboral": La objetividad en el trabajo. México - México D.F.: Fundación Lamb Crecienhsa A.
9. Peiró, J. (2009). "Estrés laboral y riesgos psicosociales": Investigaciones recientes para su análisis y prevención. Valencia-España: Publicaciones de la Universidad de Valencia.
10. R. O No. 449. (20 de octubre de 2008). "Constitución de la República del Ecuador". Documento pdf: <http://www.lexis.com.ec>
11. R. O. No. 167. (27 de enero de 2011). "Código del trabajo No. 17 ". Recuperado el 20 de enero de 2015. Documento pdf: <http://www.lexis.com.ec>
12. R. O. No. 319. Resolución No. C.D.333. (12 de noviembre de 2010). "Reglamento para el Sistema de Auditorias de Riesgos del Trabajo". Recuperado el 06 de enero de 2015. Documento PDF.: <https://lexus.com.ec>
13. R. O. No. 587. (11 de mayo de 2009). "Ley de Seguridad Social ". Recuperado el 15 de diciembre de 2014. Documento pdf: <http://www.lexis.com.ec>

14. Resolución No. C.D.390. (25 de noviembre de 2011). "Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo". Recuperado el 2015 de 06 de 2015. Documento PDF: <https://lexis.com.ec>
15. Ruiz, C., García, A., Deicios, J., & Benavides, F. (2007). "Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales": Factores de riesgo laborales. Barcelona – España: MASSON S.A.
16. Uribe, J. (2014). "Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales": Factores psicosociales en el trabajo. México D.F - México: Editorial El Manual Moderno.
17. Vara, M. (2006). "Estudios sobre género y economía". Madrid – España: Ediciones AKAL.

© 2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).