

Implementación de medidas preventivas para disminuir los riesgos psicosociales causantes del estrés laboral en los trabajadores de la finca Voluntad de Dios, Santo Domingo 2024.

Implementation of preventive measures to reduce psychosocial risks causing work-related stress in workers of the Voluntad de Dios Farm, Santo Domingo 2024.

Para citar este trabajo:

Moreno, T., Segura, A., y Galván, J., (2024) Implementación de medidas preventivas para disminuir los riesgos psicosociales causantes del estrés laboral en los trabajadores de la finca Voluntad de Dios, Santo Domingo 2024. *Reincisol*, 3(6), pp. 1260-1282. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)1260-1282](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)1260-1282)

Autores:

Thaiz Anabel Moreno Villa

Instituto Superior Tecnológico Tsáchila
Ciudad: Santo Domingo, País: Ecuador
Correo Institucional: thaizmorenovilla@tsachila.edu.ec
Orcid <https://orcid.org/0009-0001-0816-9172>

Alisson Jamileth Segura Ortiz

Instituto Superior Tecnológico Tsáchila
Ciudad: Santo Domingo, País: Ecuador
Correo Institucional: alissonseguraortiz@tsachila.edu.ec
Orcid <https://orcid.org/0009-0003-7723-7559>

Johanna Elizabeth Galván Paredes

Instituto Superior Tecnológico Tsáchila
Ciudad: Santo Domingo, País: Ecuador
Correo Institucional: johannagalvan@tsachila.edu.ec
Orcid <https://orcid.org/0000-0002-3317-810X>

RECIBIDO: 15 junio 2024 **ACEPTADO:** 28 julio 2024 **PUBLICADO** 14 agosto 2024

Resumen

El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo implementar medidas preventivas para disminuir los riesgos psicosociales causantes del estrés laboral en los trabajadores de la finca Voluntad de Dios, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSES/ISTAS 21. La investigación surgió de la identificación de las actividades que realizan los trabajadores las cuales tienen potencial de causar estrés laboral y también del poco conocimiento acerca de este riesgo y sus afecciones al desempeño laboral y a la vida personal de los trabajadores. El estudio se desarrolló bajo un diseño exploratorio, con enfoque cualitativo y de tipo descriptivo. El cuestionario incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. Se realizó un análisis de los datos obtenidos con relación a las actividades que realizan en su trabajo. Dentro de los resultados encontrados se resalta la afectación de los trabajadores de la finca, propiciada por la influencia de sus actividades y condiciones laborales actuales. Por último, como parte del proceso de investigación y resultados, sugerimos estrategias de mejoramiento encaminadas a minimizar los factores de riesgos psicosociales.

Palabras claves: Riesgos psicosociales; estrés; factores de riesgo.

Abstract

This research project aimed to implement preventive measures to reduce psychosocial risks causing work-related stress among the workers at the Voluntad de Dios farm, through the application of the SUSESO/ISTAS 21 Psychosocial Risk Assessment Questionnaire. The research emerged from identifying the activities performed by workers that have the potential to cause work-related stress, as well as from the limited knowledge about these risks and their effects on job performance and personal life. The study was conducted with an exploratory design, using a qualitative and descriptive approach. The questionnaire includes 21 psychosocial dimensions, covering a broad spectrum of potential psychosocial exposures in the current work environment. An analysis was conducted on the data obtained regarding the activities performed by the workers. The results highlight the impact on the farm workers, influenced by their current activities and working conditions. Finally, as part of the research process and results, we propose improvement strategies aimed at minimizing psychosocial risk factors.

Keywords: Psychosocial risks; stress; risk factors.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales han representado una amenaza significativa para el bienestar de los trabajadores, afectando no solo su salud física, sino también su salud mental y emocional. La presencia de estos riesgos en el entorno laboral, como la carga excesiva de trabajo, la falta de apoyo social, y las condiciones inadecuadas de trabajo, ha conducido a un aumento de enfermedades y lesiones relacionadas con el estrés y otros trastornos psicosociales.

Al considerar las exigencias del empleo, es crucial distinguir entre los factores de riesgo psicosocial, como una carga de trabajo excesiva, y las situaciones en las que, a pesar de que las tareas sean desafiantes y complejas, se cuenta con un entorno laboral favorable. En un entorno así, los trabajadores tienen la autonomía necesaria, están bien capacitados y se sienten motivados para alcanzar su máximo potencial. Un entorno psicosocial saludable no solo favorece un alto rendimiento y el desarrollo personal, sino que también promueve el bienestar mental y físico de los empleados.

La importancia de abordar los riesgos psicosociales radica en su impacto directo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad y eficiencia de las organizaciones, debido a que un trabajador estresado suele presentar síntomas que afecten a su salud física y mental generando un ambiente de trabajo desmotivado, menos productivo dando paso a una inseguridad laboral a los trabajadores, el estrés significa un aumento del peligro y sufrir accidentes provocados por máquinas o herramientas.

Por lo tanto, un entorno laboral saludable no solo protege a los empleados, sino que también fomenta un ambiente más productivo y sostenible. En este sentido, la implementación de medidas preventivas es fundamental para minimizar los efectos negativos asociados con estos riesgos.

Por lo que, en la Finca Voluntad de Dios, ubicada en Santo Domingo, se identificó un problema significativo relacionado con la exposición constante de los trabajadores a riesgos psicosociales. Este problema no solo afectaba la salud física y mental de los empleados, sino que también interfería con su desempeño laboral, generando un ambiente de trabajo desfavorable y con altos niveles de estrés.

Por lo tanto, la presente investigación se basó en la necesidad de desarrollar e implementar un manual de medidas preventivas que pudiera mitigar los riesgos psicosociales en la finca. Además, se centró en la identificación y análisis de estos riesgos, con el objetivo de proponer soluciones prácticas que mejoraran la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral más seguro y saludable. La intervención se consideró esencial no solo para el bienestar de los empleados, sino también para la sostenibilidad y eficiencia a largo plazo de la Finca Voluntad de Dios.

MATERIALES Y METODOS

Enfoque

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo, debido a que va más allá del simple diagnóstico del problema identificado, enfocándose en explorar múltiples alternativas de solución. Específicamente, en el caso de la implementación de medidas preventivas en la Finca Voluntad de Dios, se analizó cómo se pueden abordar los factores de riesgo psicosocial a través de la identificación y evaluación de estos factores. A partir de este análisis, se propusieron mejoras y medidas preventivas destinadas a fortalecer el bienestar de los trabajadores.

Alcance de la investigación

Exploratorio: Este enfoque se utilizó para investigar un problema poco estudiado o previamente no abordado, como es el caso de la implementación de medidas preventivas para reducir los riesgos psicosociales que causan estrés laboral en la Finca Voluntad de Dios.

Descriptivo: El enfoque descriptivo se empleó para detallar y caracterizar las situaciones y eventos que se manifiestan en el lugar de trabajo, proporcionando un panorama claro de las condiciones que afectan el bienestar de los trabajadores.

Tabla 1. Contexto y muestra de la investigación

Categoría	Descripción
Ubicación	Finca Voluntad de Dios, San Jacinto del Búa, Santo Domingo, Ecuador
Duración	4 meses
Población	Trabajadores de la Finca Voluntad de Dios

Muestra	12 trabajadores, considerando la diversidad de género y rangos jerárquicos
Recolección de Datos	Selección estratégica para incluir todas las actividades realizadas por los trabajadores de la finca

Nota. La investigación se llevó a cabo con el permiso del propietario de la Finca Voluntad de Dios, asegurando el acceso necesario para la recopilación de datos.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es de carácter exploratorio, ya que se recopiló información a partir de diversas perspectivas de los trabajadores. Se aplicó un enfoque cualitativo para abordar problemas previamente desconsiderados, utilizando las experiencias y percepciones de los trabajadores sobre los riesgos psicosociales para identificar posibles soluciones.

Procedimiento

Tabla 2. Procedimiento de la investigación

Procedimiento	Descripción
Observación de factores psicosociales	Identificación de factores psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral en la Finca Voluntad de Dios.
Aplicación del cuestionario SUSES0/ISTAS 21	Aplicación del cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo.
Determinación del desempeño laboral	Evaluación del desempeño laboral en la Finca Voluntad de Dios mediante una encuesta.
Elaboración de manual informativo y preventivo	Creación de un manual con contenido informativo y preventivo sobre el riesgo psicosocial.

Nota. Cada procedimiento se diseñó para evaluar de manera integral el impacto de los factores psicosociales en el desempeño laboral, identificar áreas de mejora y proporcionar soluciones prácticas.

Técnicas

Se utilizó la técnica de encuesta para recopilar datos de los trabajadores de la Finca Voluntad de Dios. Se empleó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSES0/ISTAS 21, orientado a obtener opiniones e información relevante sobre los riesgos psicosociales presentes, centrando la evaluación en el problema investigado.

Se llevaron a cabo entrevistas con el encargado de la Finca Voluntad de Dios con el objetivo de obtener información adicional que facilitara la implementación de medidas preventivas. Estas entrevistas proporcionaron perspectivas clave para abordar y mitigar los riesgos psicosociales identificados en el entorno laboral.

Para facilitar una interpretación más precisa de los resultados, se implementó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS 21. Además, se realizó una entrevista con el encargado de la Finca Voluntad de Dios para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar su impacto potencial en la salud y el desempeño laboral de los trabajadores.

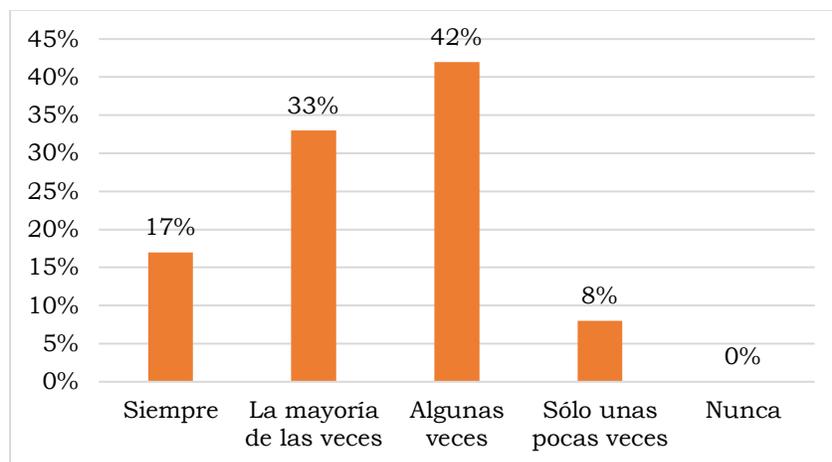
Respecto al análisis del género se determinó que el 83% de los trabajadores de la Finca Voluntad de Dios son hombres, mientras que el 17% son mujeres. Esto indica que el género masculino es claramente predominante entre los empleados de la finca, con una representación mucho menor del género femenino.

Según el rango de edad de los trabajadores, se determinó que el 33% de los trabajadores de la Finca Voluntad de Dios tienen entre 26 y 36 años, el 25% está en el rango de 36 a 45 años, el 17% es menor de 26 años y el 8% supera los 55 años. Esto sugiere que la mayoría de los empleados son relativamente jóvenes, con una representación menor en los rangos de edad más avanzada.

Resultados ISTAS 21

Dimensión exigencias psicológicas

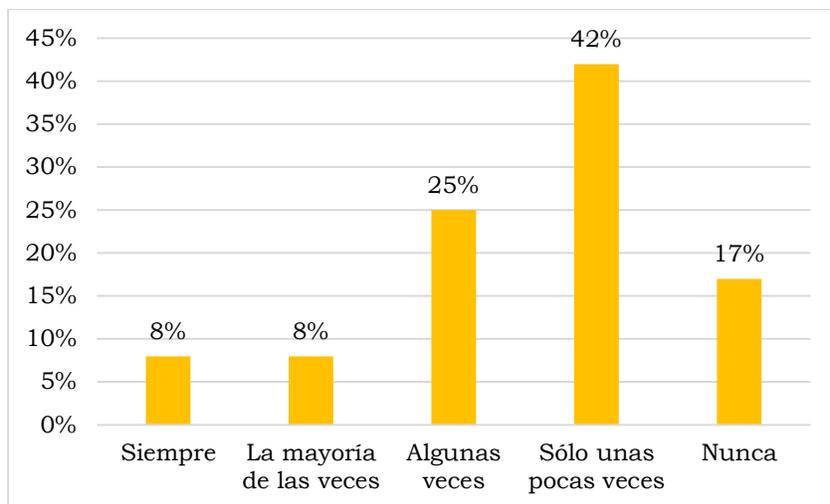
Figura 1. Hacer el trabajo con tranquilidad y tenerlo al día



El 42% de los trabajadores de la Finca Voluntad de Dios indicaron que pueden realizar su trabajo con tranquilidad y mantenerlo al día en algunas ocasiones, mientras que el 33% mencionó que lo logran la mayoría de las veces, el 17% siempre, el 8% solo en pocas ocasiones, y ninguno afirmó no lograrlo nunca. Esto

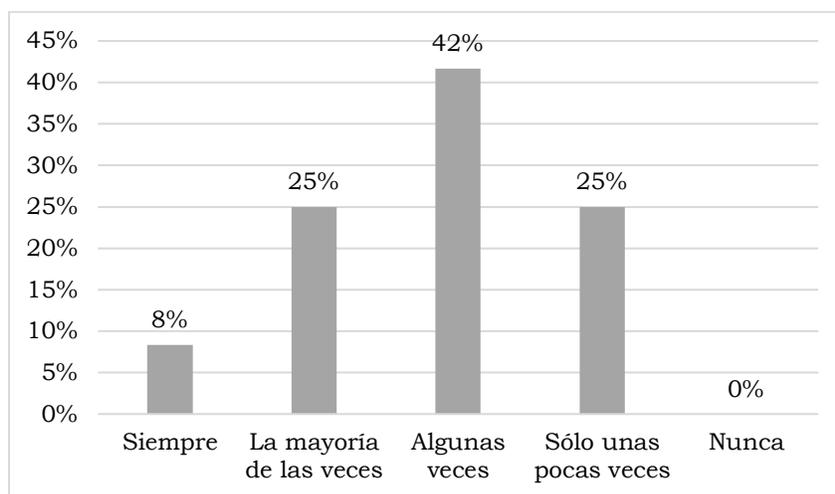
sugiere que la mayoría enfrenta dificultades ocasionales en mantener su trabajo al día.

Figura 2. Decisiones difíciles en el trabajo tomada por los trabajadores



El 42% de los trabajadores de la Finca Voluntad de Dios indicó que solo en pocas ocasiones deben tomar decisiones difíciles, mientras que el 25% lo hace algunas veces, el 17% nunca, y un 8% tanto la mayoría de las veces como siempre. Esto sugiere que la toma de decisiones difíciles no es una actividad frecuente para la mayoría de los trabajadores.

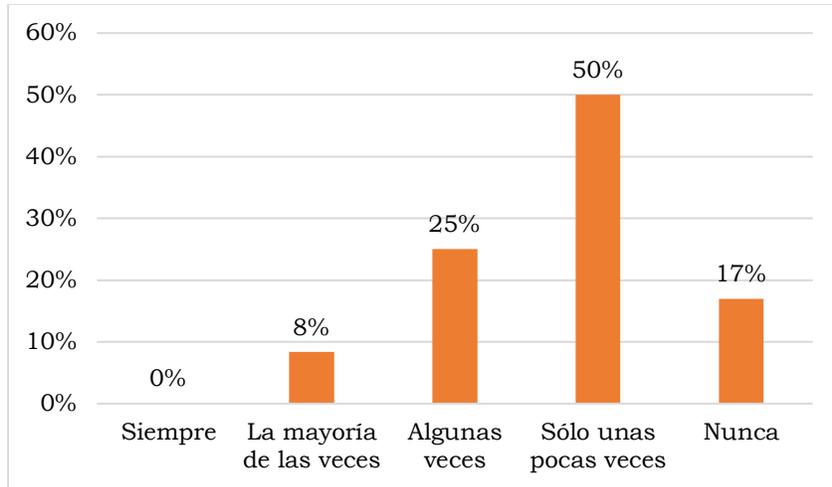
Figura 3. Consideran que el trabajo produce desgaste emocional.



El 42% de los trabajadores señaló que su trabajo les produce desgaste emocional algunas veces, con un 25% que lo experimenta solo en pocas ocasiones, otro 25% la mayoría de las veces, y un 8% siempre, sin que nadie respondiera que nunca.

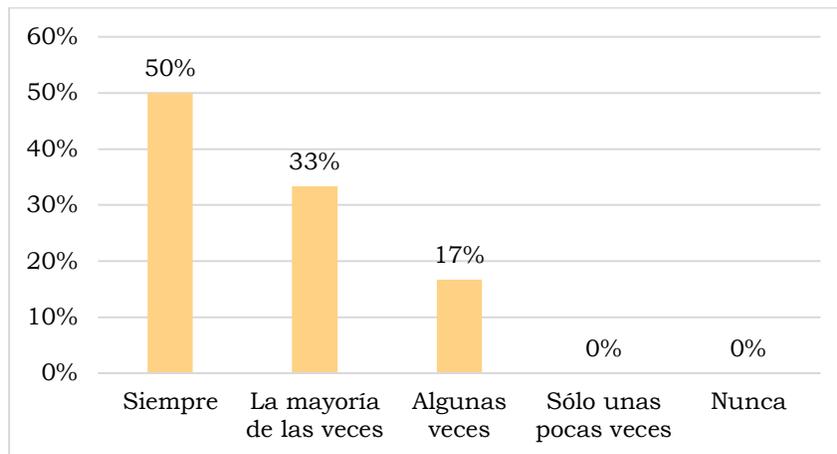
Esto refleja que la mayoría de los trabajadores enfrenta desgaste emocional en el trabajo, aunque no de manera constante.

Figura 4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?



El 50% de los trabajadores manifestó que solo en pocas ocasiones reprimen sus emociones, seguido de un 25% que lo hace algunas veces, un 17% que nunca lo hace, y un 8% que lo hace la mayoría de las veces, sin respuestas afirmando que siempre. Esto indica que la mayoría de los trabajadores rara vez oculta sus emociones en el entorno laboral.

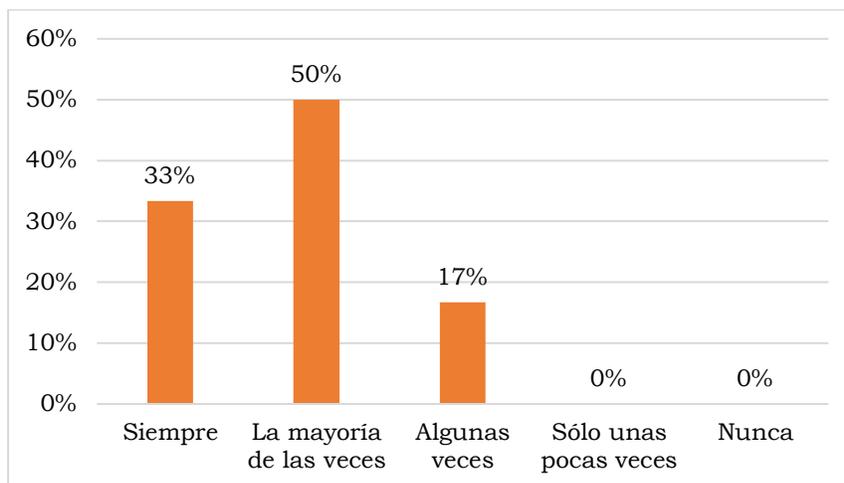
Figura 5. ¿Su trabajo requiere atención constante?



El 50% de los trabajadores afirmó que su trabajo siempre requiere atención constante, con un 33% que indicó que la mayoría de las veces, y un 17% que lo experimenta algunas veces, sin respuestas indicando que pocas veces o nunca. Esto revela que la mitad de los trabajadores enfrenta un entorno laboral que demanda una vigilancia constante.

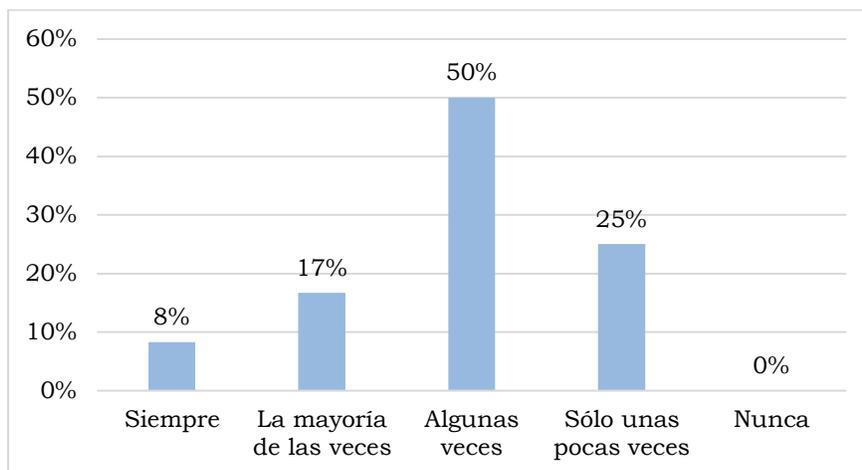
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades

Figura 6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?



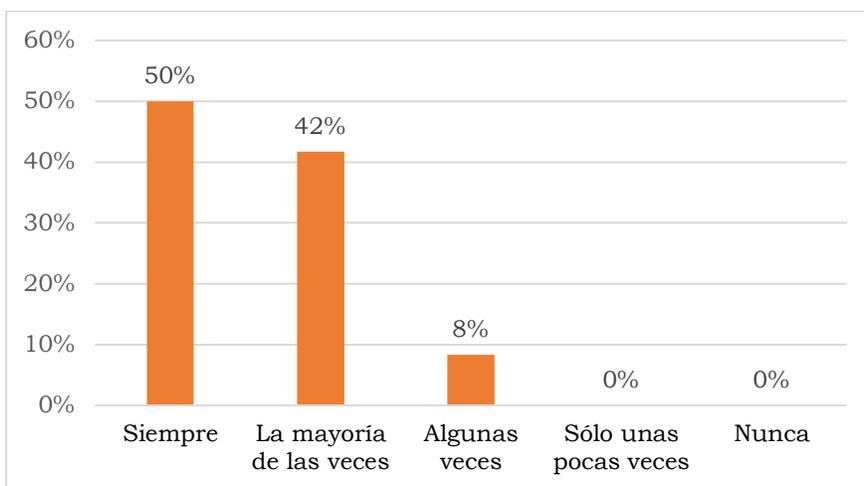
Seis trabajadores (50%) indicaron que la mayoría de las veces tienen influencia sobre la cantidad de trabajo que se les asigna, cuatro (33%) siempre, y dos (17%) algunas veces. Nadie (0%) respondió "solo unas pocas veces" o "nunca". Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores, en general, siente que puede influir en la cantidad de trabajo que recibe.

Figura 7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?



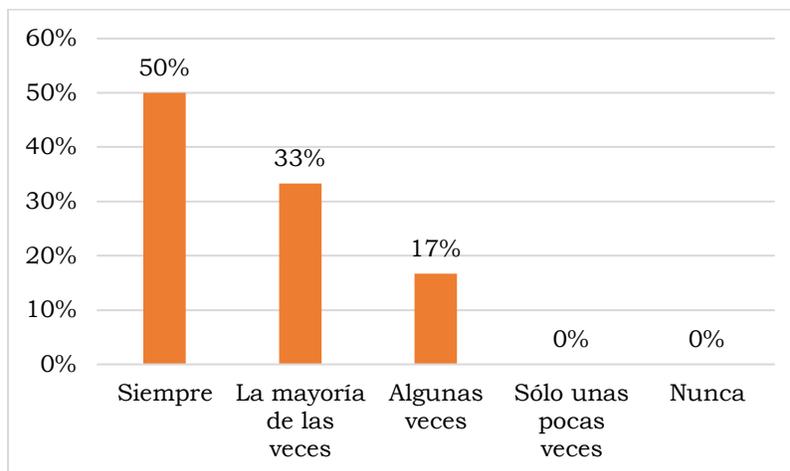
Seis trabajadores (50%) mencionaron que algunas veces pueden dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero, tres (25%) lo hace solo en pocas ocasiones, dos (17%) la mayoría de las veces, y uno (8%) siempre. Nadie (0%) respondió "nunca". Esto refleja que la mitad de los trabajadores ocasionalmente puede tomarse un respiro para interactuar con sus colegas.

Figura 8. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?



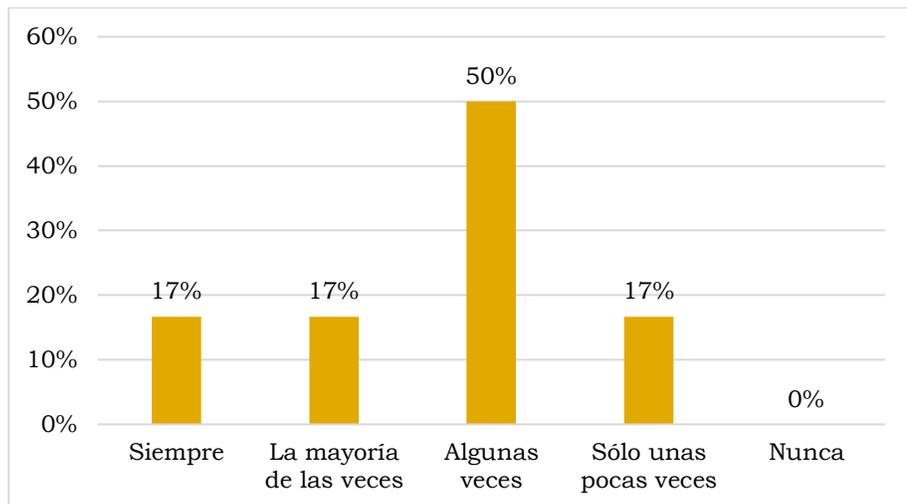
Seis trabajadores (50%) señalaron que su trabajo siempre les permite aprender cosas nuevas, cinco (42%) la mayoría de las veces, y uno (8%) algunas veces. Nadie (0%) respondió "solo unas pocas veces" o "nunca". Esto indica que la mayoría de los trabajadores percibe oportunidades constantes de aprendizaje en su entorno laboral.

Figura 9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?



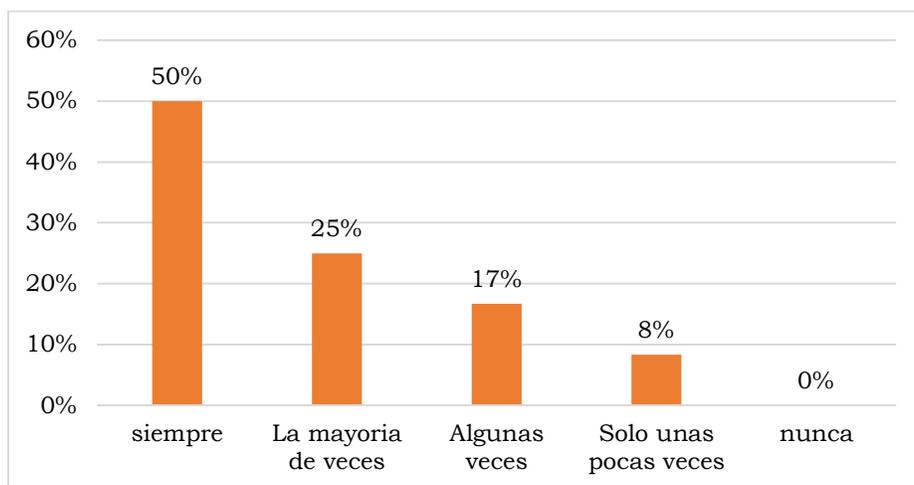
Seis trabajadores (50%) consideran que siempre las tareas que realizan son importantes, cuatro (33%) la mayoría de las veces, y dos (17%) algunas veces. Nadie (0%) respondió "solo unas pocas veces" o "nunca". Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores valora altamente la importancia de sus responsabilidades laborales.

Figura 10. ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?



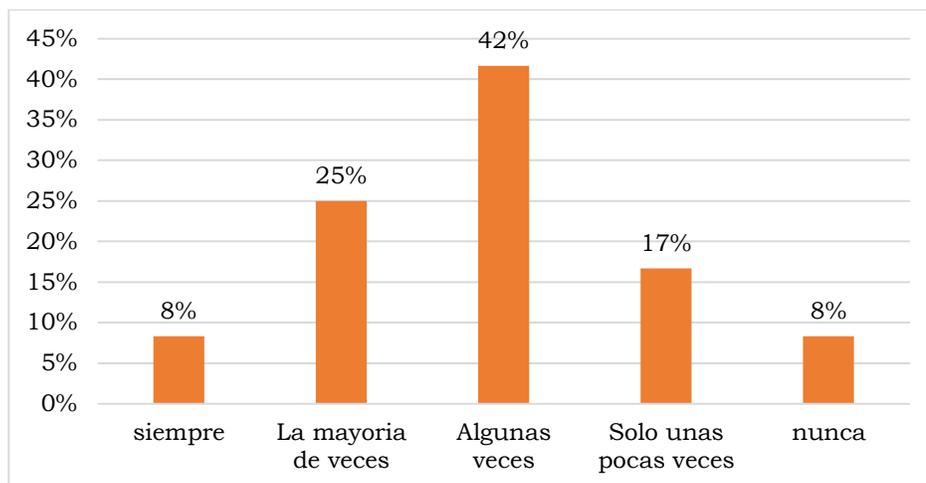
Seis trabajadores (50%) indicaron que algunas veces sienten que la empresa o institución tiene una gran importancia para ellos, dos (17%) la mayoría de las veces, dos (17%) siempre, y dos (17%) solo unas pocas veces. Nadie (0%) respondió "nunca". Esto refleja que la mitad de los trabajadores valora su relación con la institución de manera ocasional.

Figura 11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?



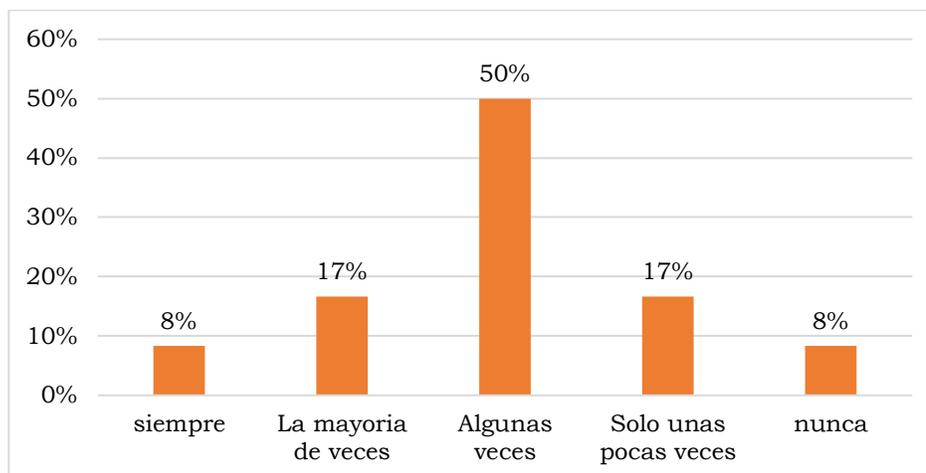
Seis trabajadores (50%) afirmaron que siempre saben exactamente qué tareas son de su responsabilidad, tres (25%) la mayoría de las veces, dos (17%) algunas veces, y uno (8%) solo unas pocas veces. Nadie (0%) respondió "nunca". Esto indica que la mayoría de los trabajadores tiene claridad sobre sus responsabilidades en el trabajo.

Figura 12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?



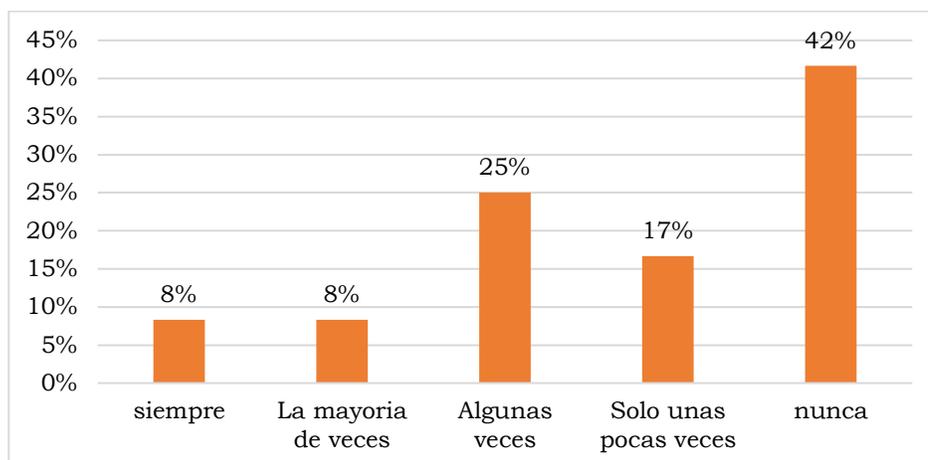
Cinco trabajadores (42%) indicaron que algunas veces sienten que deberían hacerse las tareas de otra manera, tres (25%) la mayoría de las veces, dos (17%) solo en pocas ocasiones, uno (8%) siempre, y uno (8%) nunca. Esto sugiere que, aunque no de manera constante, una parte significativa de los trabajadores considera que podría haber formas más efectivas de realizar sus tareas.

Figura 13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?



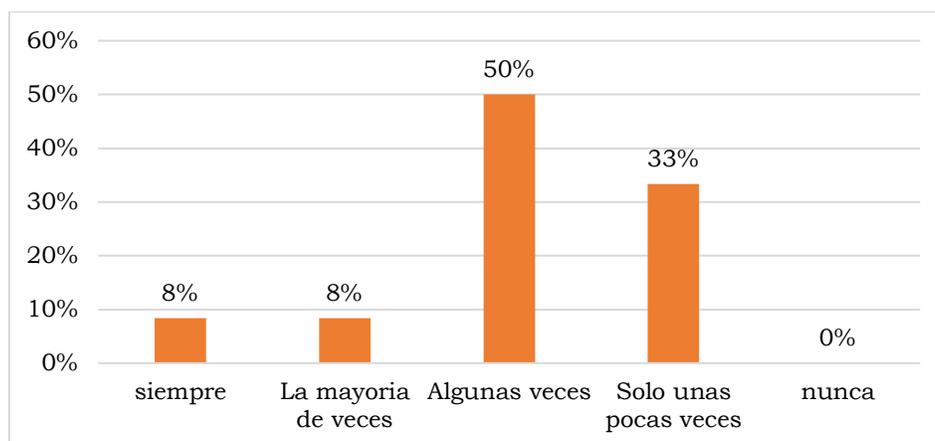
Seis trabajadores (50%) manifestaron que algunas veces reciben ayuda y apoyo de su superior inmediato, dos (17%) lo hace solo en pocas ocasiones, dos (17%) la mayoría de las veces, uno (8%) siempre, y uno (8%) nunca. Esto refleja que la percepción de apoyo por parte de los superiores no es consistente entre los trabajadores.

Figura 14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?



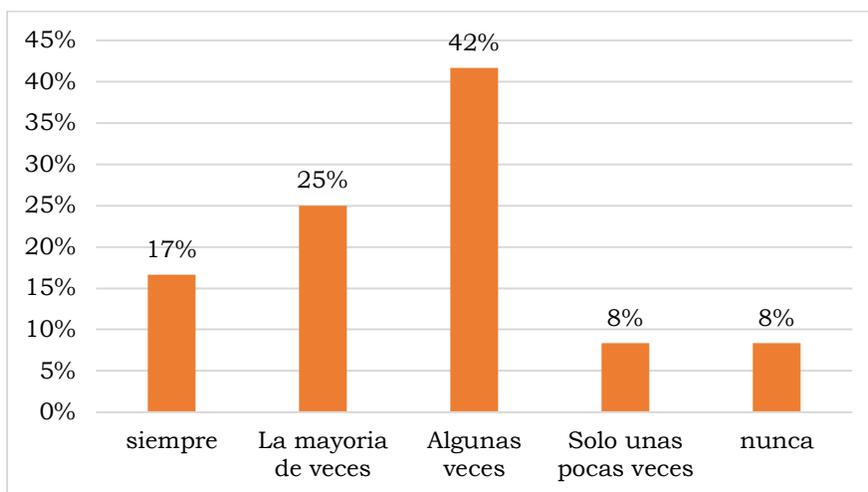
Cinco trabajadores (42%) señalaron que nunca reciben ayuda de sus compañeros, tres (25%) algunas veces, dos (17%) solo en pocas ocasiones, y uno (8%) tanto la mayoría de las veces como siempre. Esto revela que una parte considerable de los trabajadores no percibe apoyo entre sus colegas.

Figura 15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?



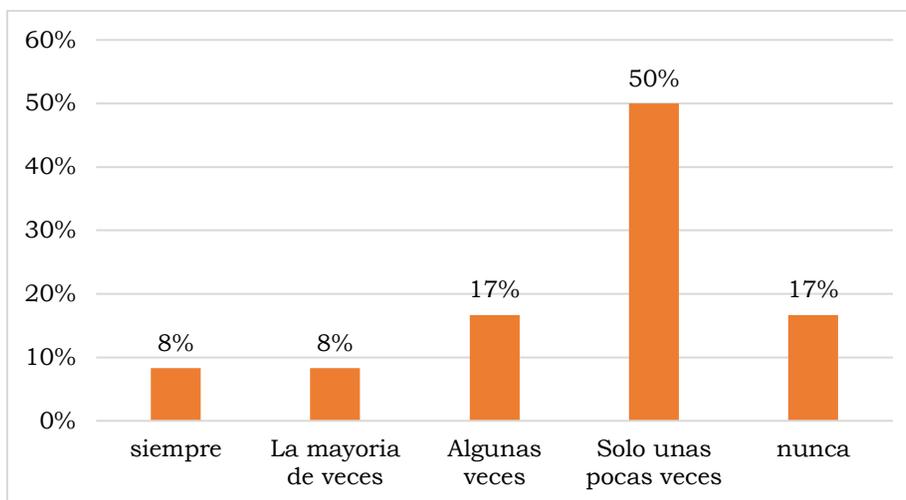
Seis trabajadores (50%) opinaron que algunas veces sus jefes resuelven bien los conflictos, cuatro (33%) que solo en pocas ocasiones, uno (8%) la mayoría de las veces, y uno (8%) siempre. Nadie (0%) respondió "nunca". Esto sugiere que la gestión de conflictos por parte de los jefes es percibida como adecuada solo en ciertas ocasiones.

Figura 16. ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?



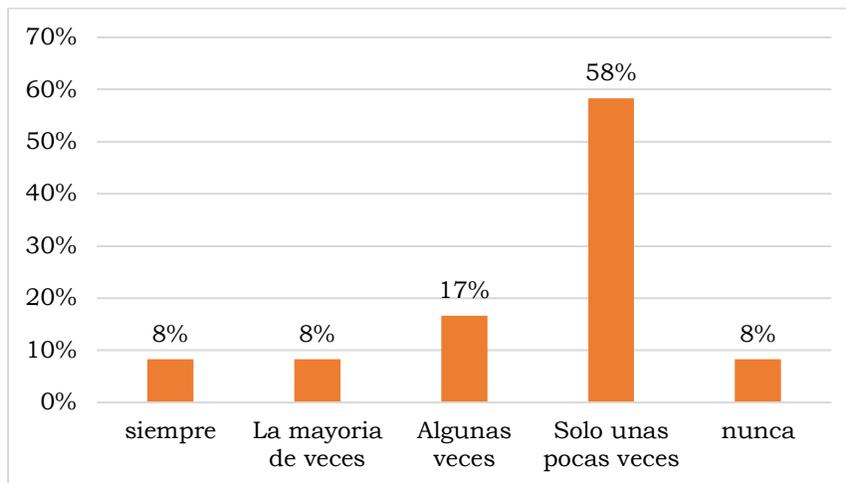
Cinco trabajadores (42%) indicaron que algunas veces se sienten preocupados por ser despedidos o no tener renovación de contrato, tres (25%) la mayoría de las veces, dos (17%) siempre, y uno (8%) tanto solo en pocas ocasiones como nunca. Esto refleja una preocupación moderada entre los trabajadores sobre la seguridad de su empleo.

Figura 17. ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?



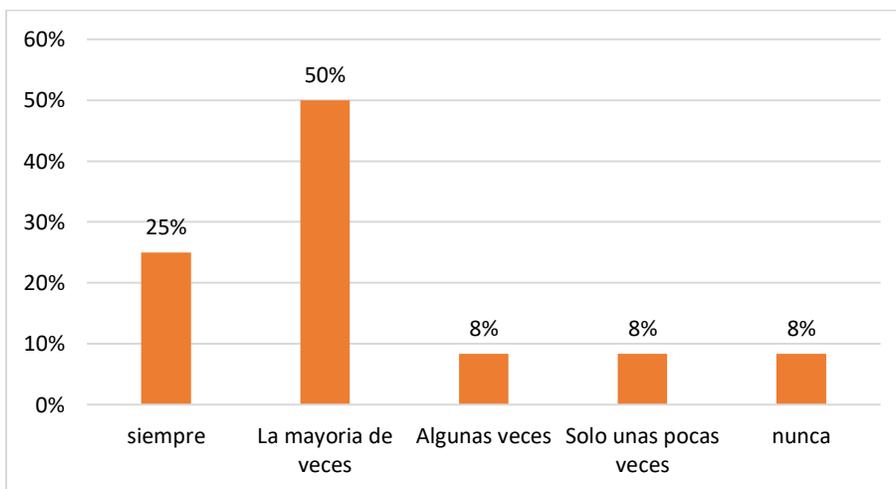
Seis trabajadores (50%) expresaron que solo en pocas ocasiones se sienten preocupados por un posible cambio de tareas contra su voluntad, dos (17%) nunca, dos (17%) algunas veces, y uno (8%) tanto la mayoría de las veces como siempre. Esto indica que la mayoría de los trabajadores rara vez experimenta ansiedad por un cambio indeseado en sus responsabilidades.

Figura 18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.



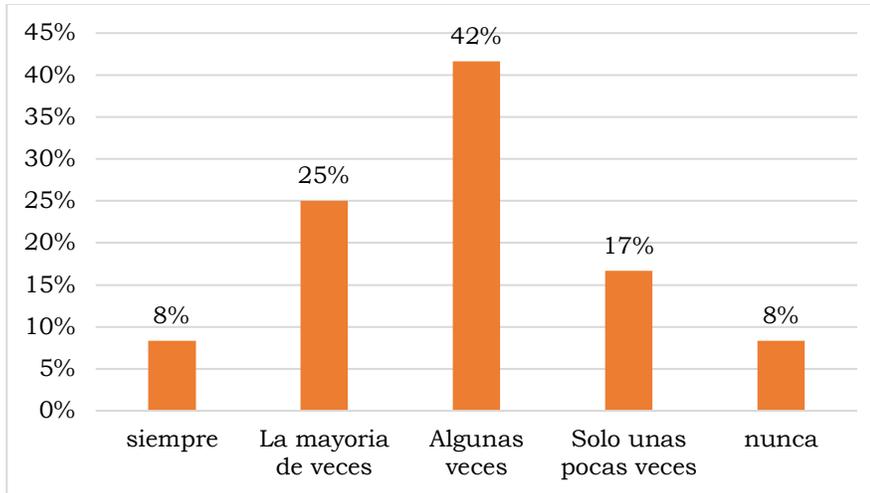
Siete trabajadores (58%) opinaron que solo en pocas ocasiones reciben el reconocimiento que merecen por parte de sus superiores, dos (17%) algunas veces, y uno (8%) tanto la mayoría de las veces como siempre, mientras otro (8%) señaló que nunca lo reciben. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores siente que el reconocimiento en el trabajo es escaso.

Figura 19. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?



Seis trabajadores (50%) mencionaron que la mayoría de las veces piensan en sus exigencias domésticas y familiares mientras están en el trabajo, tres (25%) siempre, y uno (8%) tanto algunas veces, solo en pocas ocasiones, como nunca. Esto refleja que una gran parte de los trabajadores está frecuentemente preocupada por sus responsabilidades familiares durante las horas laborales.

Figura 20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)



Cinco trabajadores (42%) señalaron que algunas veces sienten que deberían estar en el trabajo y en la casa simultáneamente para atender alguna situación familiar, tres (25%) la mayoría de las veces, dos (17%) solo en pocas ocasiones, y uno (8%) tanto siempre como nunca. Esto indica que una parte considerable de los trabajadores enfrenta dilemas entre sus responsabilidades laborales y familiares.

Entrevista al encargado de la Finca Voluntad de Dios

El ambiente de trabajo en la finca es descrito mayormente como positivo, especialmente por aquellos que disfrutan de la agricultura, aunque existen momentos de incomodidad, como en días soleados. Las tareas diarias, como desfibrar tonguillos de abacá, son manejables, pero pueden ser estresantes cuando se acumula trabajo. A pesar de que la carga de trabajo es considerada manejable, algunos trabajadores a veces se sienten abrumados y presionados para trabajar más rápido o más tiempo de lo que consideran saludable, lo que aumenta el estrés. Aunque tienen tiempo para descansar, sienten que necesitan más descanso debido a la naturaleza física del trabajo en el campo.

Las relaciones entre compañeros de trabajo son buenas, aunque no exentas de diferencias. Para reducir el estrés, los trabajadores sugieren evitar la sobrecarga de trabajo y mejorar sus condiciones salariales. Algunos también manejan el estrés escuchando música o tratando de relajarse. En términos de mejoras, se propone

un aumento en el precio del abacá para mejorar los salarios. Además, algunos trabajadores sugieren que, aunque el campo puede ser estresante, también se puede disfrutar de la vida al aire libre.

Tabla 3. Análisis general de riesgos psicosociales en la Finca "Voluntad de Dios"

Riesgo psicosocial	Descripción
Sobrecarga de Trabajo	Se presenta cuando la cantidad de trabajo supera la capacidad de los trabajadores, especialmente en periodos de alta demanda como la cosecha.
Estrés Laboral	Resultado de exigencias laborales que exceden las capacidades de los empleados, causado por plazos ajustados o presión por alcanzar metas.
Ansiedad	Surge de la incertidumbre laboral, presión para cumplir expectativas, o temor a perder el empleo, agravada por la inestabilidad económica.
Desequilibrio Trabajo-Vida	Dificultad para equilibrar trabajo y vida personal, debido a largas jornadas laborales que afectan el tiempo con la familia y el descanso.
Fatiga Mental y Física	Fatiga derivada de largas horas de trabajo físico y tareas monótonas, sin el descanso adecuado, que afecta tanto física como mentalmente.

Nota. En la tabla se resume los principales riesgos psicosociales identificados en la Finca "Voluntad de Dios," destacando los factores que afectan el bienestar de los trabajadores y la importancia de abordarlos para mejorar las condiciones laborales.

DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación en la Finca "Voluntad de Dios" revelan varios riesgos psicosociales que afectan el bienestar de los trabajadores, tales como sobrecarga de trabajo, estrés laboral, ansiedad, desequilibrio trabajo-vida personal y fatiga mental y física. Estos hallazgos se alinean con las directrices de la Norma NTE INEN-ISO 45003:2021, que proporciona orientación para la gestión de riesgos psicosociales en el entorno laboral. La norma enfatiza la importancia de identificar y mitigar estos riesgos para promover un ambiente de trabajo saludable y prevenir

efectos adversos en la salud mental de los empleados. En la finca, la carga de trabajo y la necesidad de atención constante están contribuyendo al desgaste emocional y al estrés, lo que coincide con las recomendaciones de la norma sobre la reducción de sobrecarga y la mejora del equilibrio entre trabajo y vida.

Además, la investigación indica que la fatiga derivada de largas horas de trabajo físico y la falta de descanso adecuado son preocupaciones significativas. La Norma NTE INEN-ISO 45003 aborda estos problemas al recomendar la implementación de medidas para prevenir la fatiga y promover el bienestar mediante una mejora continua de las condiciones de trabajo. La aplicación de estas directrices podría ayudar a aliviar los problemas identificados en la finca y contribuir a un entorno laboral más saludable.

En cuanto a la Norma NTE INEN-ISO 45001:2018, que establece requisitos para un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los resultados de la investigación destacan la necesidad de una mayor claridad en la asignación de tareas, el reconocimiento del trabajo y el apoyo de los superiores. La norma proporciona un marco para la implementación y evaluación de sistemas de gestión que minimicen los riesgos y promuevan un ambiente laboral seguro. La falta de reconocimiento y el apoyo insuficiente de los superiores son áreas críticas que la norma aborda a través de la creación de políticas y procedimientos para asegurar una gestión adecuada y una comunicación efectiva dentro de la organización.

La comparación de los resultados de la investigación con las normas internacionales revela que las recomendaciones de las Normas NTE INEN-ISO 45003 y NTE INEN-ISO 45001 son consistentes con las necesidades identificadas en la Finca "Voluntad de Dios". La implementación de estas normas puede proporcionar un marco sólido para desarrollar estrategias de prevención y mejora continua, ayudando a reducir los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones laborales en la finca. La adopción de estas prácticas puede contribuir significativamente al bienestar de los trabajadores y a la creación de un entorno de trabajo más equilibrado y saludable.

CONCLUSIÓN

Los trabajadores de la finca desempeñan diversas tareas al aire libre, como manejar maquinarias para procesar materiales, transportar productos, y secar fibras. Estas actividades los exponen a cambios extremos de temperatura, lo que puede llevar a estrés térmico y, en conjunto con la presión laboral, contribuir al estrés laboral, bajo rendimiento, y posibles accidentes. Por ello, se requiere la implementación de medidas preventivas.

Mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales SUSESO/ISTAS21, se identificaron varios factores generadores de estrés. El 58% de los trabajadores siente que rara vez reciben el reconocimiento que merecen, un 50% suele preocuparse por sus responsabilidades familiares mientras trabaja, y un 42% experimenta desgaste emocional en ocasiones.

La entrevista al encargado de la finca, quien también participa en la producción de abacá, reveló que los principales riesgos psicosociales en la Finca Voluntad de Dios son la sobrecarga de trabajo, la presión laboral, y el estrés térmico. En respuesta, se implementó un manual de medidas preventivas para mitigar estos riesgos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Organización Mundial de la Salud. (2015, 25 de octubre). *Salud mental: un estado de bienestar*. <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>
- Dai, S., Mo, Y., Wang, Y., Xiang, B., Liao, Q., Zhou, M., & Zeng, Z. (2020). El estrés crónico promueve el desarrollo del cáncer. *Nombre de la revista*, Volumen(4), páginas. <https://doi.org/xxx>
- Díaz, P. (2015). *Prevención de riesgos laborales: Seguridad y salud laboral*. https://books.google.es/books?id=rOk9CQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Raffo Lecca, E., Ráez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). *Riesgos psicosociales*. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 11, 123-134.
- Gracia, I. M. (2007). *El control de emociones en el trabajo: Una revisión teórica del trabajo emocional*. Repositori UJI, 8. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78950/forum_2_004_14.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Garza, E. d. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. El Colegio de México/FLACSO/UAM/FCE. <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 217-230. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>
- Guzmán, A. O. (2020). *El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo*. Daena: International Journal of Good Conscience, 19(2), 75-90.
- Luz Ángela Buitrago Orjuela, M. A. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud*, 16(1), 45-60.
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Guía para la aplicación del cuestionario de prevención de riesgo psicosocial*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
- Neffa, J. C. (2021). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. Buenos Aires: Editorial.
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Rodríguez, D. M. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el CIELO, 3(2), 55-70.
- Rodríguez, M. (2009). *Factores psicosociales de riesgo laboral*. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 16(1), 25-40.
- Rodríguez, N. A. (2002). *Mobbing: Vencer el acoso moral*. Barcelona: Editorial Planeta.
- Roozeboom, H. (2010). *Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psic>

[osociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf](https://doi.org/10.24265/reincasol.v35n2.p110-125)

Sánchez, M. (2017). *Manual de prevención de riesgos laborales. Papeles del Instituto de Seguridad Social*, 35(2), 110-125.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095003>

Santana, V. S. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Salud Colectiva*, 6(1), 80-95.

Seguridad y Salud en el Trabajo. (2019). *Programa de vigilancia de riesgos psicosociales para empresa*.

[https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-](https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx)

[Psicosociales.aspx](https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx)

Servicio Ecuatoriano de Normalización INEN. (2023). *Información sobre nuevas normas de gestión de seguridad y salud en el trabajo*.

<https://www.normalizacion.gob.ec/enterate-sobre-las-nuevas-normas-sobre-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2/>

Social, S. D. (2019). *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21*. [https://www.suseso.cl/606/w3-article-](https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html)

[19640.html](https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html)

Venegas, J. M. (2004). Estrés laboral o síndrome de "burnout". *Acta Pediátrica de México*, 25(4), 210-220.

Conflicto de intereses

Los autores indican que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

Con certificación de:

