



FACULTAD DE POSGRADOS

**MAESTRÍA EN
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**“PREVALENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
EMPLEADOS DE UNA MINERA EN EL SUR DEL ECUADOR EN 2023”**

Profesor

DRA. KATHERINE SIMBAÑA

Autor (es)

**SEGUNDO ALEXANDER RAMOS CASTILLO
MYRIAM NATHALY YUGSI ZAMBRANO**

2024

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA.

"Declaro haber dirigido el trabajo, PREVALENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS EMPLEADOS DE UNA MINERA EN EL SUR DEL ECUADOR EN 2023, a través de reuniones periódicas con los estudiantes: SEGUNDO ALEXANDER RAMOS CASTILLO; MYRIAM NATHALY YUGSI ZAMBRANO orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

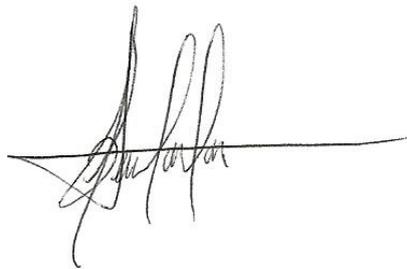
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Katherine Lizeth Simbaña Rivera', written over a horizontal line.

Katherine Lizeth Simbaña Rivera

CI.1716213788

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber dirigido el trabajo, PREVALENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS EMPLEADOS DE UNA MINERA EN EL SUR DEL ECUADOR EN 2023, a través de reuniones periódicas con los estudiantes: SEGUNDO ALEXANDER RAMOS CASTILLO; MYRIAM NATHALY YUGSI ZAMBRANO orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Katherine Lizeth Simbaña Rivera', written over a horizontal line.

Katherine Lizeth Simbaña Rivera

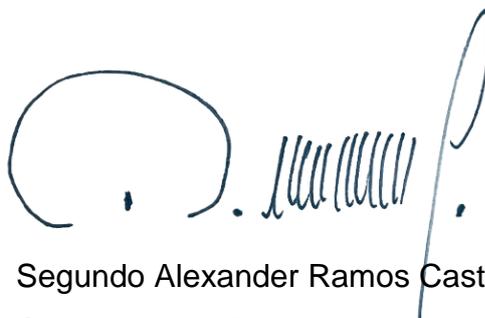
CI. 1716213788

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaramos que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”



Myriam Nathaly Yugsi Zambrano
CI. 1726776717



Segundo Alexander Ramos Castillo
CI. 1104931207

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios; a mi madre y padre por su apoyo con su amor infinito
siempre.

Myriam Yugsi Z.

A mis padres y mi hermano por ser mi fortaleza en esta etapa muy
importante de mi vida.

Alexander Ramos C.

DEDICATORIA

Exclusiva y completamente a mí, “Myriam”, nunca te diste por vencida y lo realizaste cuando pensabas que no podrías más. ¡Gracias!

Este trabajo va dedicado para mis padres y mi hermano por ser mi soporte durante este proceso.
Alexander Ramos C.

1. RESUMEN

Los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo son complejos y pueden impactar la salud de los empleados, y, por ende, la productividad de las empresas. La presente investigación se enfoca en determinar la prevalencia de los riesgos psicosociales en una empresa minera a pequeña escala en el sur del Ecuador en el año 2023 y propone medidas de prevención y mejora para mitigar su impacto.

Para conseguir este propósito se llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo transversal que incluyó el uso de métodos de muestreo y el uso del cuestionario CopsoQ ISTAS 21 para la recolección de datos referentes a los riesgos psicosociales. Se realizaron análisis estadísticos y de prevalencia para determinar el grado de exposición de los trabajadores a estos riesgos.

Los datos recopilados revelaron que, en los departamentos de la empresa minera, las situaciones que más están causando problemas son: la presión para trabajar rápido, que afecta al 86% de los empleados; seguida por la sensación de no poder cumplir adecuadamente con los roles asignados, que afecta al 65%; y por último, la dificultad de separar actividades laborales de la vida personal, afectando al 54% de los trabajadores.

Finalmente, como medidas preventivas se sugiere la contratación de más personal cualificado, mejorar la planificación laboral, aumentar los estipendios e incentivos y flexibilizar las normas de seguridad respecto a la tenencia de dispositivos móviles por parte de los trabajadores.

2. ABSTRACT

Psychosocial risks in work environments are complex and can impact both the physical and mental health of workers and, therefore, the productivity of companies. This research focuses on determining the prevalence of psychosocial risks in a small-scale mining company in southern Ecuador in the year 2023 and proposes prevention and improvement measures to mitigate their impact.

To achieve this purpose, a cross-sectional descriptive type of research was carried out that included the use of sampling methods and the use of the CopsoQ ISTAS 21 questionnaire for the collection of data concerning psychosocial risks. Statistical and prevalence analyses were performed to determine the degree of exposure of workers to these risks.

The data collected revealed that, in the mining company's departments, the situations that are causing the most problems are: the pressure to work fast, affecting 86% of the employees; followed by the feeling of not being able to adequately fulfill assigned roles, affecting 65%; and finally, the difficulty of separating work from personal life, affecting 54% of the workers.

Finally, as preventive measures, it is suggested that more qualified personnel should be hired, work planning should be improved, stipends and incentives should be increased, and safety regulations regarding the use of mobile devices by workers should be made more flexible.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1. RESUMEN	7
2. ABSTRACT	8
3. INTRODUCCIÓN	13
3.1. Identificación del objeto de estudio.....	13
3.2. Planteamiento del problema.....	14
3.3. Pregunta de la investigación.....	15
3.4. Objetivos.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
3.5. Hipótesis.....	15
3.6. Revisión de literatura.....	16
Fundamentación epistemológica.....	16
Riesgo psicosocial.....	16
Riesgos en la minería.....	18
Minería.....	18
Clasificación de la minería en el Ecuador.....	18
Condiciones laborales en la minería.....	18
Riesgos psicosociales en minería a pequeña escala.....	19
Causas, efectos y prevención de los factores que causan los riesgos psicosociales.....	19
Consecuencias de los riesgos psicosociales.....	21
Instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales.....	22
Método CopsoQ ISTAS 21.....	23
Método epidemiológico.....	25
Incorpora valores de referencia.....	25
4. METODOLOGÍA	26
4.1. Diseño de estudio.....	26
4.2. Participantes.....	26
4.3. Población y muestra.....	26

4.4. Variables.....	27
4.6. Instrumento para la recolección y medición de datos:	28
4.7. Análisis	28
4.8. Sesgos de la investigación	29
5. RESULTADOS	30
5.1. Características sociodemográficas.	30
5.2. Exposiciones a riesgos psicosociales.	31
5.3. Localización de las exposiciones a los riesgos psicosociales principales.	32
5.4. Prevalencia a los riesgos psicosociales por puestos de trabajo.	33
6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	37
6.1. Discusión	37
6.2. Conclusiones	40
7. RECOMENDACIONES (PROPUESTAS DE SOLUCIÓN)	42
8. BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS.....	45
ANEXO 1. Operacionalización de las variables.	51
ANEXO 2. Cuestionario aplicado del método CopsoQ ISTAS 21.....	74
ANEXO 3. Cuestionarios en sobres sellados previo a la entrega a los participantes junto con material didáctico (infografías físicas).....	75
ANEXO 4. Socialización del proceso a los participantes.	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Grupos y dimensiones de los riesgos psicosociales.....	24
Tabla 2. Datos descriptivos de factores sociodemográficos, puesto de trabajo y departamento de una empresa minera del Sur del Ecuador.	30
Tabla 3. Prevalencia de los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa minera.	31
Tabla 4. Propuestas de solución para mitigar los riesgos psicosociales encontrados en la empresa minera.	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Localización de las exposiciones a riesgos psicosociales en la empresa minera. Tomado y adaptado de: Informe preliminar de riesgos psicosociales de una empresa minera del Sur del Ecuador. Alexander Ramos, Myriam Yugsi (2024).....	33
Figura 2. Prevalencia de exposiciones a riesgos psicosociales en la dimensión "Ritmo de trabajo". Tomado y adaptado de: Informe preliminar de riesgos psicosociales de una empresa minera del Sur del Ecuador. Alexander Ramos, Myriam Yugsi (2024).	34
Figura 3. Prevalencia de exposiciones a riesgos psicosociales en la dimensión "Conflicto de rol". Tomado y adaptado de: Informe preliminar de riesgos psicosociales de una empresa minera del Sur del Ecuador. Alexander Ramos, Myriam Yugsi (2024).	35
Figura 4. Prevalencia de exposiciones a riesgos psicosociales en la dimensión "Doble Presencia". Tomado y adaptado de: Informe preliminar de riesgos psicosociales de una empresa minera del Sur del Ecuador. Alexander Ramos, Myriam Yugsi (2024).	36

3. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en un entorno laboral muy dinámico, variante y exhaustivo debido a las múltiples causas que se presentan, tanto del puesto de trabajo como las condiciones personales o sociales que atenúan en el entorno, muchas veces las situaciones laborales pueden tornarse complejas de manejar y generar dificultades en la salud, dando lugar a la aparición de malestar laboral, estrés, ansiedad, fatiga, desesperación, etc. y diversas enfermedades tanto mentales como físicas a causa del puesto de trabajo en el que se desempeña el trabajador, con todo lo mencionado se simplifica en el contexto de los riesgos psicosociales en el trabajo, que en la actualidad es de gran interés y punto de atención en toda y cada una de las industrias a nivel global, debido a que en tiempos remotos los riesgos psicosociales no fueron de interés o relevancia y solamente se priorizaba la productividad y rentabilidad de la empresa, sin dar lugar al bienestar laboral del recurso humano (Martínez & Castaño, 2018), que debe ser considerado como parte importante dentro de la seguridad y salud de cada trabajador para menguar, disminuir y prevenir los efectos negativos que causan por riesgos psicológicos (OIT, 1984)

3.1. Identificación del objeto de estudio.

El propósito de este estudio es investigar la prevalencia de los Riesgos Psicosociales entre los empleados de la minería a pequeña escala en el sur del Ecuador. en un periodo de tiempo determinado; debido a que dentro de la industria minera por la diversificación de actividades de alto riesgo se requiere de un gran seguimiento y control continuo de la salud y la seguridad para mantener en equilibrio la integridad física y mental de cada trabajador; por ello de la importancia del estudio de los riesgos psicosociales dentro de la industria minera.

Según la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se refieren a la relación que tienen los trabajadores con la asignación de tareas o responsabilidades, así como con el entorno laboral. En otras palabras, son todas

las condiciones del ambiente laboral que pueden afectar la realización de las tareas. las misma que al tener dificultad de realizarlas generan estrés o fatiga laboral, lo que provocan problemas y afecciones a la salud del trabajador. (D. Rojas, 2022), por lo tanto, tienen el potencial de provocar daño psicológico, físico o social a los trabajadores, ya que su fuente se encuentra en el entorno laboral (Sánchez et al., 2020).

3.2. Planteamiento del problema.

En décadas pasadas aspectos relacionados a los riesgos psicosociales no eran considerados importantes ya que desde el auge de la revolución industrial se priorizaban aspectos como la producción y eficiencia dejando de lado al recurso humano como parte fundamental de los procesos (Harari, 2014).

La problemática en estudio se enfocará en el estudio los riesgos psicosociales que afectan a la población trabajadora de una empresa minera de pequeña escala en el Ecuador, puesto que en la actualidad los riesgos psicosociales están tomando mucha importancia, porque desencadenan muchos efectos para la salud que en gran medida se tornan en un contexto negativo tales como estrés, ansiedad, depresión, fatiga laboral, problemas de comportamiento y del estado físico (OIT, 1984) y también se muestra que anualmente la muerte por accidentes y enfermedades laborales van creciendo paulatinamente (Organización Internacional del Trabajo, 2023) y como consecuencia las cifras de ausentismo laboral aumentan en toda actividad.

Generalmente las jornadas laborales en la industria minera se desarrollan en períodos de 22 o 15 días con cargas horarias de 10 a 12 horas de trabajo, por lo cual esta actividad genera una alta exigencia y fatiga laboral; además el horario extensivo y turno de trabajo son otros factores que afectan a los trabajadores (López et al., 2020) y el ambiente laboral con respecto a la actividad extralaboral proporcionando el trabajo excesivo con turnos de 24 horas (Ruiz, 2015) también inciden en la exposición a los riesgos psicosociales.

Por tanto, los riesgos psicosociales están presentes en toda actividad laboral, pero en la industria minera afecta en un grado un tanto mayor, que pueden afectar de manera global, total o parcial a todos y cada uno de los trabajadores, por tal razón esta investigación se desarrollará con la finalidad de poder entender los factores y posibles consecuencias futuras que producen los riesgos psicosociales en empleados, y con ello se ayudará a prevenir o disminuir las consecuencias por dichos riesgos en los trabajadores de una empresa minera del Sur del Ecuador.

3.3. Pregunta de la investigación.

¿Existe prevalencia de riesgos psicosociales en los empleados de la empresa minera del Sur del Ecuador en el año 2023?

3.4. Objetivos

Objetivo General.

Determinar la prevalencia de riesgos psicosociales en los empleados de la empresa minera del Sur del Ecuador en el año 2023 para mejorar el entorno laboral y prevenir futuras enfermedades profesionales.

Objetivos Específicos.

- Determinar la prevalencia de los riesgos psicosociales que existen en los empleados de la empresa minera.
- Proponer medidas de prevención y mejora para disminuir el impacto de los riesgos psicosociales.

3.5. Hipótesis

Existe una prevalencia de los riesgos psicosociales en los empleados de la empresa minera del Sur del Ecuador en el año 2023.

3.6. Revisión de literatura.

Fundamentación epistemológica

En tiempos de XVII en Inglaterra se dio paso al sistema fabril en el cual el sistema de bienestar físico de los empleados estuvo abandonado debido a las labores sin protección con extensas horas de trabajo en condiciones de con iluminación insuficiente y poca ventilación, que generaba que los accidentes prevalecieran cotidianamente. Posterior en el año 1802 se da la creación de la ley para proteger la salud y prevenir la mortalidad de los trabajadores en la industria. En Alemania en 1869 se crea la protección social para los trabajadores de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En los Estados Unidos en 1886 el presidente Andrew Johnson declaró la Ley de Ingersoll, en la cual establece la jornada de 8 horas. (Morocho Matamoros & Cordero, 2020).

Riesgo psicosocial.

Se refiere a las circunstancias presentes en un entorno laboral que están vinculadas directamente con la estructura organizativa, las responsabilidades laborales y la ejecución de tareas, las cuales pueden llevar al estrés laboral y diversos problemas relacionados con la salud y la seguridad ocupacional (Gómez et al., 2014), en otras palabras, estos riesgos abarcan aspectos como las condiciones laborales, el ambiente de trabajo (incluyendo el clima organizacional o cultural), las responsabilidades laborales, las relaciones interpersonales en el entorno laboral, así como la estructura y naturaleza de las tareas (Gonzales & Villagómez, 2021).

Para la OIT los riesgos psicosociales en el entorno laboral son de carácter complejo y con dificultad para comprender, debido a que se muestra como un englobe de las percepciones y experiencias que tiene un trabajador por ende abarcan sin número de aspectos personales y sociales. Ciertos de estos aspectos hacen referencia a las características individuales del empleado, mientras que varios están ligados a las condiciones del lugar de trabajo y al medio ambiente que los rodea. Los riesgos psicosociales se encuentran dentro

del medio ambiente de trabajo y pueden ser numerosos y de naturaleza diferente. Estos están compuestos de aspectos físicos y aspectos de organización y sistemas de trabajo en conexión con la calidad de las relaciones humanas que se tengan en una empresa. Todo lo anterior mencionado interactúan entre sí y puede repercutir sobre la salud mental y a nivel físico de los trabajadores (OIT, 1984).

Los riesgos psicosociales están presentes constantemente y pueden estar vinculados a una variedad de elementos del entorno laboral. Entre los factores principales se incluyen el horario de trabajo, la fatiga, el ambiente de seguridad, el rendimiento en materia de seguridad y el estrés. (Kiara, 2014). Otro aspecto importante de los factores de riesgos psicosociales intralaborales es la claridad del rol, es decir como se ha definido el papel a desempeñar el trabajador y que debe realizar de tal manera que lo tenga claro (Ruiz, 2015), los mismos que se relacionan con la ocurrencia y generación de accidentes laborales.

En el contexto industrial el riesgo psicosocial surge del diseño, organización y gestiones incompletas del trabajo y de los ambientes de trabajo social deficientes lo dan lugar a la generación de consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas tales como estrés laboral, agotamiento o desempleo y depresión (A. Rivera, 2021).

Se incluyen en los riesgos psicosociales aquellos elementos de riesgo que inciden en la salud y que tienen su origen en la estructura organizativa del trabajo, provocando respuestas fisiológicas o lo que se refiere a las reacciones neuroendocrinas, de tipo emocional que se refiere a emociones como ansiedad, depresión, alienación y apatía, que afectan cognitivamente restringiendo la capacidad de concentración, la percepción, la creatividad y falta de decisión, y comportamientos que pueden manifestarse como abuso de drogas, alcohol, tabaco, violencia o provocación de riesgos prescindibles, comúnmente llamados como "estrés", pueden ser precursores de enfermedades en ciertas

circunstancias caracterizadas por su intensidad, frecuencia y duración. (Moncada et al., 2014).

Las condiciones laborales pueden resultar en la exposición a factores de riesgo psicosocial derivados de la estructura organizativa del trabajo. Si los empleados se encuentran en una o más categorías de riesgo, esto podría tener repercusiones adversas en su salud a largo plazo o estar causando malestar físico o mental en el presente (Vargas, 2020).

Riesgos en la minería.

Minería

La minería es una actividad industrial centrada en la extracción y recuperación selectiva de minerales y otros recursos naturales del suelo terrestre, con el objetivo de obtener ganancias económicas viables.

Clasificación de la minería en el Ecuador

Se clasifica en 4 de acuerdo con los niveles de producción diarios:

- Artesanal o de subsistencia.
- Pequeña minería o a pequeña escala.
- Mediana minería.
- Minería a gran escala (Banco Central del Ecuador, s. f.).

Condiciones laborales en la minería

En el sector minero, las condiciones laborales son intensas, lo que se refleja en la duración y la estructura de la jornada laboral. Debido a las distancias significativas entre las minas y los centros urbanos, se han adoptado jornadas laborales prolongadas de 10 horas o más, así como sistemas de turnos rotativos que a menudo incluyen trabajo nocturno (Pacheco, 2016). Además, de la conjetura en la que se desenvuelven que puede ser en una minería al aire libre o una minería subterránea (espacios confinados) que se desarrollan con falta de iluminación, vibraciones, alto ruido y otros aspectos que pueden afectar a la salud del trabajador.

Riesgos psicosociales en minería a pequeña escala.

Los riesgos psicosociales en pequeña minería aún son varios empezando desde las jornadas laborales, horarios extendidos, condiciones ambientales (ruido, vibraciones) rígidas, desarraigo familiar, conflictos sociales etc.; a pesar de la normativa vigente y las regulaciones del Estado, es claro de notar que aún existe la carencia de varias características que ayudaría a prevalecer la salud mental y a nivel físico de los empleados de minería a pequeña escala, cabe mencionar el no menospreciar las mejoras a lo largo del tiempo, pero aún existen muchos factores y riesgos que están presentes y que afectan en el contexto psicosocial de los trabajadores que comprenden una empresa minera.

Causas, efectos y prevención de los factores que causan los riesgos psicosociales.

a. Características de las tareas

Se trata del conjunto de tareas o volumen de trabajo, la repetitividad, la monotonía, la precisión, la autonomía, la responsabilidad, la capacitación necesaria, el ritmo de trabajo, el aprendizaje del oficio, el prestigio de la empresa y la carga de trabajo, que puede ser física si requiere esfuerzo muscular, o mental si implica actividad intelectual.

- Consecuencias:
 - Cansancio.
 - Rendimiento bajo.
 - Insatisfacción creciente.
 - Reducción de la atención.
 - Pensamiento lento.
 - Estimulación reducida.

- Prevención:
 - Descansos apropiados.

- Rotación de puestos de trabajo.

b. Estructura organizativa.

En este apartado engloba todo lo relacionado con la estructura diferenciada, el desarrollo profesional, las relaciones interpersonales, la comunicación, la información, el estilo de liderazgo y las ayudas sociales.

- Consecuencias:
 - Extensas jornadas laborales
 - Gran intensidad laboral.
 - Bajos niveles de control.
 - Expuestos a riesgos físicos.

- Prevención
 - Estímulo al desarrollo profesional.
 - Estructuración eficiente de las labores.
 - Ajuste de las exigencias laborales a las funciones.
 - Cultivo de relaciones laborales saludables.
 - Mejora en la comunicación interpersonal.

c. Características del empleo.

Se refiere al sueldo, entorno laboral, condiciones físicas en el trabajo y seguridad del empleo. Estas circunstancias pueden generar pocas oportunidades para el avance profesional, inestabilidad laboral, disparidades salariales dentro del mismo nivel y funcionar como factores que generan estrés en los empleados.

- Consecuencias:
 - Distancia respecto a la familia y amigos.
 - Falta de atención hacia uno mismo.
 - Emociones de aislamiento.
 - Sensaciones de inequidad o exclusión.

- Prevención:
 - Ofrecer pausas planificadas.
 - Promover el autocuidado.
 - Estimular aspiraciones de progreso profesional.
 - Mejorar las condiciones laborales.

d. Organización del tiempo de trabajo.

Se trata del formato de trabajo, la extensión de la jornada laboral, los turnos, el trabajo nocturno, las horas adicionales y el trabajo en días festivos.

- Consecuencias:
 - Impactos en la salud.
 - Fatiga extrema.
 - Agotamiento laboral.
 - Persistente somnolencia.
 - Desánimo.
 - Exhaustiva prolongada.
 - Aumento de peligros para la salud cardiovascular.

- Prevención:
 - Planificación de jornadas nocturnas breves.
 - Adecuación ergonómica al puesto.
 - Facultar a los empleados para seleccionar su esquema de rotación.
 - Trabajo en equipo durante el turno nocturno.
 - Disminuir las responsabilidades durante la noche.
 - Establecer un límite en la duración del trabajo.
 - Observar y cumplir los horarios establecidos (Soto & Benites, 2018).

Consecuencias de los riesgos psicosociales.

- a. Consecuencias fisiológicas:** Se trata de las modificaciones en las secreciones hormonales de las glándulas suprarrenales, relacionadas con

la inducción de estrés debido a la falta de tiempo para completar tareas, la rutina, la responsabilidad sobre la vida de otras personas, entre otros factores. Esto abarca los cambios en el sistema nervioso central y los impactos cardiovasculares derivados del estrés psicosocial (OIT, 1984).

- b. Consecuencias psicológicas:** Cuando las demandas superan los recursos individuales y los esfuerzos por mejorar resultan infructuosos, surgen nuevas complicaciones en la tarea, lo que ocasiona trastornos en las funciones mentales y conductuales. Estos pueden manifestarse como irritabilidad, ansiedad, tensión y depresión, y también pueden dar lugar a un deterioro en las habilidades cognitivas, como la falta de concentración (OIT, 1984).

- c. Reacciones de comportamiento:** comprende al rendimiento en el espacio de trabajo en el cual el rendimiento es mayor a moderado estrés, tiene relación con el absentismo que se ha prolongado mayormente por causa de enfermedad, el consumo de tabaco se ha estudiado tiene relación con la tensión y la ansiedad, y por consiguiente la relación con la familia fuera del medio de trabajo que se hace más difícil y complicada ya que los trabajadores como por ejemplo los funcionarios de la policía pueden encontrarse más irritados, tensos, angustiados y quejumbrosos luego de su jornada laboral (OIT, 1984).

- d. Problemas persistentes de la salud:** Se refiere a los trastornos somáticos crónicos, salud mental, enfermedad psicógena colectiva y accidentes de trabajo (OIT, 1984).

Instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales.

Existen varios métodos para medir estos riesgos como el descrito por (Hernández Condori, 2018) en donde usa un cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma (Clima – SPC) para establecer una relación entre los factores de riesgo y el ambiente laboral en los colaboradores de una mina; por otra parte

(Ruiz, 2015) utiliza la batería de instrumentos (forma B) para determinar los factores laborales de riesgo psicosocial intralaboral en una empresa minera. Finalmente (Olejua Ortiz & Pamplona Aponte, 2022) y (J. K. M. Rojas et al., 2023) utilizan el método CopsoQ ISTAS21 para determinar los factores de riesgo psicosocial que prevalecen desfavorablemente en empresas mineras.

Método CopsoQ ISTAS 21

El método ISTAS21 es una herramienta creada para detectar y evaluar la exposición a factores de riesgo psicosocial como demandas psicológicas, trabajo activo y oportunidades de desarrollo, inseguridad laboral, apoyo social y calidad del liderazgo, doble presencia y autoestima, los cuales pueden ser favorables, intermedios o desfavorables para la salud de los empleados (L. Rivera, 2021).

El método CopsoQ ISTAS 21 incorpora a la Teoría General del Estrés junto con un diseño epidemiológico que permite evaluar los riesgos psicosociales en diferentes unidades de análisis con un enfoque participativo cuyos resultados tienen un sentido preventivo y comparativo que permite proponer medidas de acción para la mejora de los espacios de trabajo (Moncada et al., 2014).

Este método es estandarizado y validado que puede ser usado en cualquier país, posee 6 grandes grupos con sus dimensiones y que busca medir los riesgos psicosociales en los lugares trabajos (Nübling et al., 2014).

Tabla 1. Grupos y dimensiones de los riesgos psicosociales.

Grupos	Dimensiones
Dimensiones psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias cuantitativas. - Ritmo de trabajo. - Exigencias emocionales. - Exigencia de esconder emociones
Conflicto Trabajo – Familia	<ul style="list-style-type: none"> - Doble presencia
Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia. - Posibilidades de desarrollo. - Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad del liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo social de compañeros. - Apoyo social de superiores. - Calidad del liderazgo. - Sentimiento de grupo. - Previsibilidad. - Claridad de rol. - Conflicto de rol
Compensación del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento. - Inseguridad sobre el empleo. - Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	<ul style="list-style-type: none"> - Justicia - Confianza vertical.

Tomado de (Moncada et al., 2014)

Las dimensiones que se consideran dentro del estudio son las siguientes:

- Ritmo de trabajo: se refiere a la intensidad, cantidad y el tiempo de trabajo.
- Doble presencia: se refiere a las exigencias que interactúan entre el ámbito laboral y el ámbito doméstico – familiar, son altas exigencias laborales cuando interfieren las relaciones familiares.
- Conflicto de rol: se refiere a la capacidad del trabajador para afrontar la realización de tareas que pueden estar en desacuerdo o cuando tiene que decidir o tomar órdenes contradictorias que supongan conflictos éticos.

El método que se utiliza es el cuestionario CoPsoQ-istas21 como medio de investigación. Este instrumento está diseñado para evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más empleados. Se centra en la prevención al identificar y ubicar estos riesgos, además de ayudar en la creación e implementación de medidas preventivas (Nübling et al., 2014).

Método epidemiológico

CoPsoQ – Ista 21 define 7 unidades de estudio en las que incluyen los ejes centrales de interacción y desigualdad que existe entre las características sociodemográficas de los trabajadores, la estructura y el entorno laboral, así como la salud en el lugar de trabajo o departamento, implican una conexión directa entre las medidas y los valores de referencia poblacionales correspondientes (Moncada et al., 2014).

Incorpora valores de referencia

Se refieren a las puntuaciones de una dimensión en particular que distribuyen a la población (muestra) de referencia en tres partes de número igual de individuos (terciles). Dichos terciles se han etiquetado como verde (incluye la puntuación más favorable para la salud), amarillo (que incluye puntuación intermedia) y rojo (se refiere a la puntuación más desfavorable para la salud) (Moncada et al., 2014)

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de estudio

El estudio utilizó un diseño metodológico descriptivo transversal para conocer y determinar la prevalencia de los riesgos psicosociales desde el mes de enero hasta diciembre del año 2023 en la empresa minera según variables demográficas definidas como sexo, edad y condiciones laborales (Calizaya López et al., 2020).

4.2. Participantes

Criterios de inclusión:

- Trabajadores vinculados por medio de un contrato laboral fijo y que deseen participar del estudio.
- Vínculo laboral mayor a 03 meses.
- Trabajadores de ambos sexos.
- Mayor a 18 años

Criterios de exclusión:

- Personas con licencia de trabajo, salud o vacaciones.
- Trabajadores que no acepten participar y/o invaliden la prueba.
- Vínculo laboral menor a 03 meses.

4.3. Población y muestra.

Población

La investigación fue realizada en una empresa minera a pequeña escala en el sur del país, la población total fue de 169 trabajadores distribuidos en diferentes departamentos y puestos de trabajo de la empresa.

Tamaño de muestra

Se utilizó el método de Poblaciones Finitas para definir el tamaño de la muestra la cual tiene la siguiente formula:

$$n = \frac{N(Z)^2 pq}{d^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Fuente: (Aguilar-Barojas, 2005)

Donde:

n= muestra

N= Población

D= precisión

Z= nivel de confianza

p = proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia

q = proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio.

Cálculo del tamaño de muestra:

$$n = \frac{169(1,96)^2 (0,8)(0,2)}{0,05^2(169-1) + 1,96^2(0,8)(0,2)}$$

n= 100,39

n= 100

Se encuestó a un total de 100 trabajadores

4.4. Variables

a) **Variable de exposición:** Riesgos Psicosociales.

b) **Variable Efecto:** sociodemográficos (sexo, edad, puesto de trabajo, departamento), ritmo de trabajo.

4.5. Operacionalización de las variables.

Se presentaron 33 variables de estudio que abordan las dimensiones de los riesgos psicosociales, la operacionalización de variables se encuentra descritas en el Anexo 1. del presente documento.

4.6. Instrumento para la recolección y medición de datos:

Se utilizó el instrumento CoPsoQ ISTAS 21 versión media que está comprendido de un cuestionario de 109 preguntas de redacción corta (la gran mayoría de “tipo Likert”) sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas) (Moncada et al., 2014). Anexo 2.

Las opciones de respuesta varían en función de la naturaleza de la variable a medir (por ejemplo 1= Siempre; 2= Muchas veces; 3= Algunas veces; 4= Solo alguna vez y 5= Nunca).

Las dimensiones agrupan en: exigencias psicológicas en el trabajo, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo y capital social (Moncada et al., 2014).

Los datos fueron levantados el 06 de febrero del 2024, la informatización de los resultados fue realizada desde el 07 de febrero del 2024 hasta el 09 de febrero del 2024 y el informe preliminar con los resultados fue generado el 11 de febrero del 2024.

4.7. Análisis

Se aplicó un análisis descriptivo utilizando gráficas estadísticas de columnas, así mismo se utilizaron tablas para representar la prevalencia de riesgos psicosociales, los datos para realizar estos análisis fueron obtenidos del propio informe preliminar de (Ramos & Yugsi, 2024).

Para la obtención de la prevalencia de los riesgos psicosociales se dividió el número de trabajadores expuestos sobre el total de la muestra, para este propósito se utilizó el instrumento CopsoQ Ista 21 descrito previamente.

4.8. Sesgos de la investigación

Se identificó al sesgo de información como el factor principal que pudo afectar la calidad de las mediciones (Hernández-Avila et al., 2000) debido a la baja instrucción académica de la mayoría de los participantes; para contrarrestar este sesgo, se realizó una socialización del instrumento CopsoQ Ista 21 a todo el personal de la empresa minera, con herramientas didácticas e interactivas, complementadas con infografías físicas con el propósito de explicar cada una de las preguntas y garantizar que las respuestas sean lo más realistas posibles.

5. RESULTADOS

5.1. Características sociodemográficas.

La investigación contó con la participación de 100 trabajadores de todos los puestos de trabajo de la empresa de los cuales se obtuvo que el 90% de los trabajadores pertenecen al sexo masculino. En cuanto a la edad la mayoría tiene entre 18 y 45 años. Respecto al puesto de trabajo se encuentra más representada por la denominación de trabajadores de tipo “Obrero / Operador Mina” con 72 trabajadores, como se describe en la tabla 2.

Tabla 2. Datos descriptivos de factores sociodemográficos, puesto de trabajo y departamento de una empresa minera del Sur del Ecuador.

Características		Total n=100 n (%)
Sexo	Mujer	10 (10,0)
	Hombre	90 (90,0)
Edad	Menos de 31 años	44 (44,0)
	Entre 31 y 45 años	46 (46,0)
	Más de 45 años	10 (10,0)
Puestos de trabajo	Gerente	2 (2,0)
	Gerente administrativo	1 (1,0)
	Talento humano	1 (1,0)
	Jefe SSO / Técnico SSO	2 (2,0)
	Médico / Enfermero	1 (1,0)
	Jefe / Administrativo de mina	2 (2,0)
	Supervisor Mina	8 (8,0)
	Obrero / Operador Mina	72 (72,0)
	Obrero / Operador Planta	5 (5,0)
Mecánico / Eléctrico / Chofer	6 (6,0)	
Departamentos en el Trabajo	Gerencia General / Administrativo	4 (4,0)
	Departamento de Seguridad y Salud	3 (3,0)
		87 (87,0)

Departamento de Producción 6 (6,0)
(Mina/Planta)
Área de Mantenimiento

Elaborado por: Alexander Ramos, Myriam Yugsi (2024). Informe preliminar de riesgos psicosociales de una empresa minera del Sur del Ecuador.

5.2. Exposiciones a riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales con mayor prevalencia para los trabajadores de la empresa minera resultaron ser: “Ritmo de trabajo” con 86%, seguido de “Conflicto de rol” con 65% y “Doble presencia” con 54%, como se indica en la tabla 3.

Tabla 3. Prevalencia de los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa minera.

Dimensión	Más Desfavorable (%)	Situación Intermedia (%)	Más favorable (%)
Ritmo de trabajo	86	10	4
Conflicto de rol	65	22	13
Doble presencia	54	30	16
Previsibilidad	43	20	37
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	38	24	38
Exigencias cuantitativas	32	27	41
Exigencias emocionales	32	37	31
Claridad de rol	31	25	44
Influencia	30	20	50
Apoyo social de compañeros	30	13	57

Apoyo social de superiores	30	12	58
Calidad de liderazgo	25	29	46
Inseguridad sobre el empleo	25	30	45
Exigencias de esconder emociones	24	33	43
Sentimiento de grupo	20	14	66
Justicia	17	19	64
Sentido del trabajo	11	12	77
Reconocimiento	11	7	82
Posibilidades de desarrollo	5	19	76
Confianza vertical	5	8	8

Tomado y adaptado de: Informe preliminar de riesgos psicosociales de una empresa minera del Sur del Ecuador. Alexander Ramos, Myriam Yugsi (2024).

Nota: Las dimensiones están ordenadas desde las más desfavorable (problemáticas) hasta la menos desfavorable (problemáticas) para la salud de los trabajadores.

5.3. Localización de las exposiciones a los riesgos psicosociales principales.

La Figura 1 muestra la presencia de los riesgos psicosociales existente en la empresa minera con respecto a todos los puestos de trabajo, destacando una mayor incidencia por su coloración *roja* en las áreas como: “Talento humano”, “Administrador de Mina”, “Supervisor Mina”, “Obrero Operador de Planta” y “Mecánico”, debido a que las coloración de la figura nos muestra lo siguiente: coloración *roja* indica una situación *más desfavorable*, coloración *amarilla* situación *intermedia* y coloración *verde* situación *más favorable* con respecto a la salud de los trabajadores.

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia
Puestos	Gerente General																				
	Gerente Administrativo																				
	Talento Humano																				
	Jefe SSO / Técnico SSO																				
	Médico / Enfermero																				
	Jefe / Administrador de Mina																				
	Supervisor Mina																				
	Obrero / Operador de Mina																				
	Obrero / Operador de Planta																				
	Mecánico / Eléctrico / Chofer																				
	Departamentos	Gerencia General / Administrativo																			
Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo																					
Departamento de Producción (Mina/Planta)																					
Área de Mantenimiento																					
Sexo	Mujeres																				
	Hombres																				

Figura 1. Localización de las exposiciones a riesgos psicosociales en la empresa minera. Tomado y adaptado de: Informe preliminar de riesgos psicosociales de una empresa minera del Sur del Ecuador. Alexander Ramos, Myriam Yugsi (2024).

5.4. Prevalencia a los riesgos psicosociales por puestos de trabajo.

- Dimensión: Ritmo de trabajo.

En todos los puestos de trabajo experimentan una exposición total a la dimensión “Ritmo de trabajo”, excepto “Obrero / Operador Mina” y “Obrero / Operador Planta” que tienen una prevalencia de 83,3% y 66,7% respectivamente según se detalla en la Figura 2.

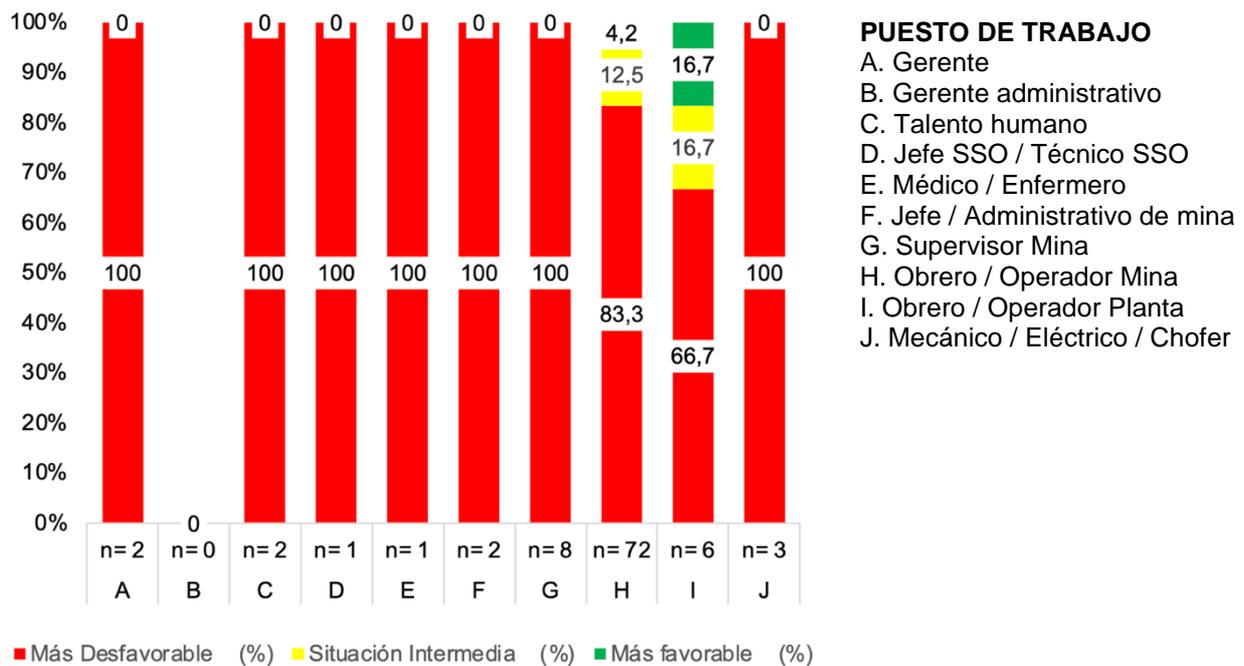


Figura 2. Prevalencia de exposiciones a riesgos psicosociales en la dimensión "Ritmo de trabajo". Tomado y adaptado de: Informe preliminar de riesgos psicosociales de una empresa minera del Sur del Ecuador. Alexander Ramos, Myriam Yugsi (2024).

- **Dimensión: Conflicto de rol.**

Por otra parte, los puestos de trabajo más expuestos a la dimensión “Conflicto de rol” son “Jefe de SSO/Técnico SSO”, “Jefe / Administrativo de mina” y “Supervisor Mina” con una prevalencia del 100% como se observa en la Figura 3.

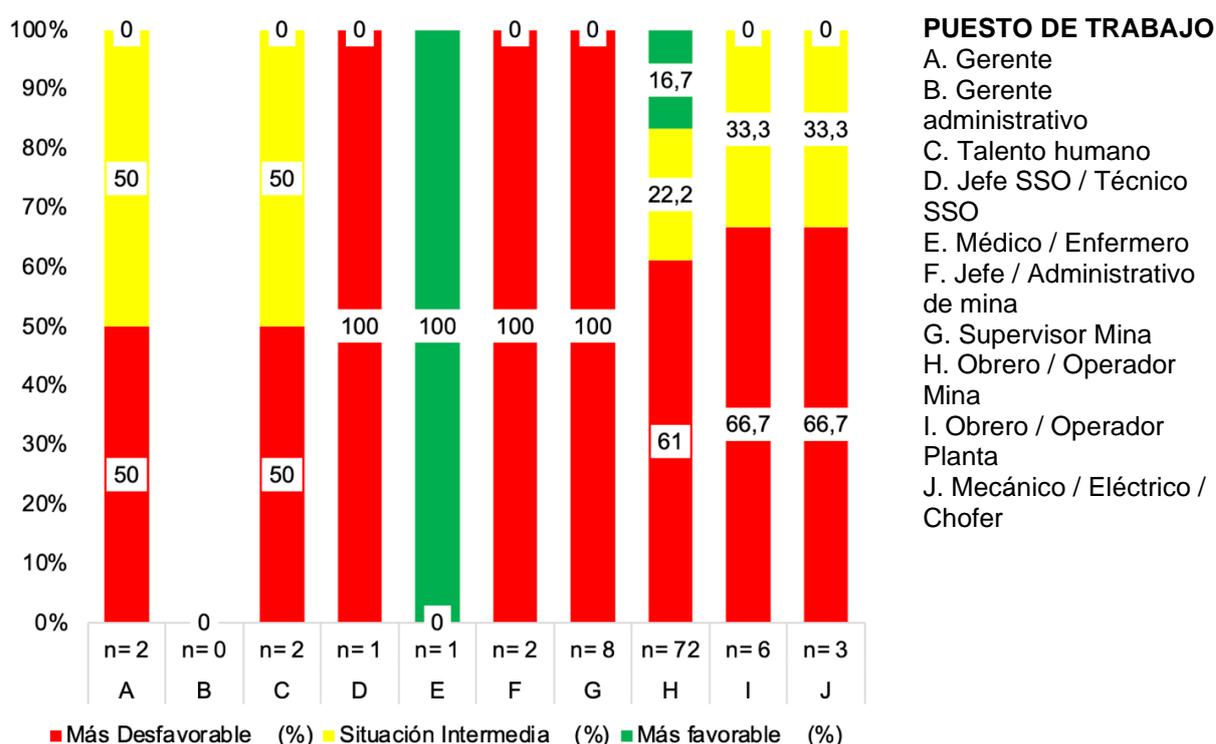


Figura 3. Prevalencia de exposiciones a riesgos psicosociales en la dimensión "Conflicto de rol". Tomado y adaptado de: Informe preliminar de riesgos psicosociales de una empresa minera del Sur del Ecuador. Alexander Ramos, Myriam Yugsi (2024).

- **Dimensión: Doble presencia.**

Finalmente, los puestos de trabajo con más exposición a la dimensión “Doble Presencia” son “Jefe de SSO/Técnico SSO”, “Jefe / Administrativo de mina” y “Mecánico/Eléctrico/Chofer” con una prevalencia de 100%. Existen otros puestos como “Obrero/Operador Planta” y “Supervisor Mina” que tienen una prevalencia del 66,7 y 62,5% respectivamente como se muestra en la Figura 4.

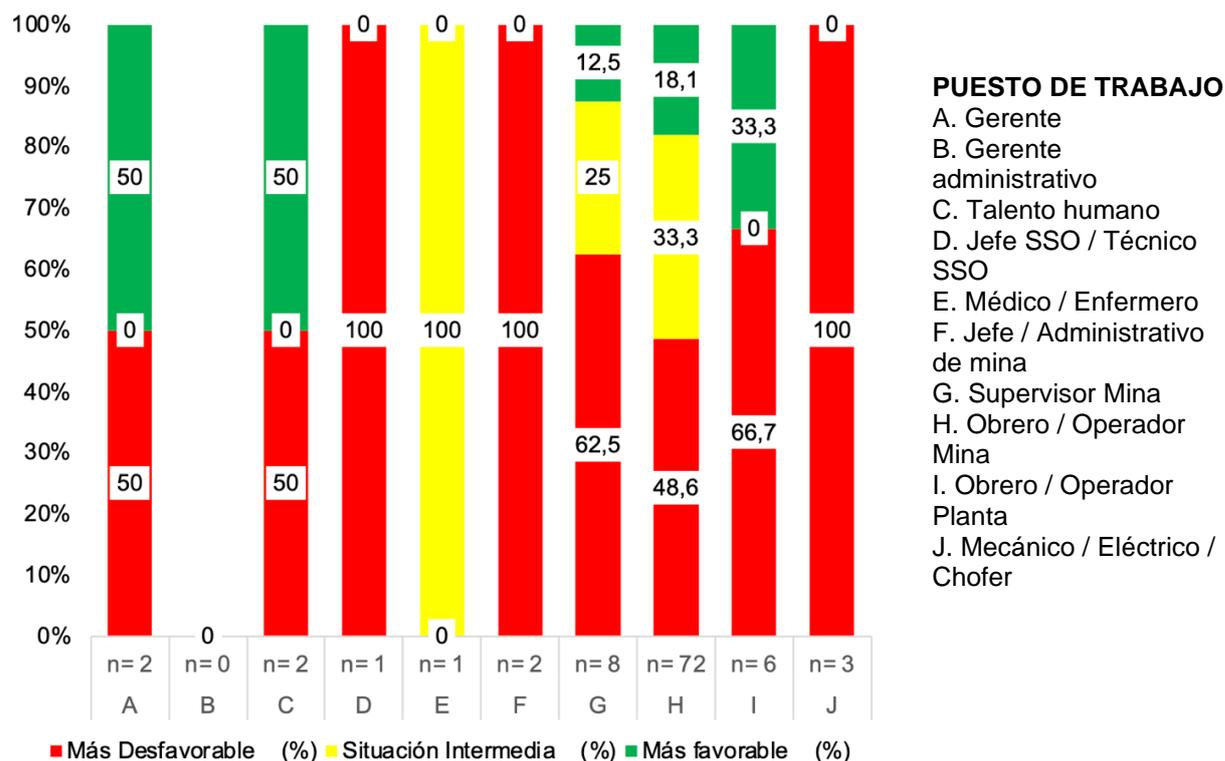


Figura 4. Prevalencia de exposiciones a riesgos psicosociales en la dimensión “Doble Presencia”. Tomado y adaptado de: Informe preliminar de riesgos psicosociales de una empresa minera del Sur del Ecuador. Alexander Ramos, Myriam Yugsi (2024).

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

6.1. Discusión

Al analizar los valores encontrados en la investigación se observan a tres dimensiones como las más desfavorables (problemáticas) para la salud de los trabajadores dentro de la empresa minera las cuales son: Ritmo de trabajo, Conflicto de Rol y Doble presencia, así mismo se localizaron la presencia de estos riesgos en todos los departamentos y áreas de trabajo lo cual evidencia que todos los trabajadores se encuentran expuestos a algunos o varios factores de riesgos psicosociales.

En relación a la dimensión del ritmo de trabajo, presenta una prevalencia del 86% de los participantes de todos los departamentos de la empresa han expresado encontrarse en una situación desfavorable, cifras que coinciden con el estudio de (Soto & Benites, 2018). Los altos niveles de presión, sobrecargas de trabajo, trabajos repetitivos, acompañados de una estructura salarial deficiente y procesos laborales inadecuados hacen que se incrementen las exigencias cuantitativas y el ritmo de trabajo generando escenarios de estrés para los trabajadores (Moncada et al., 2014).

En el ámbito minero a pequeña escala, es común observar a trabajadores desempeñando dos o más tareas y múltiples actividades simultáneamente. Esta situación se debe por una parte a la falta de personal y por otra a la oportunidad de obtener un mayores ingresos económicos por horas extras (Ancajima & Antunez, 2017), además del trabajo en exceso, muchas veces con altas demandas de jornadas y no se digan los turnos nocturnos que sin lugar a duda afectan negativamente en la familia, calidad de vida y la salud (Ruiz, 2015).

En cuanto a la dimensión "Conflicto de Rol", presenta una prevalencia del 65% de los trabajadores considera que esta frente a una situación desfavorable, esta situación se produce cuando al trabajador se le asignan tareas o actividades que no están en consonancia con sus capacidades y genera un ambiente de estrés en el individuo que impacta negativamente en la satisfacción laboral a partir de

aspectos como la reducción de la autoestima y aumento de la impotencia (Salcedo-Zambrano & Deroncele-Acosta, 2021). En el estudio de (Espíritu Quispe, 2017) se presenta un escenario parecido y sustenta que el problema radica en una inadecuada asignación de tareas y falta de liderazgo por parte de los superiores. Ante esto, es realmente importante diseñar adecuadamente las actividades o tareas para evitar el conflicto de rol, es decir se deben considerar aspectos como las capacidades físicas, aspectos culturales o conductuales del trabajador, así como la carga de trabajo y libertad de decisión (Calizaya López et al., 2020).

La dimensión “Doble Presencia” tiene una prevalencia del 54%, estos resultados se asemejan en cierta medida con los descritos por (Gonzales & Villagómez, 2021) en donde se pone en evidencia que la razón para que exista una alta exposición a esta dimensión es causada por la necesidad de que el trabajador responda simultáneamente a necesidades laborales y familiares, derivadas de otros factores como la acumulación de trabajo o tareas repetitivas (Vargas, 2020). También se puede deducir que este fenómeno puede estar relacionado con la política de la empresa de prohibir el uso de dispositivos móviles por razones de seguridad. Esta restricción puede generar una falta de comunicación entre los trabajadores y sus familias, lo que podría aumentar las estadísticas de doble presencia. La incertidumbre sobre lo que sucede en el hogar mientras el trabajador está en su jornada laboral regular podría contribuir a este significativamente a este aumento.

Las investigaciones epidemiológicas pueden enfrentar errores conocidos como sesgos y pueden tener un impacto en las mediciones. Estos sesgos como los de selección o información pueden afectar los resultados (Hernández-Avila et al., 2000). En esta investigación, se aplicaron criterios de selección de muestra, tanto de inclusión como de exclusión, lo que contribuyó significativamente a reducir el sesgo de selección (Olejua Ortiz & Pamplona Aponte, 2022), sin embargo, abordar el sesgo de información es una situación más compleja, ya que aspectos inherentes a los participantes, como su formación académica o su orientación

cultural, no pueden controlarse directamente. Para abordar este fenómeno, el equipo de trabajo implementó un proceso de socialización del instrumento, proporcionando una explicación detallada del proceso para realizar el cuestionario, paralelamente se entregó material didáctico, como infografías físicas. Estas medidas ayudaron a reducir el sesgo de información y contribuyeron a garantizar que las respuestas fueran fidedignas y reflejaran la realidad de los participantes.

Los resultados obtenidos para esta investigación revelan una alta prevalencia de exposición a riesgos psicosociales en todas las áreas de trabajo con diversas razones, entre estas, se destacan la escasez de personal, jornadas laborales prolongadas (22 días de trabajo por 8 de descanso), bajos estipendios salariales y restricciones en el acceso a dispositivos móviles para la comunicación con la familia. Estos aspectos, junto con la inadecuada planificación de tareas y una falta de liderazgo por parte de los superiores, contribuyen significativamente a los altos índices de riesgos psicosociales entre los trabajadores. Esta interconexión de factores manifestada en dimensiones como el ritmo de trabajo, el conflicto de rol y la doble presencia, genera condiciones adversas para la salud y la calidad de vida de los empleados, lo que, a su vez, repercute negativamente en la productividad de la empresa (Vargas, 2020).

6.2. Conclusiones

- El uso del instrumento CoPsoQ ISTAS 21 fue útil y relevante porque ofrece un enfoque integral basado en la teoría general del estrés que permite recoger datos para determinar la presencia de riesgos psicosociales en la empresa minera.
- La implementación de criterios para elegir la muestra hace que el sesgo de selección se reduzca. Sin embargo, pueden existir desviaciones de las respuestas, producto del bajo nivel de formación académica de la mayoría de los participantes (sesgo de información).
- Para contrarrestar el sesgo de información se implementó una capacitación a todos los participantes de la empresa minera, en la cual se transmitió a detalle el método e instrumento a aplicar, así mismo se complementó con material didáctico como infografías físicas para asegurar que el participante tenga claro el proceso y responda de la manera más clara y objetiva posible.
- En la empresa minera existe la prevalencia de todos los factores de riesgo psicosocial, entre los puestos de trabajo más afectados están áreas como: “Talento humano”, “Administrador de Mina”, “Supervisor Mina”, “Obrero Operador de Planta” y “Mecánico”.
- Los factores de riesgo psicosocial con prevalencias más altas en la empresa minera del sur del Ecuador son ritmo de trabajo, conflicto de rol y doble presencia con valores del 86%, 65% y 54% respectivamente, lo cual representa una amenaza a la salud física y mental de los trabajadores.
- Los factores de riesgo psicosocial que generan valores de prevalencia altos están relacionados con una inadecuada planificación de las tareas, falta de liderazgo, estructuras salariales deficientes, políticas laborales poco flexibles que generan escenarios de estrés que afectan la salud física y mental del trabajador.

- La productividad de la empresa puede verse afectada si no se aplican medidas para mitigar la presencia de los riesgos psicosociales debido a que pueden incrementarse los índices de accidentes o enfermedades laborales, que pueden derivar posteriormente en altas tasas de ausentismo o deserción laboral.
- Es importante implementar las medidas preventivas descritas para mejorar los procesos de la empresa, reducir la prevalencia de riesgos psicosociales y garantizar un estado de salud adecuado para los trabajadores.
- La empresa debe asegurarse que sus colaboradores estén capacitados y consientes de las consecuencias de los riesgos psicosociales en su salud.

7. RECOMENDACIONES (PROPUESTAS DE SOLUCIÓN)

Conocer y comprender las situaciones desfavorables que están afectando a la fuerza laboral de una empresa es clave para mejorar los ambientes de trabajo (Morocho Matamoros & Cordero, 2020), y aplicar las normas de seguridad e higiene minera – industrial de acuerdo a la Ley de Minería Vigente del país en el Art. 68 pronuncia que todo empresario minero está obligado a preservar la salud mental y física del personal técnico y trabajadores que conforma la empresa, dotándoles de servicios de salud y atención permanente, además de proporcionar campamentos estables en condiciones higiénicas y cómodas (ASAMBLEA NACIONAL, 2011), en relación a esto se proponen las siguientes estrategias y medidas para mitigar los afectaciones derivadas de los riesgos psicosociales presentes en la empresa minera:

Tabla 4. Propuestas de solución para mitigar los riesgos psicosociales encontrados en la empresa minera.

Dimensión	Origen	Medidas preventivas.
Ritmo de trabajo	Falta de personal, inadecuada planificación laboral, estructura salarial deficiente, falta de herramientas de trabajo o mal estado de estas.	<ul style="list-style-type: none"> - Contratar personal cualificado según las necesidades de los puestos de trabajo. - Mejorar la planificación de tareas en función del tiempo y capacidades físicas de los trabajadores. - Realizar un inventario de las herramientas de trabajo y actualizar las que requieran cambios. - Considerar los valores salariales actuales y proponer mejoras en función del rendimiento y cumplimiento de objetivos por parte del trabajador. - Establecer un programa de compensación económico justo y sostenible que contemple horas extra y extensión de jornada de trabajo.
Conflicto de rol	Inadecuada planificación de tareas, falta de liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar al personal de áreas como jefe o supervisor de mina en aspectos relacionados con la planificación de tareas y gestión del tiempo.

		<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la comunicación interna entre trabajadores y jefes superiores. - Asignar tareas considerando aspectos físicos, éticos y culturales del trabajador.
Doble presencia	Tareas repetitivas, incremento de carga laboral, modificaciones de la jornada laboral, restricciones de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la planificación de tareas en función del personal disponible y según sus aspectos físicos y cognitivos. - Implementar un programa de comunicación referente al uso de dispositivos móviles por parte de los trabajadores de áreas como la del departamento de producción con el fin de evitar el riesgo de Doble presencia. - Capacitar a los trabajadores en aspectos relacionados con los riesgos psicosociales para generar conciencia del impacto en su salud tanto física como mental.

Elaborado por: los autores Alexander Ramos; Myriam Yugsi

8. BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

- Acevedo, G. E., Sánchez, J., Farías, M. A., & Fernández, A. R. (2013). Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 140-147. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006>
- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338.
- Ancajima, G., & Antunez, R. (2017). *Factores de riesgo psicosocial en el personal de la empresa K y Kroyech S.A.C.* Universidad Tecnológica de Perú.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2011). *LEY DE MINERIA*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_mineria.pdf
- Banco Central del Ecuador. (s. f.). *La Minería Ecuatoriana—Sector minero* [Cartilla informativa]. BCE. Recuperado 11 de marzo de 2024, de <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/Hidrocarburos/cartilla00.pdf>
- Calizaya López, J., Zapata, F., & Aliaga, J. (2020). Riesgos psicosociales en el trabajo en colaboradores de una empresa minera de Arequipa. *Veritas*, 21, 25. <https://doi.org/10.35286/veritas.v21i2.274>
- Casa, E. (2018). *EL AUSENTISMO LABORAL Y EL IMPACTO EN PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO S.A DEL CANTON AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA*. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28889/1/FJCS-TS-284.pdf>
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: Métodos e instrumentos de evaluación*. 29(4): 380-391. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Espíritu Quispe, F. C. (2017). Factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la Empresa Proseguridad S.A.,

- provincia de Huancayo – Junín. *Universidad Nacional del Centro del Perú*.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4620>
- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería*.
- Gonzales, I., & Villagómez, J. (2021). *Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores de la contratista minera Robocon – Tambomayo* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/>
- Harari, Y. N. (2014). *Sapiens. De animales a dioses: Una breve historia de la humanidad*. DEBATE.
- Hernández Condori, C. A. (2018). Factores de riesgos psicosocial y clima organizacional en una empresa minera de la Región Junín. *Repositorio Institucional* - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50864>
- Hernández-Avila, M., Garrido, F., & Salazar-Martínez, E. (2000). Sesgos en estudios epidemiológicos. *Salud Pública de México*, 42(5), Article 5.
- Kiara, S. (2014). *Factores Psicosociales relacionados a accidentes laborales en el contexto de la minería Peruana* [Pontificia Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5918/BAKOVIC_SOMMARUGA_KIARA_ACCIDENTES_LABORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J., Zapata, F., & Evangelista, J. (2020). *Riesgos psicosociales en el trabajo en colaboradores de una empresa minera de Arequipa*.
- Martínez, M., & Castaño, V. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa del sector minero del Municipio de Yumbo (Valle) en el 2018*. Universidad Santiago de Cali.
- Moncada, S., Andrés, R., Moreno, & Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087

- Moretti, C., Cisterna, F., & Pérez, F. (2021). Efecto de los factores de riesgo psicosociales relacionados al trabajo en el desarrollo de enfermedades cardiovasculares. *Revista Chilena de Salud Pública*, 25(1), Article 1. <https://doi.org/10.5354/0719-5281.2021.65201>
- Morocho Matamoros, R. O., & Cordero, S. (dir). (2020). *Estudio de factores de riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa minera del cantón Portovelo, 2018* [Thesis, Guayaquil : Universidad Del Pacífico]. <http://uprepositorio.upacifico.edu.ec/handle/123456789/451>
- Nübling, M., Burr, H., Moncada, S., & Kristensen, T. S. (2014). COPSOQ International Network: Co-operation for research and assessment of psychosocial factors at work. *Public Health Forum*, 22(1), 18-19. <https://doi.org/10.1016/j.phf.2013.12.019>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). “*Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*”. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Olejua Ortiz, H. S., & Pamplona Aponte, A. N. (2022). *Influencia de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía minera FONCARBON S.A.S. (Samacá—Boyacá)*. [Bachelor thesis, Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/46375>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023, noviembre 26). *Casi 3 millones de personas mueren por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo* [Comunicado de prensa]. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_902995/lang--es/index.htm
- Ostau de Lafont-de León, F. R., Niño-Chavarro, L. Á., Vallejo-Almeida, G., León, I. P., Lizarazo-Peña, G., Reyes-Beltrán, P. I., & Huffington-Rodríguez, R. A. (2018). *Trabajo, desarrollo y justicia social: Cien años de la OIT*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2018.

<https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/6866f80a-324f-4b45-87c5-5377cb15ecd0>

- Pacheco, P. (2016). *El rol del trabajador social en los riesgos psicosociales de la compañía minera Minalta del cantón Portovelo durante el período 2012—2013* [Tesis, Universidad Técnica de Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7361/1/CD00075-2016-TESIS%20COMPLETA.pdf>
- Ramos, A., & Yugsi, M. (2024). *INFORME PRELIMINAR DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA MINERA EN EL SUR DEL ECUADOR*. (p. 113) [Investigación Descriptiva Transversal].
- Rivera, A. (2021). *Factores de riesgos psicosociales que se relacionan con el estrés laboral en los trabajadores de una empresa minera* [Universidad Antonio Nariño]. <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6774/3/Rivera%20TG%20.pdf>
- Rivera, L. (2021). *Prevalencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la unidad Minera Chungar*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8801/4/IV_FCE_309_TE_Rivera_Gonzales_2021.pdf
- Rojas, D. (2022). *Protocolo de intervención psicosocial para empleados del sector minero*. Universidad Internacional SEK.
- Rojas, J. K. M., Sulca, R. W. S., Quispe, Y. N. C., Timoteo, R. T., Flores-Vilcapoma, L. R., Sanchez-Solis, Y., Retamozo, R. J. B., & Palomino, H. A. M. (2023). Prevalencia de riesgos psicosociales en colaboradores de la empresa eSmelter SA – minería y construcción. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 5448-5466. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6563
- Ruiz, L. K. J. (2015). Factores de riesgo psicolaboral en el sector minero. *Tesis Psicológica*, 10(1), Article 1.
- Saavedra, N., Fuentealba, C., & Pérez, J. (2018). *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo* (Unidad de Comunicaciones y Extensión, SUSESO.). <https://www.u->

cursos.cl/facso/2017/2/PS02157/1/material_docente/bajar?id_material=1905255#

- Salcedo-Zambrano, R., & Deroncele-Acosta, A. (2021). *Engagement y estrés de rol en una comunidad de docentes universitarios de Ecuador: Array | Maestro y Sociedad*.
<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5444>
- Sánchez, E. M., Barona, E. G., Jiménez, M. R., Osuna, J. A., Manso, J. M. M., & Gómez, D. P. (2020). Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21. *Siglo Cero*, 51(1), Article 1.
<https://doi.org/10.14201/scero20205115372>
- Soto, E., & Benites, J. (2018). *Síndrome de Burnout y riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa minera del Perú [Universidad Peruana de los Andes]*.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2125/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, M. (2020). *Riesgos psicosociales en los puestos de trabajo de los colaboradores de la Compañía Minera Zafranal SAC. Castilla—Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

ANEXOS

ANEXO 1. Operacionalización de las variables.

CONCEPTO	DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR
<p>“Se refiere a las características de la población en estudio como es sexo y edad.” (Moncada S., et al. 2014)</p>	Sociodemográfico	Sexo	[1] Hombre [2] Mujer
		Edad	[1] Menos de 27 años [2] Entre 27 y 36 años [3] Entre 37 y 46 años [4] Mas de 46 años
<p>“Tiene relación con la incorrecta medición de los tiempos o una mala planificación y además tiene que ver con la estructura salarial.” (Moncada S., et al. 2014)</p>	Exigencias cuantitativas	En qué departamento o sección trabajas en la actualidad	[1] Administrativo [2] Departamento de Seguridad [3] Departamento Médico [4] Planta de beneficio [5] Operaciones mineras
		Puesto de trabajo que ocupas en la actualidad	[1] Contador/a [2] Enfermero/a [3] Bodeguero/a

			<p>[4] Barrenador</p> <p>[5] Operador</p> <p>[6] Técnico SSO</p> <p>[7] Médico</p>
<p>“Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético” (Moncada S., et al. 2014)</p>	Conflicto de rol	Realizas tareas de distintos puestos de trabajo	<p>[1] Generalmente no</p> <p>[2] Sí, generalmente de nivel superior</p> <p>[3] Sí. Generalmente de nivel inferior</p> <p>[4] Sí, generalmente del mismo nivel</p> <p>[5] Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel.</p> <p>[6] No lo sé</p>
<p>“Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita por parte de los superiores para</p>	Apoyo social de superiores	Tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio.	<p>[1] Siempre</p> <p>[2] Muchas veces</p> <p>[3] Algunas veces</p> <p>[4] Sólo alguna vez</p>

<p>realizar bien el trabajo” (Moncada S., et al. 2014)</p>			<p>[5] Nunca</p>
<p>“Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final” (Moncada S., et al. 2014)</p>	<p>Sentido del trabajo</p>	<p>El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente</p>	<p>[1] Sí [2] No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial) [3] No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial) [4] No lo sé</p>

<p>“Tiene relación con la incorrecta medición de los tiempos o una mala planificación y además tiene que ver con la estructura salarial.” (Moncada S., et al. 2014)</p>	<p>Exigencias cuantitativas</p>	<p>Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa minera.</p>	<p>[1] Entre 3 mes y hasta 6 meses</p> <p>[2] Más de 6 meses y hasta 2 años</p> <p>[3] Más de 2 años y hasta 5 años</p> <p>[4] Más de 5 años y hasta de 10 años</p> <p>[5] Más de 10 años</p>
		<p>Tipo de relación laboral que tienes con la empresa minera.</p>	<p>[1] Soy fijo (tengo contrato indefinido ...)</p> <p>[2] Soy fijo discontinuo</p> <p>[3] Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)</p> <p>[4] Soy temporal (contrato por obra y servicio,</p>

			circunstancias de la producción, etc.) [5] Trabajo sin contrato
“Hace referencia a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir otros nuevos” (Moncada S., et al. 2014)	Posibilidades de desarrollo	Desde que entraste en la empresa minera ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	[1] No [2] Sí, una vez [3] Sí, dos veces [4] Sí, tres o más veces
“Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo” (Moncada S., et al. 2014)	Ritmo de trabajo	Cuántos sábados al mes trabajas	[1] Ninguno [2] Alguno excepcionalmente [3] Un sábado al mes [4] Dos sábados [5] Tres o más sábados al mes
		Cuántos domingos al mes trabajas	[1] Ninguno [2] Alguno excepcionalmente

			<ul style="list-style-type: none"> [3] Un sábado al mes [4] Dos sábados [5] Tres o más sábados al mes
		Horario de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> [1] Jornada completa de lunes a viernes - 8horas [2] Jornada de 22 días [3] Turnos rotativos con el de la noche
		Margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida	<ul style="list-style-type: none"> [1] No tengo ningún margen de adaptación en relación con la hora de entrada y salida [2] Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos [3] Tengo hasta 30 minutos de margen [4] Tengo más de media hora y hasta una hora de margen

			[5] Tengo más de una hora de margen
<p>“Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar”. (Moncada S., et al. 2014)</p>	Doble presencia	<p>Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?</p>	<p>[1] Siempre [2] Muchas veces [3] Algunas veces [4] Sólo alguna vez [5] Nunca</p>
		<p>Parte del trabajo familiar y domestico haces tú</p>	<p>[1] Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas [2] Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas [3] Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas [4] Sólo hago tareas muy puntuales</p>

			[5] No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas
“Se relacionan con las amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo valiosas que pueden originarse tanto en la situación actual como futura” (Moncada S., et al. 2014)	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	[1] Siempre [2] Muchas veces [3] Algunas veces [4] Sólo alguna vez [5] Nunca
“Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo” (Moncada S., et al. 2014)	Ritmo de trabajo	Habitualmente, ¿cuántas horas trabajas a la semana para la empresa?	[1] 30 horas más o menos [2] De 31 a 35 horas [3] De 36 a 40 horas [4] De 41 a 45 horas [5] Más de 45 horas
	Ritmo de trabajo	Habitualmente, ¿Cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	[1] Ninguno [2] Algún día excepcionalmente [3] Dia 1 a 5 días al mes [4] De 6 a 10 días al mes

			[5] 11 o más días al mes
<p>“Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios” (Moncada S., et al. 2014)</p>	Previsibilidad	<p>Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) En tu departamento o sección falta personal b) La planificación es realista c) La tecnología con la que trabajas es adecuada y funciona correctamente. 	<ul style="list-style-type: none"> d) Siempre e) Muchas veces f) Algunas veces g) Sólo alguna vez h) Nunca
<p>“Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo” (Moncada S., et al. 2014)</p>	Ritmo de trabajo	<p>¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Siempre b) Muchas veces c) Algunas veces d) Sólo alguna vez e) Nunca
<p>“Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte</p>	Reconocimiento	<p>Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?</p>	<p>[1] 460 o menos [2] Entre 460 y 700</p>

de la dirección en el trabajo” (Moncada S., et al. 2014)			[3] Entre 700 y 1000 [4] Entre 1000 y 2000 [5] Más de 2000
	Reconocimiento	Tu salario es	[1] Fijo [2] Una parte fija y otra variable [3] Todo variable (a destajo, a comisión)
“Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar y en la forma de desarrollarlo.” (Moncada S., et al. 2014)	Influencia	Con qué frecuencia: a) ¿Tienes que trabajar muy rápido? b) ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente? c) ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo? d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	[1] Siempre [2] Muchas veces [3] Algunas veces [4] Sólo alguna vez [5] Nunca

		<p>e) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule trabajo?</p> <p>f) ¿Tu trabajo requiere que trates al mundo por igual, aunque no tengas ganas?</p> <p>g) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?</p> <p>h) ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?</p> <p>i) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan tu trabajo?</p> <p>j) ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?</p> <p>k) ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?</p> <p>l) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la</p>	
--	--	---	--

		<p>empresa y en casa a la vez?</p> <p>m) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?</p> <p>n) ¿Sientes que el trabajo en la empresa ocupe tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?</p> <p>o) ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?</p> <p>p) ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?</p>	
--	--	--	--

		q) ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	
<p>“Hace referencia a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir otros nuevos” (Moncada S., et al. 2014)</p>	<p>Posibilidades de desarrollo</p>	<p>En qué medida:</p> <p>a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?</p> <p>b) ¿Tus tareas tienen sentido?</p> <p>c) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?</p> <p>d) ¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?</p> <p>e) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?</p> <p>f) ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?</p> <p>g) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?</p>	<p>[1] Siempre</p> <p>[2] Muchas veces</p> <p>[3] Algunas veces</p> <p>[4] Sólo alguna vez</p> <p>[5] Nunca</p>

		<p>h) ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?</p> <p>i) ¿tu trabajo en general es desgastador emocionalmente?</p> <p>j) ¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?</p> <p>k) ¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?</p> <p>l) ¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?</p> <p>m) ¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?</p>	
--	--	--	--

<p>“Es el reconocimiento concreto sobre las actividades a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía en el trabajo.” (Moncada S., et al. 2014)</p>	<p>Claridad de rol / Conflicto de rol</p>	<p>En qué medida:</p> <p>a) ¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos futuros?</p> <p>b) ¿tu trabajo tiene objetivos claros?</p> <p>c) ¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?</p> <p>d) ¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?</p> <p>e) ¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p> <p>f) ¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por</p>	<p>[1] Siempre [2] Muchas veces [3] Algunas veces [4] Sólo alguna vez [5] Nunca</p>
--	---	---	---

		<p>algunas personas y no por otras?</p> <p>g) ¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?</p> <p>h) ¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?</p> <p>i) ¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?</p> <p>j) ¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?</p>	
<p>“Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de los compañeros y compañeras para realizar</p>	<p>Apoyo social de los compañeros</p>	<p>Con qué frecuencia:</p> <p>a) ¿Recibes ayuda y apoyo en la realización de tu trabajo?</p>	<p>[1] Siempre</p> <p>[2] Muchas veces</p> <p>[3] Algunas veces</p> <p>[4] Sólo alguna vez</p>

<p>bien el trabajo” (Moncada S., et al. 2014)</p>		<p>b) ¿tus compañeros están dispuestos a escuchar los problemas de tu trabajo?</p> <p>c) ¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?</p> <p>d) ¿tienes un buen ambiente de trabajo con tus compañeros?</p> <p>e) ¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?</p> <p>f) ¿os ayudas en el trabajo entre compañeros y compañeras?</p> <p>g) ¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar los problemas de tu trabajo?</p> <p>h) ¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?</p>	<p>[5] Nunca</p>
---	--	--	------------------

		i) ¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	
<p>“Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad.” (Moncada S., et al. 2014)</p>	<p>Inseguridad sobre el empleo</p>	<p>¿estás preocupado/a por...</p> <p>a) ¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?</p> <p>b) ¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?</p> <p>c) ¿si te cambian las tareas contra tu voluntad?</p> <p>d) ¿si te despiden o no te renuevan el contrato?</p> <p>e) ¿si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que te introduzcan el</p>	<p>[1] En gran medida</p> <p>[2] En buena medida</p> <p>[3] En cierta medida</p> <p>[4] En alguna medida</p> <p>[5] En ninguna medida</p>

		<p>salario variable, que te paguen en especies...)?</p> <p>f) ¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de que te quedases en paro?</p>	
<p>“Es recibir ayuda necesaria y cuando se necesita, por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.” (Moncada S., et al. 2014)</p>	<p>Apoyo social de superiores</p>	<p>¿En qué medida...</p> <p>a) ¿tu trabajo es valorado por la dirección?</p> <p>b) ¿la dirección te respeta en tu trabajo?</p> <p>c) ¿recibes trato justo en tu trabajo?</p> <p>d) ¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?</p> <p>e) ¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?</p>	<p>[1] En gran medida</p> <p>[2] En buena medida</p> <p>[3] En cierta medida</p> <p>[4] En alguna medida</p> <p>[5] En ninguna medida</p>

		<p>f) ¿se solucionan los conflictos de manera justa?</p> <p>g) ¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?</p> <p>h) ¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?</p> <p>i) ¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?</p> <p>j) ¿se distribuyen las tareas de una manera justa?</p> <p>k) ¿tu actual jefe inmediato se asegura que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?</p> <p>l) ¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?</p>	
--	--	---	--

		<p>m) ¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?</p> <p>n) ¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?</p>	
<p>“La percepción del estado de salud general es un indicador muy fiable de la mortalidad y morbilidad y utilización de servicios de salud.” (Moncada S., et al. 2014)</p>	Salud general	<p>En general ¿dirías que tu salud es?:</p>	<p>[1] Excelente</p> <p>[2] Muy buena</p> <p>[3] Buena</p> <p>[4] Regular</p> <p>[5] Mala</p>
<p>“Se refiere a la fatiga y agotamiento emocional.” (Moncada S., et al. 2014)</p>	Burnout	<p>Durante las últimas 4 semanas ¿con qué frecuencia...</p> <p>a) ¿te has sentido agotado/a?</p> <p>b) ¿te has sentido físicamente agotado/a?</p> <p>c) ¿te has sentido emocionalmente agotado/a?</p>	<p>[1] Siempre</p> <p>[2] Muchas veces</p> <p>[3] Algunas veces</p> <p>[4] Solo alguna vez</p> <p>[5] Nunca</p>

		<p>d) ¿has estado cansado/a?</p> <p>e) ¿has tenido problemas para relajarte?</p> <p>f) ¿has estado irritable?</p> <p>g) ¿has estado tenso/a?</p> <p>h) ¿has estado estresado/a?</p>	
<p>“La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud y uno de los pilares de la calidad de vida.” (Moncada S., et al. 2014)</p>	Salud mental	<p>Durante las últimas 4 semanas ¿con qué frecuencia...</p> <p>a) ¿has estado muy nervioso/a?</p> <p>b) ¿te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?</p> <p>c) ¿te has sentido calmado/a y tranquilo/a?</p> <p>d) ¿te has sentido desanimado/a y triste?</p> <p>e) ¿te has sentido feliz?</p>	<p>[1] Siempre</p> <p>[2] Muchas veces</p> <p>[3] Algunas veces</p> <p>[4] Solo alguna vez</p> <p>[5] Nunca</p>

“Es una medida general de calidad de empleo del medio ambiente laboral.” (Moncada S., et al. 2014)	Satisfacción con el trabajo	¿Cuál es su satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	[1] Muy satisfecho/a [2] Satisfecho/a [3] Insatisfecho/a [4] Muy insatisfecho/a
--	-----------------------------	---	--

ANEXO 2. Cuestionario aplicado del método CopsoQ ISTAS 21.

Portada del informe preliminar del cuestionario aplicado.



VERSIÓN MEDIA PARA EMPRESAS DE 25 O MÁS TRABAJADORES/AS

INFORME PRELIMINAR DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA MINERA EN EL SUR DEL ECUADOR

Informe generado por: Ing. Alexander Ramos / Servicio de prevención / 0996874151; Ing. Myriam Yugsi / Servicio de prevención / 0961047504 en fecha: 11 de febrero de 2024

El **objetivo** de este informe es reflejar la identificación, localización y valoración de la exposición a los riesgos psicosociales, así como otras cuestiones referentes a las condiciones de trabajo. El análisis de esta información en el grupo de trabajo, siguiendo la metodología propuesta en este informe y el manual del CoPsoQ-istas21, permitirá identificar el origen de los riesgos psicosociales y las medidas preventivas necesarias para eliminarlos o reducirlos, interviniendo sobre la organización del trabajo.



ANEXO 3. Cuestionarios en sobres sellados previo a la entrega a los participantes junto con material didáctico (infografías físicas).



ANEXO 4. Socialización del proceso a los participantes.



