



CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA TERMINAL PORTUARIA EN GUAYAQUIL

CONSEQUENCES OF PSYCHOSOCIAL RISK IN THE PERFORMANCE OF WORKERS AT A PORT TERMINAL IN GUAYAQUIL

Mónica Llanos Encalada¹, Caroline Alexandra Caicedo Torres²

¹Docente de la Universidad de Ecotec

²Universidad de Guayaquil, Ecuador

mail: mllanos@ecotece.edu.ec, carcaicedo@mgs.ecotec.edu.ec

Recibido: 2021-03-29

Aceptado: 2021-12-01

Código Clasificación JEL: F2, J01, J54

RESUMEN

Las actividades laborales, en el sector portuario trae consigo altas exigencias y presiones de movilización de carga y cumplimiento de indicadores de productividad, afectando el desempeño laboral y la salud del trabajador. El objetivo de esta investigación es determinar las consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una Terminal Portuaria en Guayaquil. Su enfoque es mixto, cuantitativo y cualitativo de alcance descriptivo, basado en un diseño no experimental, realizada a 24 colaboradores del área de operaciones; se utiliza el método analítico sintético sobre estadísticas de los factores de riesgos psicosociales y la evaluación de desempeño. Se aplica el método estadístico de correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables. El estudio muestra que el factor "Exigencias Psicológicas" presenta un nivel de riesgo alto en los trabajadores y los resultados analizados determinan que existe una relación directa entre el factor de exigencias psicológicas y los niveles de desempeño evaluados (eficiencia, eficacia y productividad).

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, desempeño laboral, gestión portuaria

ABSTRACT

The evolution of work activity, in the port context, has brought with it different demands on the capacities of the workers, the high pressures that come with mobilizing greater numbers of cargo, meeting productivity, efficiency and effectiveness indicators; They can affect both job performance and worker health, which are known as psychosocial risks. The objective of this investigation was to determine the consequences of psychosocial risks on the performance of workers at a Port Terminal in Guayaquil. The research had a mixed, quantitative and qualitative approach of descriptive scope, based on a non-experimental design, carried out on 24 collaborators from the Operations area; The synthetic analytical method is used to extract the information from the statistics already collected on the evaluations of the psychosocial risk factors and that of work performance, in addition, the statistical method of Pearson's correlation is applied to determine the relationship between these variables. The study of previous data shows that the factor Psychological demands presents a high level of risk in workers in the Operations area, and the result of the investigation determines that there is a direct relationship between the factor psychological demands and the levels of performance evaluated (efficiency, efficiency and productivity); It is concluded that the psychological demands factor affects the work performance of these workers, resulting in regular and deficient levels of performance in terms of efficiency, effectiveness and productivity.

Keywords: Psychosocial risk factors, job performance, port management



INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo, busca el bienestar físico y laboral de las personas, ya que los procesos del trabajo generan riesgos psicosociales que han sido investigados por diferentes autores: Barboza (2019) relaciona el riesgo psicosocial con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte, los resultados de su estudio evidencian relación entre las variables. Patlán (2019) estudia el “Efecto de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público”, con lo cual, identifica efectos significativos del acoso laboral en la satisfacción laboral y trastornos psicósomáticos. Luego, Machuca (2016) en su investigación “Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I Es salud -Tingo María”, llega a la conclusión que, la disposición al trabajo, sueldo, bonificaciones, horarios, y cumplimiento de metas se vincula con el desempeño, aspectos vinculados a los riesgos psicosociales.

En Ecuador, Cango y Sánchez (2017) realizan el estudio sobre los “Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila”. Los resultados permiten concluir que los factores de riesgos psicosociales negativos causan burnout y este, repercute en el desempeño de los trabajadores. En el ámbito educativo, Pazmiño (2019) analiza factores de riesgo psicosocial y salud mental, en docentes de secundaria de colegios privados de la ciudad de Riobamba e identifica factores de mayor efecto: la demanda psicológica, autonomía temporal y contenido del trabajo.

En el sector portuario, Guerra y Rosales (2015) en el “Estudio del sistema de seguridad laboral en la productividad de los estibadores en la empresa pozo servicios portuarios de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2010 al 2015”, establece que, pese a tener implementado un sistema de seguridad y salud laboral, existen factores que afectan el desempeño, como: baja remuneración, turnos rotativos y jornadas laborales extensas.

Al referirse a salud, La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2017), la define como el estado en el cual una persona no posee ningún tipo de afección, comprende el estado integral de bienestar corporal, emocional, psicológico y social. Son estos componentes los considerados prioritarios en la gestión de Seguridad y salud de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2016). Por lo tanto, los riesgos a los que está expuesto un trabajador no son solo físicos, también psicosociales y están “relacionados con la organización del trabajo, el diseño y condiciones de empleo, así como condiciones externas que tienen influencia en la salud, desempeño y satisfacción laboral” (OMS, 2016). Cuando estos factores se presentan en niveles elevados causan estrés y afectan el desempeño. (Saavedra y Campos, 2016).

Los factores psicosociales están presentes en todas las organizaciones (Ministerio del Trabajo, 2016). El aumento de competitividad, el ritmo de trabajo, los sobre esfuerzos intelectuales, entre otros, son condiciones laborales a las que están expuestos los trabajadores y afectan su calidad de vida, provocando deficiencia en el ritmo de trabajo y productividad (Ministerio del Trabajo, 2016).

Los trabajadores de empresas portuarias experimentan altas presiones para movilizar carga y cumplir con indicadores de productividad, sumado a las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes, turnos rotativos y la realización de tareas en su mayoría en grúas móviles o fijas, lo cual afecta su desempeño y salud. Al tener las empresas un enfoque marcado en el cliente y la calidad de servicios, se ejerce presión en los trabajadores del área operática, exponiéndolos a riesgos laborales y psicosociales, destacándose la fatiga física y estrés. Por lo expuesto surge la interrogante ¿Cuáles son las consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una Terminal Portuaria?, de cuyo interrogante se plantea el objetivo, de determinar las consecuencias de los riesgos

psicosociales en el desempeño de los trabajadores.

Salud psicológica y social de los trabajadores

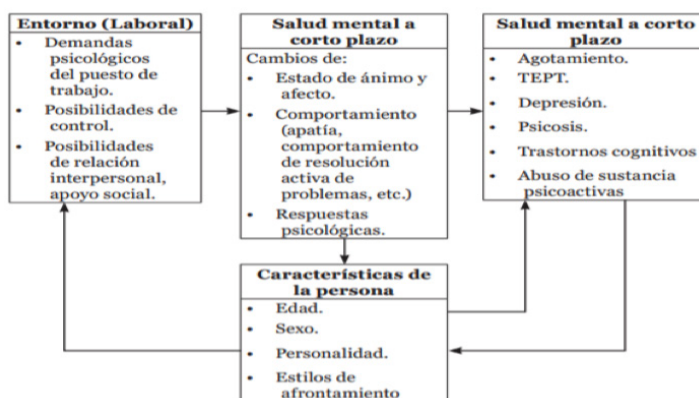
Un eje importante en la gestión es la salud integral de los trabajadores, teniendo presente que salud no es ausencia de enfermedad sino, un estado de bienestar físico, mental y social. En lo físico, el correcto funcionamiento del organismo, sentirse saludables; en lo mental, que las estructuras de pensamiento y sentimientos permitan interactuar con los demás de forma saludable traducándose en el factor social (Organización Mundial de la Salud, 2015). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), manifiesta que, cuando las condiciones laborales se perciben negativas por el trabajador; se asocia la presencia de estrés y daños a la salud, concluye que la inestabilidad mental es compleja y existen elementos comunes vinculados al estrés, cansancio y depresión con cambios en el ámbito laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2011). Por lo general surge frente a un manejo ineficiente de comunicación, resolución de conflictos y liderazgo negativo (Acosta, et al. 2017); poca participación en la toma de decisiones, horarios extendidos o pocos flexibles y equipos de trabajo que no se integran con los objetivos departamentales (Organización Mundial de Salud, 2019).

Cabe mencionar que las empresas buscan adaptarse de manera competitiva a las exigencias del mercado global y el auge de la tecnología; por tal razón demandan exigencias cognitivas, sociales, emocionales para que sus colaboradores lleven a cabo sus actividades. Esto afecta la salud mental y repercute negativamente los objetivos de productividad; por ello es necesario un modelo de gestión del estrés laboral, emocional y agotamiento (Porrás, 2017), ya que estas demandas se convierten en un detonante que crea condiciones de riesgos psicosociales afectando el bienestar de los trabajadores (Henry, 2019). De ahí que, la depresión y ansiedad, son las principales consecuencias que afectan la salud mental del trabajador, traducido en pérdidas económicas para las empresas, por baja productividad y absentismo.

No se puede hablar de consecuencias o riesgos sin mencionar los factores que lo originan: tarea, horarios rígidos, interacción inadecuada con el equipo de trabajo, entorno organizativo, directivos, entre otras (Peniche, 2020), esto contribuye a un ambiente inseguro. Por el contrario, la satisfacción laboral es un componente emocional que contribuye a la salud mental y física de los colaboradores. Generar espacios de trabajo saludables, inclusivos; contribuye a una cultura organizacional abierta, que acepta capacidades diferentes de sus miembros (Romero, 2016). Cuando la empresa atiende las necesidades de sus colaboradores, respeta sus tiempos personales, no existe sobrecarga laboral, mejora la calidad de vida en el trabajo; cuyo resultado es la motivación, estabilidad física y emocional. Por lo tanto, la cultura organizacional; el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo, son variables que influyen de manera permanente y directa en el desempeño de los colaboradores y el cumplimiento de objetivos organizacionales (Llanos, 2015).

La salud mental se asocia a características personales o competencias para resolver circunstancias de la vida cotidiana y dominio del entorno; es decir, ser auto eficaz. Una persona mentalmente sana se muestra interesada por su entorno, participa en actividades motivadoras y busca su propia proyección de manera significativa. (Gómez y Calderón, 2017). Estos factores, serán importantes para el modelo de salud mental laboral como el propuesto por Houtman y Kompier (1998), en el cual se aprecia, la relación de componentes del entorno laboral con características del trabajador y problemas de salud mental a largo plazo.

Figura 1. Modelo de salud mental en el contexto laboral



Fuente: (Gómez y Calderón, 2017)

Para aplicar este modelo, es importante formular una normativa que regule la creación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo que permita la identificación, evaluación, seguimiento y control de factores que ponen en riesgo la productividad y la salud de los trabajadores (Organización Mundial de la Salud, 2019). A nivel de sociedad hay que comprender que la enfermedad y sufrimiento mental como consecuencia de la no prevención de riesgos laborales, necesitan ser tratados como parte de la salud pública, con intervenciones profundas hacia las causas del problema (Leal, Castañeda y González, 2016).

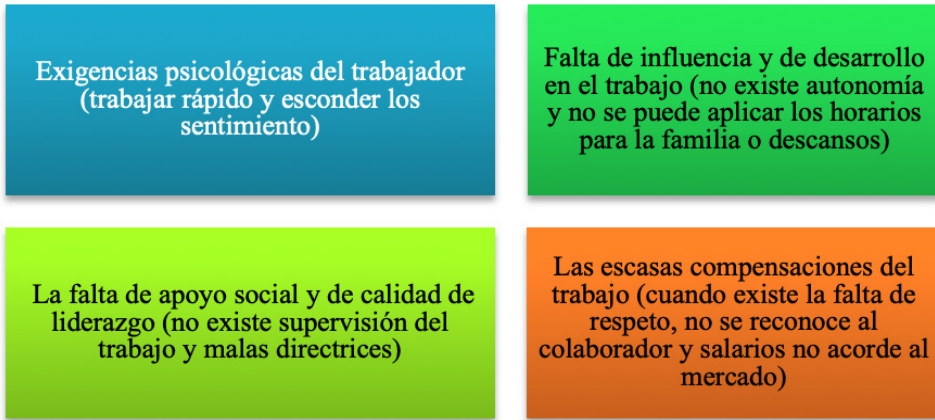
Los Riesgos Psicosociales

La gestión del talento humano, aparte de sus procesos tradicionales, debe fomentar la salud laboral, orientada hacia la prevención de riesgos físicos y ambientales. (Camacho y Mayorga, 2017) con la finalidad de optimizar el talento.

Para la OIT “los riesgos psicosociales son las interacciones entre el medio ambiente y contenido del trabajo; las condiciones; capacidades y necesidades; la cultura del trabajador; las consideraciones personales externas al trabajo que, a partir de su percepción y experiencia, influyen en la salud, rendimiento, y la satisfacción laboral”. (OIT, 2016, p. 2). Según lo manifestado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), los riesgos psicosociales y estrés laboral son problemas latentes en el ámbito de seguridad y salud laboral afectando a personas, organizaciones y por ende naciones en el ámbito económico. El término psicosocial, se refiere a:” La interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales tales como: factores de riesgo psicosocial en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como con otras instancias”. (Neffa, 2016, p. 112). Analizar las condiciones de trabajo permite determinar factores de riesgos psicosociales, en la realidad de cada empresa, sus procesos productivos y los cambios que requieren. (Neffa, 2016)

El ser humano requiere una salud estable integral en lo físico: social; psíquico; emocional, si en el ámbito laboral una de ellas es vulnerada, las demás se verán afectada, llevando a un riesgo laboral (Henry, 2019). También se considera que el estrés, es inherente a algunas actividades laborales, muchas organizaciones suelen estigmatizarlo sin prestar el debido tratamiento que requiere. Así mismo hay que considerar que las respuestas de cada individuo son diferentes dependiendo de sus características ayudando o generando reacciones a una determinada situación psicosocial (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2018). Pozo (2018) identifica cuatro grupos de riesgos psicosociales:

Figura 2. Grupos de riesgo psicosocial



Fuente: Pozo (2018)

Factores que Inciden en los Riesgos Psicosociales

La OIT (2016) señala que los riesgos psicosociales son interacciones entre las condiciones de trabajo, la tarea, la organización del trabajo y las capacidades para desarrollarlo, así como las necesidades personales del individuo; que afectan el bienestar y salud en condiciones desfavorables que afectan la salud del trabajador e inciden en su desempeño laboral (figura 3).

Figura 3. Condiciones psicosociales perjudiciales



Fuente: OIT (2016)

Por estas consideraciones, se pierde la calidad de trabajo y costes que no se observan a corto plazo, pero surgen a mediano y largo plazo (Organización Mundial de la Salud, 2010). En el Ecuador para el Ministerio de Trabajo (2013) los factores de riesgos psicosociales provienen de componentes como la” sobre carga laboral, el trabajo bajo presión, liderazgo con fuerte o débil control, falta de reconocimiento, tareas exhaustivas y peligrosas, cambios y reestructuras organizacionales bruscas y sin planificación, no posibilidad de pausas, carga mental alta, entre otros” (pág. 4). Estos factores organizacionales y psicosociales hacen una organización disfuncional, provocando tensión y estrés, pasando a ser riesgo psicosocial laboral y afectando la salud ocupacional. (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2013)

El Ministerio de Trabajo expide el acuerdo Ministerial 82 del 16 de junio de 2017 sobre la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral”, la cual en su artículo 9 señala que todas las instituciones públicas y privadas del Ecuador con más de diez trabajadores están obligadas a

implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial. El Ministerio de Trabajo del Ecuador (2018) reconoce que la evaluación de riesgos psicosociales se realiza mediante un análisis previo, utilizando métodos acordes a la realidad y características propias de la organización. Este organismo basa su metodología psicométrica integral en el modelo conceptual de Ivancevich y Matteson (1985) y expone que los factores son intra laborales y extra laborales, a estos se suma las diferencias individuales del trabajador.

Los factores psicosociales intra laborales son amplios, el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2018) expone 8 dimensiones: Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y doble presencia. De estas, se derivan otros factores psicosociales de riesgo intralaboral o de estrés laboral (Moreno y Báez, 2010). Se considera el aporte del organismo internacional colombiano la siguiente clasificación:

Figura 4. Condiciones psicosociales intralaborales

Exigencias Psicológicas	Trabajo, desarrollo y habilidades	Liderazgo y Relaciones Sociales.	Recompensa
<ul style="list-style-type: none"> •Demandas cuantitativas. • Demandas de carga mental • Demandas emocionales •Exigencias de responsabilidad del cargo • Demandas ambientales y de esfuerzo físico • Demandas de la jornada de trabajo •Consistencia del rol •Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Control y autonomía sobre el trabajo •Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas • Participación y manejo del cambio •Claridad de rol •Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> •Liderazgo. • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores (subordinados) 	<ul style="list-style-type: none"> •Reconocimiento y compensación.

Fuente. (Ministerio de Protección Social, 2010)

Exigencias psicológicas.- Cuando el colaborador no conoce los objetivos organizacionales y lo que se espera de él, carece de información, continuamente se le cambia de responsabilidades, afectando su desempeño, bienestar físico y psicológico (Sarsosa, Charria & Arenas, 2014).

Demanda cuantitativa. Neffa (2016) añade la intensidad del trabajo referido a la “relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo” (p.276). Por lo tanto, es alta cuando el colaborador realiza más tareas de las que puede en la jornada laboral reglamentada; por una planeación inadecuada (Espinosa, 2015) .

Demanda de carga mental. Cuando el colaborador rebasa su capacidad de atender de manera eficiente; esto genera estrés, Más aun cuando siente que no hay apoyo de la organización y compañeros de trabajo, es incapaz de generar barreras ante las condiciones estresantes, provocando que disminuya su capacidad para el trabajo (López, Acosta y Parra, 2014).

Demandas emocionales. Surgen cuando el trabajador tiene que esconder sus sentimientos y emociones, por miedo a la violencia y al fracaso; generalmente ocurre en aquellos puestos que se relacionan con el público: clientes, usuarios o pacientes (Neffa, 2016). Exigencias de responsabilidad del cargo. Es el conjunto de obligaciones inherentes a la tarea, cuyos resultados no pueden ser transferidos, la responsabilidad por los procesos y personal que tiene a su cargo. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Demandas ambientales y de esfuerzo físico. Es la carga física que involucra las tareas y las condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial que afectan negativamente la salud de los trabajadores (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2018). Demanda de la jornada de trabajo. Es el tiempo destinado a las tareas asignadas durante la jornada laboral, tiempo destinado al descanso y recuperación de energía después de realizar un trabajo mental o físico (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2018), estas se convierten en riesgos cuando se dan cambios de jornadas de trabajo sin previo aviso (Bocanegra, 2019).

Consistencia del rol. Son aquellas exigencias que requiere el colaborador, relacionadas con la eficiencia, calidad técnica y ética en su desempeño (Ministerio de Protección Social, 2008). Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral. Es todo lo que impacta la vida extra laboral del colaborador; que es ocasionado por el tiempo y el esfuerzo que se necesita para desempeñar una tarea (Salessi, & Omar, 2016). Trabajo, Desarrollo y Habilidades. Se relacionan con el limitado acceso al desarrollo profesional o fortalecimiento de competencias, patrocinada por la organización (Budez y Bula, 2017).

Control y autonomía sobre el trabajo. Se refiere al control y autonomía que el colaborador tiene sobre la planificación diaria de actividades: cantidad, ritmo, pausas y tiempo de descanso (Rodríguez, Meseguer y Soler, 2019). Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. Cuando el colaborador desarrolla sus capacidades y habilidades en las tareas que desempeña; además de aprender nuevos conocimientos de su agrado (Mao & Tang, 2015).

Participación y manejo del cambio. Aquellas acciones que fomentan la colaboración entre compañeros de trabajo, generación de espacios donde el colaborador es considerado para la toma de decisiones; y la adaptación a cambios (Salamanca, 2019).

Claridad del rol. Cuando el colaborador tiene definido claramente sus objetivos de trabajo, sus funciones y los resultados que la empresa espera de su desempeño (Paniagua y Gómez, 2019). Capacitación. Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la empresa brinda para contribuir a la mejora continua de competencias y habilidades del colaborador, para la ejecución eficiente de sus labores (Betancourth, 2020).

Dimensión Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo. Guarda relación con el liderazgo y las relaciones jerárquicas entre superiores y colaboradores, además de las relaciones sociales que se establecen entre los miembros del equipo de trabajo (Bolaños, 2013). Liderazgo. Condiciones psicosociales intra laborales que favorecen la salud física y emocional en dependencia de los atributos del jefe inmediato, actividades y delegación justa y de acuerdo a aptitudes de los colaboradores; además del manejo y resolución de conflictos, motivación, participación, apoyo y comunicación con todos sus colaboradores (Silvaggi y Pérez, 2017).

Relaciones sociales en el trabajo. Son interacciones que se establecen en el trabajo con compañeros; para cohesión y consecución de objetivos organizacionales (Camacho y Mayorga, 2017). La conforman habilidades sociales: comunicación y empatía. Retroalimentación del desempeño. Información que permite conocer la forma como realiza sus actividades laborales; con la finalidad de identificar fortalezas y debilidades; para mejorar (Salamanca y Pérez, 2019).

Relación con los colaboradores (subordinados). Atributos de la gestión para lograr una interacción saludable, y las formas de comunicación con los mandos jerárquicos superiores (Ministerio de Protección Social, 2008). Dimensión Recompensa. Retribución financiera y psicológica que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales: reconocimiento, trato justo, posibilidad de promoción, formación, seguridad y compromiso. (Guzmán, Jackson y Orozco, 2013).

Factores de Riesgos Psicosociales Extra Laborales. Las condiciones extra laborales están distribuidas en siete dimensiones; comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador.

Tabla 1. Condiciones extra laborales

Dimensiones	Descripción
Tiempo fuera del trabajo.	La cantidad de descanso es poca para compartir.
Relaciones familiares.	La relación con la familia es conflictiva.
Comunicación y relaciones interpersonales.	La comunicación es escasa o tiene conflictos.
Situación económica del grupo familiar	La situación económica de su familia es muy baja o tienen deudas.
Características de la vivienda y de su entorno.	El lugar de su vivienda no cuenta con medio de transporte o salud, o el entorno de su vivienda no es adecuado para descansar.
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo.	Los problemas familiares afectan su rendimiento laboral.
Desplazamiento vivienda – trabajo	Ir al trabajo le es difícil o es muy lejos.

Fuente. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Desempeño de los trabajadores

En el contexto globalizante y sus exigencias, es importante el mejoramiento continuo en el desempeño de los colaboradores para aumentar la productividad; por ello es necesario identificar las distintas situaciones que afectan (Duelles, 2017). Es así que los resultados esperados en una determinada tarea o proceso están sujetos a las competencias que el colaborador requiere para el puesto (Rios, 2016); le corresponde pues a la organización gestionar el buen desempeño (Gómez, Balkin & Cardy, 2016); caso contrario es necesario tomar acciones (Bocanegra, 2019). Para medir el desempeño laboral se requieren objetivos de cada proceso; y darle a conocer al colaborador; para ello se hace necesaria la participación del colaborador y su superior; con una buena comunicación y retroalimentación se pueden hacer los ajustes necesarios. (Acosta, 2018).

Siendo el desempeño laboral importante para alcanzar los objetivos organizacionales; hay que prestar atención a las condiciones psicosociales desfavorables las cuales afectan el desempeño laboral y calidad de vida del colaborador (Rojas, Ceballos, Barboza, Solano y Quintana, 2019). En referencia al empobrecimiento del desempeño, es necesario considerar que la:

Sobrecarga y falta de tiempo para cumplir el trabajo, produce un déficit laboral, y como consecuencia deficiencias en la organización del ambiente y horarios, contrastando condiciones que conducen al estrés y afectando la salud de los trabajadores. (Centeno, J., & Montenegro, P., 2016, pág. 83)

Por lo tanto los factores de riesgos psicosociales deben ser identificados, evaluados mediante la aplicación de instrumentos adecuados; para que sean gestionados de manera correcta y no afecte el desempeño de los trabajadores (Párraga, 2015); pues al no ser detectadas a tiempo generan consecuencias negativas para la salud del trabajador y para la organización en términos de productividad (Pullas, 2019).

El desempeño en Actividades Portuarias.

América Latina ha recuperado su volumen de comercio marítimo a partir de 2017 en comparación a años anteriores; por tal razón se deben plantear estrategias para mantener niveles favorables. Una de las dimensiones es la gestión del tiempo; la cual define la productividad en el área de trabajo y, posteriormente, la competitividad de toda la organización (Bazalar y Sedano, 2019). La falta de gestión del tiempo en actividades portuarias trae como consecuencias: jornadas de trabajo largas,

estrés; disminución de la capacidad intelectual; frustración, y problemas de salud en general (Aguilar, 2017). Adicionalmente es importante mencionar que todos los colaboradores deben tener las mismas capacidades y condiciones para gestionar el tiempo que requiere cada tarea que componen los procesos (López, 2015).

El desempeño de los trabajadores portuarios presenta situaciones no favorables o imprevistas que alteran su rutina (Gan & Triginé, 2012), a continuación, se presentan las principales razones que afectan el desempeño laboral: objetivos y prioridades no bien definidas; información incompleta o errónea; métodos y procesos confusos; falta de comunicación interna y externa; delegación inadecuada de funciones; falta de disciplina para la autogestión; ineficiente manejo y control de conflictos; reuniones no productivas o de larga duración; carencia de cultura organizacional que valore el tiempo y puntualidad.

Por lo expuesto, se debe priorizar la evaluación del desempeño de los trabajadores portuarios, considerando la gestión de tiempo, y buscando mejorar las competencias como parte de la cultura organizacional (Bazalar y Sedano, 2019). La medición del desempeño de los trabajadores portuarios considera aspectos como: eficiencia y eficacia, que permiten cumplir los objetivos estratégicos de cada área; traducido a mayor productividad y competitividad portuaria (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), 2019). Las empresas portuarias especifican criterios de desempeño para cada tarea; y se espera cumplan criterios esenciales como: precisión, rapidez y calidad; junto a los códigos de comportamiento, responsabilidad y autonomía en la ejecución de tareas; al igual que la comunicación y trabajo en equipo (OIT, 2013).

Estás dimensiones permiten evaluar el desempeño del trabajador del sector portuario; y las competencias técnicas necesarias para realizar un trabajo competente; siempre esperando que el trabajador actúe con iniciativa propia y discernimiento en situaciones de trabajo inusuales o inesperadas del sector; como malas condiciones meteorológicas, daños o desperfectos de la carga o equipo; llegada anticipada o con retraso de los buques o del transporte por carretera” (OIT, 2006).

Para evaluar el desempeño del trabajador portuario; se consideran las siguientes capacidades generales: Aptitudes de comunicación; trabajo en equipo; capacidad de resolución de problemas; autogestión; aptitudes de aprendizaje y destreza en el uso de la tecnología digital. En muchos puertos el conteo de carga requiere poseer capacidades en tecnologías de la información. La comunicación entre los trabajadores portuarios ya no se limita a intercambios verbales entre miembros de una cuadrilla en la bodega de un barco, o los gritos para advertir de un peligro inminente, sino que supone una interacción a través de aparatos de radio y la transmisión de información por medio de pantallas de ordenador (OIT, 2013, pág. 27).

Los resultados de evaluar estas dimensiones permitirá intervenir de manera idónea en aspectos de seguridad laboral, mejorando las actividades de operación y administración de manera eficiente y efectiva; promoviendo de manera integral el desarrollo social y económico del sector (Micolta y Granados, 2016).

Incidencia de los Riesgos Psicosociales en el Desempeño de Actividades Portuarias

Los nuevos métodos de producción y organización impactan los procesos de trabajo de las empresas portuarias; cuyo rol es ser interceptor y remitente de mercancías desde y hacia naciones (Saavedra y Campos, 2016). Actualmente se intensifican los trabajos, se movilizan mayor volumen de cargas. La tecnología, ha provocado la reducción de la fuerza de trabajo y una mayor intensificación de esta; lo que impacta la vida de los trabajadores de un puerto en las condiciones de trabajo y su bienestar (Ferreira, Lara & Mariano, 2015). La intensificación del trabajo conlleva mayor utilización de capacidades físicas, cognitivas y emocionales. La introducción de trabajadores multifuncionales, el

aumento en la jornada, ritmo de trabajo y establecimiento de indicadores de productividad superiores; se convierten en factores que causan riesgos psicosociales laborales (Maciel, Goncalves, Matos, Fontenelle y Santos, 2015).

Los trabajadores portuarios por la complejidad de su trabajo están expuestos a riesgos muy diversos; tanto físicos como psicosociales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2014). Diversos estudios evidencian que el trabajo que se desarrolla sufre alteraciones por varios aspectos: formas de organización del trabajo, instalación del trabajo continuo (24 horas), reducción del tiempo de atraque de navíos en el muelle y las transformaciones en las condiciones de trabajo, que condicionan ciertos factores que son determinantes en el desarrollo de enfermedades. (Ferreira & Lara, 2015). A su vez estas enfermedades inciden en “fatigas profundas y crónicas, estrés patológico, trastornos musculoesqueléticos, accidentes del trabajo, trastornos mentales y burnout, o más comúnmente conocido como riesgos psicosociales” (Asociación Chilena de Seguridad [ACHS], 2016).

La exposición a determinados riesgos psicosociales depende del puesto de trabajo; por ello, los trabajadores que pertenecen a la zona primaria, con movimiento operativo de carga y descarga; la inclusión de tecnología y/o la automatización de procesos; están expuestos a elevados niveles de estrés; los cuales son una vía hacia desórdenes mentales (Saavedra & Campos, 2016).

La comunicación juega un papel importante para mantener bajo los niveles de riesgo psicosocial; considerando que el ser humano es un ser social. Al no gestionarse adecuadamente este elemento estará expuesto a altos niveles de riesgo, lo que trae como consecuencia deterioro en su salud emocional (estrés, depresión, adicciones), y física (fatiga crónica; o, patologías relacionadas con problemas cardíacos, diabetes, hipertensión u otros) (Salvador, 2019).

Otro de los factores de riesgo psicosocial, son los turnos nocturnos, que ocasiona “altos niveles de estrés, fatiga, insatisfacción y desmotivación laboral, poco control sobre su trabajo, elevado índice de desequilibrio demanda-control, demanda-recompensa, bajo apoyo social, y pocas oportunidades para desarrollar y poner en práctica las propias habilidades”; siendo necesario para su identificación y evaluación considerar variables como: Puesto, productividad, cargas familiares y antigüedad en el puesto (Asociación Sindical de los Estibadores de Las Palmas (ASEP), 2014).

En resumen, para gestionar los riesgos psicosociales en empresas portuarias hay que considerar las características intra laborales; propias de las características del puesto de trabajo; y las extras laborales; que son características externas, personales del trabajador que pueden ser causas de riesgos psicosociales y afectan la estabilidad emocional; reflejadas en daños a la salud, no solo a nivel psicosomático, sino físico.

METODOLOGÍA

El enfoque de esta investigación es mixto, con diseño no experimental y tipo descriptiva, porque utiliza métodos matemáticos y técnicas estadísticas para determinar la relación entre las variables de estudio, esto es, los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral y porque sobre la información de estudios anteriores se interpreta sus resultados. Se utiliza el método analítico-sintético, al partir de estudios anteriores, también el método deductivo-inductivo, ya que se parte del estudio de una empresa portuaria.

Se utiliza la técnica de análisis documental, utilizando para el procesamiento y análisis el Software Microsoft Excel y SPSS que permite establecer la relación de las variables mediante la correlación de Pearson. También la entrevista no estructurada, con guía de 6 preguntas abiertas

dirigidas al responsable de la Seguridad y Salud Laboral de la empresa.

Muestra

Se parte de las estadísticas levantadas del año 2017 y 2018, para el total de los trabajadores de la empresa. Y las estadísticas del año 2019 que se realizaron a los Operadores de Grúas de Patio Rubber Tyred Gantry (RTG). El universo de estudio se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Población.

Área	Centro de costos	No. trabajadores
Comercial	Comercial	3
Financiero	Jefe Administrativo	42
Gerencia General	Director	6
Gestión humana	Talento Humano	15
Land Operation Manager	Logística	215
Mantenimiento	Mantenimiento General	63
Marine Operation	Planificación, Mantenimiento	299
Operador de Patio RTG	Maquinaria Pesada	24
Seguridad	Seguridad de Puertos	22
Servicio al cliente	Servicios	13
Tecnología	Desarrollo	21
TOTAL		723

Fuente. Recuperado de la nómina del año 2020

Sobre el universo se escoge la muestra por conveniencia del personal de maquinaria pesada (Operadores de Grúas de Patio Rubber Tyred Gantry (RTG)) ya que, por las características de la organización expuestas, están más propensos a los riesgos psicosociales, siendo así 24 trabajadores el total por medio de la técnica de censo.

Tabla 3. Muestra

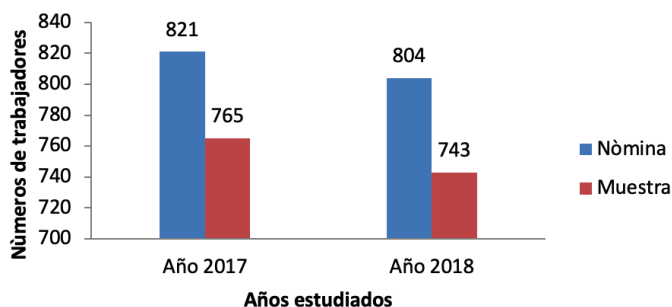
Grupo poblacional	Número de trabajadores	Porcentaje
Operador de Patio RTG 1	8	33,33 %
Operador de Patio RTG 2	16	66,67%
TOTAL	24	100%

Fuente. Recuperado de la nómina del año 2020

RESULTADOS

Se parte del estudio realizado en 2017 y 2018; cuyos datos muestra los riesgos de origen psicosocial a los que los trabajadores están expuestos. Las dimensiones evaluadas son: Tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, compensación, relaciones y apoyo social, variedad-contenido, participación-supervisión, y desempeño del rol.

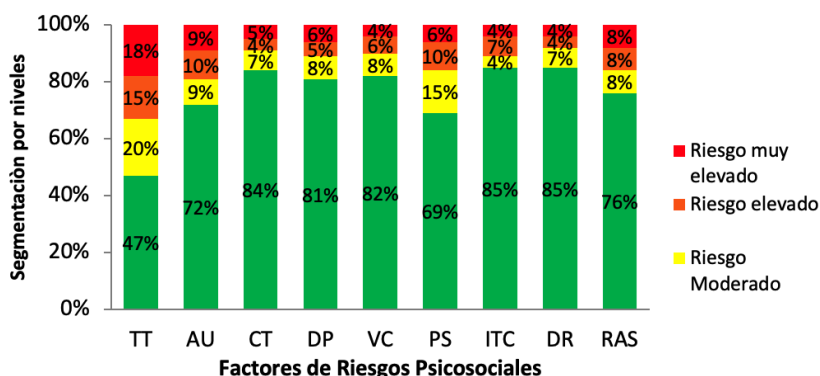
Figura 5. Trabajadores evaluados, año 2017 y 2018



Fuente. Base de datos

Se observa que la muestra sujeta a estudio en el 2017 corresponde a 765 trabajadores de un total de 821 en nómina. Para el 2018 estuvo conformada por 743 trabajadores, de un total de 804 colaboradores en nómina. La Evaluación de riesgos psicosociales muestra que para el año 2017, las dimensiones: Tiempo de trabajo (TT), autonomía (AU), apoyo social (RAS), participación y supervisión (PS), presentan los niveles de exposición más altos.

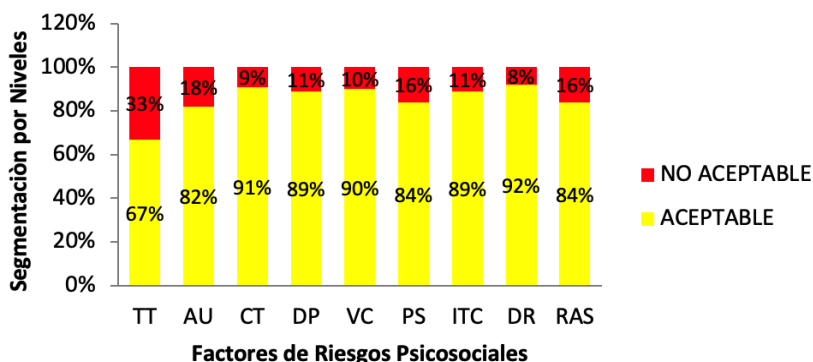
Figura 6. Niveles de exposición de los trabajadores por dimensión- año 2017



Fuente. Base de datos

La empresa muestra en su informe del 2017, niveles no aceptables y aceptables; dentro de los factores de riesgos Psicosociales evaluados.

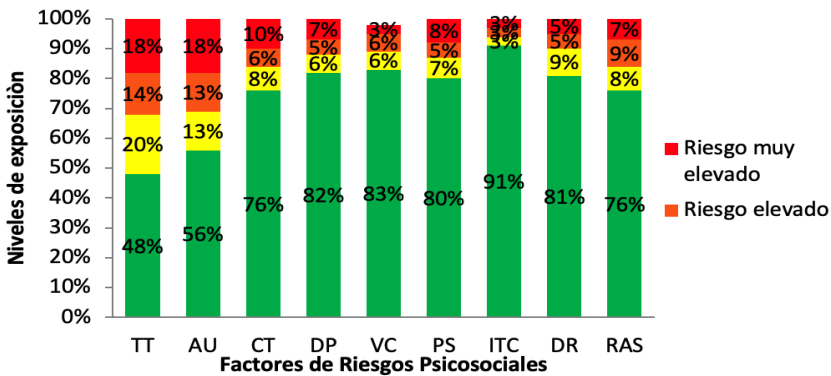
Figura 7. Factores de riesgos en niveles aceptables y no Aceptables- año 2017



Fuente. Base de datos

Para el año 2018, las dimensiones: Tiempo de trabajo (TT), autonomía (AU), carga de trabajo (CT), participación y supervisión (PS), presentan los niveles de exposición más altos.

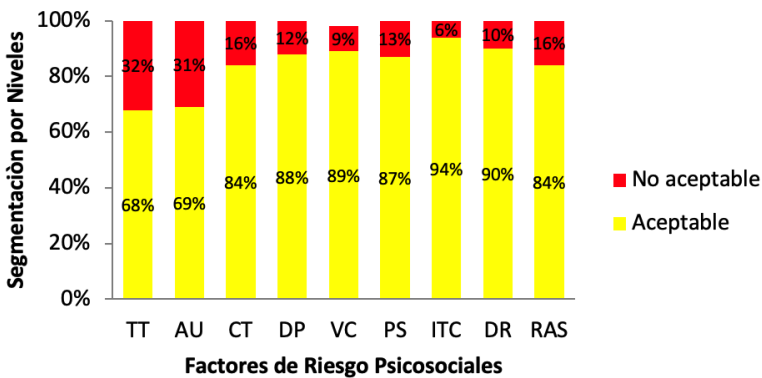
Figura 8. Niveles de exposición de los trabajadores por dimensión - año 2018



Fuente. Base de datos

El informe del 2018 categoriza en dos niveles: no aceptables y aceptables; a los resultados de la evaluación de los factores de riesgos Psicosociales.

Figura 9. Niveles de exposición de los trabajadores por dimensión- año 2018



Fuente. Base de datos

El 2019, se estudia el departamento de Operaciones, 24 Operadores de Grúas de Patio Rubber Tyred Gantry (RTG). Las dimensiones: Exigencias psicológicas (EP), Trabajo y Desarrollo de Habilidades (TT), Apoyo Social de la Empresa (AS), Compensación(C) y Doble presencia (DP).

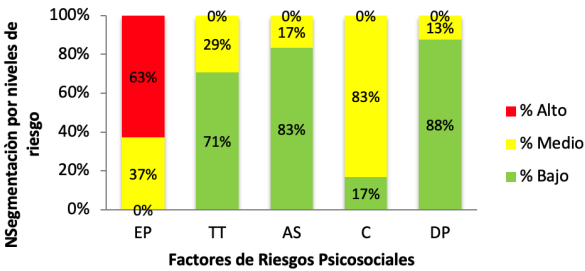
La dimensión “Trabajo y desarrollo de habilidades” evalúa la planificación de tiempos del trabajo asignado a lo largo de la semana, considera también los tiempos de descansos permitidos según la tarea, además la oportunidad que el trabajador tiene de desarrollar todo su potencial en la ejecución de sus actividades.

Las “exigencias psicológicas” evalúan las exigencias cognitivas y emocionales a las que el trabajador debe hacer frente. Las cognitivas definen la relación entre el volumen de trabajo asignado y el tiempo que dispone para realizarlo. La emocional involucra los sentimientos, al usar las capacidades profesionales y personales; teniendo que dejar a un lado sus necesidades privadas. La dimensión “Compensación” comprende la estabilidad laboral, cambios de tareas no deseadas, falta de promoción, no se aprovecha la cualificación del trabajador y se le asigna tareas no acordes a su perfil,

incluye aspectos de estima, reconocimiento, apoyo adecuado y trato justo.

“Relación y apoyo social” evalúa aspectos derivados de relaciones interpersonales en el trabajo, apoyo recibido de compañeros y supervisores en la realización de tareas, es un factor moderador de estrés. Finalmente, “doble presencia” evalúa aspectos de diversas situaciones familiares del trabajador y que no son compatibles con sus responsabilidades productivas.

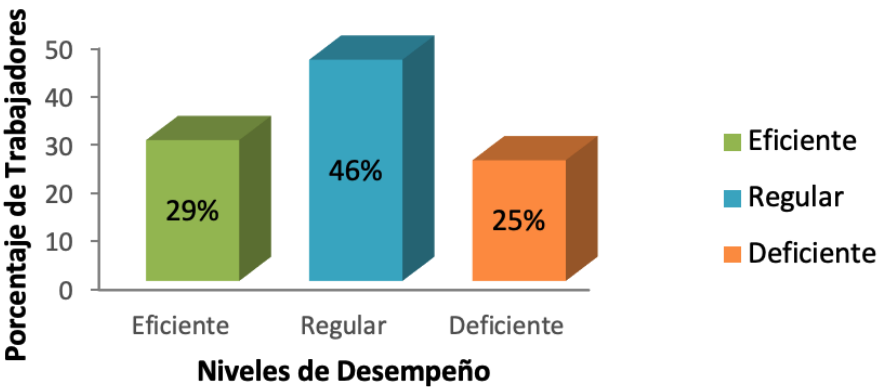
Figura 10. Factores de riesgos psicosociales evaluados en 2019 en los Operadores de Grúas De Patio Rubber Tyred Gantry (RTG).



Fuente. Base de datos

En la evaluación de desempeño realizada, se mide tres criterios: la eficiencia, la eficacia y productividad. Eficiencia, vinculada a uso de los medios disponibles para llegar a una meta en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos; la eficacia, comprende el grado de cumplimiento de las metas perseguidas por el departamento a través de un plan de actuación y la productividad, mide la cantidad de carga transferida por unidad del tiempo. La evaluación de desempeño realizada a los Operadores de Grúas De Patio Rubber Tyred Gantry (RTG), en diciembre de 2019; evidencia los siguientes resultados:

Figura 11. Factores de riesgos psicosociales- año 2019 en los Operadores de Grúas De Patio Rubber Tyred Gantry (RTG).



Fuente. Base de datos

El 29% de los trabajadores se ubican en el nivel eficiente, el 46 % en el nivel regular y el 25% deficiente. A partir de esta información, se analiza el cruce de variables de los resultados obtenidos en el diagnóstico de los Riesgos Psicosociales y los criterios de eficiencia, eficacia y productividad de la evaluación de Desempeño Laboral realizada en el año 2019.

Tabla 4: Exigencias Psicológicas y Dimensión Eficacia.

		Exigencias Psicológicas	Eficacia
Exigencias Psicológicas	Correlación de Pearson	1	,611**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	24	24
Eficacia	Correlación de Pearson	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	24	24

**** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

Fuente: Elaboración propia

Las “exigencias psicológicas” presenta un coeficiente de correlación es de 0,611; por lo tanto, existe una correlación alta y directamente proporcional; con el criterio eficacia de la evaluación de desempeño laboral.

Tabla 5: Correlación de la dimensión Exigencias Psicológicas y Eficiencia

		Exigencias Psicológicas	Eficiencia
Exigencias Psicológicas	Correlación de Pearson	1	,750**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
Eficiencia	Correlación de Pearson	,750**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

**** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

Fuente: Elaboración propia

La correlación de Exigencias Psicológicas y Eficiencia es de 0,750; por lo tanto, existe una correlación alta y directamente proporcional.

Tabla 6: Correlación de la dimensión Exigencias Psicológicas y Productividad

		Exigencias Psicológicas	Productividad
Exigencias Psicológicas	Correlación de Pearson	1	,738**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
Productividad	Correlación de Pearson	,738**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

**** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

Fuente: Elaboración propia

La dimensión exigencias psicológicas presenta un coeficiente de correlación es de 0,738; por lo tanto, existe una correlación alta y directamente proporcional; con la dimensión productividad.

Tabla 7: Correlación de la dimensión Trabajo y Desarrollo de Habilidades (TDH) y Eficiencia

		TDH	Eficiencia
TDH	Correlación de Pearson	1	-,124
	Sig. (bilateral)		,562
	N	24	24
Eficiencia	Correlación de Pearson	-,124	1
	Sig. (bilateral)	,562	
		24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión Trabajo y Desarrollo de Habilidades presenta un coeficiente de -0,124; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión Eficiencia.

Tabla 8: Correlación de la dimensión Trabajo y Desarrollo de Habilidades (TDH) y Eficacia.

		Tadh	Eficacia
Tadh	Correlación de Pearson	1	-,012
	Sig. (bilateral)		,955
	N	24	24
Eficacia	Correlación de Pearson	-,012	1
	Sig. (bilateral)	,955	
		24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión Trabajo y Desarrollo de Habilidades presenta un coeficiente de -0,12; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión Eficacia.

Tabla 9: Correlación de la dimensión TDH y Productividad

		Tadh	Productividad
Tadh	Correlación de Pearson	1	-,294
	Sig. (bilateral)		,163
	N	24	24
Productividad	Correlación de Pearson	-,294	1
	Sig. (bilateral)	,163	
		24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión Trabajo y Desarrollo de Habilidades presenta un coeficiente de -0,294; por lo tanto, no existe relación; con el criterio de productividad.

Tabla 10: Correlación de la dimensión Apoyo Social y Eficiencia

		Apoyo Social	Eficiencia
Apoyo Social	Correlación de Pearson	1	-,163
	Sig. (bilateral)		,446
	N	24	24
Eficiencia	Correlación de Pearson	-,163	1
	Sig. (bilateral)	,446	
	N	24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión apoyo social presenta un coeficiente de -0,163; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión eficiencia.

Tabla 11: Correlación de la dimensión Apoyo Social y Eficacia

		Apoyo Social	Eficacia
Apoyo Social	Correlación de Pearson	1	-,174
	Sig. (bilateral)		,416
	N	24	24
Eficacia	Correlación de Pearson	-,174	1
	Sig. (bilateral)	,416	
	N	24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión apoyo social presenta un coeficiente de -0,174; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión eficacia.

Tabla 12: Correlación de la dimensión Apoyo Social y Productividad

		Apoyo Social	Productividad
Apoyo Social	Correlación de Pearson	1	,175
	Sig. (bilateral)		,413
	N	24	24
Productividad	Correlación de Pearson	,175	1
	Sig. (bilateral)	,413	
	N	24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión Apoyo Social presenta un coeficiente de -0,175; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión Productividad.

Tabla 13: Correlación de la dimensión Compensación y Eficiencia

		Compensación	Eficiencia
Compensación	Correlación de Pearson	1	,265
	Sig. (bilateral)		,211
	N	24	24
Eficiencia	Correlación de Pearson	,265	1
	Sig. (bilateral)	,211	
		24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión Compensación presenta un coeficiente de -0,265; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión Eficiencia.

Tabla 14: Correlación de la dimensión Compensación y Eficacia

		Compensación	Eficacia
Compensación	Correlación de Pearson	1	,336
	Sig. (bilateral)		,108
	N	24	24
Eficacia	Correlación de Pearson	,336	1
	Sig. (bilateral)	,108	
		24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión compensación presenta un coeficiente de -0,336; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión eficacia.

Tabla 15: Correlación de la dimensión Compensación y Productividad

		Compensación	Productividad
Compensación	Correlación de Pearson	1	,073
	Sig. (bilateral)		,736
	N	24	24
Productividad	Correlación de Pearson	,073	1
	Sig. (bilateral)	,736	
		24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión Compensación presenta un coeficiente de -0,073; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión Productividad.

Tabla 16: Correlación de la dimensión Doble Presencia y Eficiencia

		Doble Presencia	Eficiencia
Doble Presencia	Correlación de Pearson	1	,095
	Sig. (bilateral)		,660
	N	24	24
Eficiencia	Correlación de Pearson	,095	1
	Sig. (bilateral)	,660	
		24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión doble presencia presenta un coeficiente de -0,095; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión eficiencia.

Tabla 17: Correlación de la dimensión Doble Presencia y Eficacia

		Doble Presencia	Eficacia
Doble Presencia	Correlación de Pearson	1	-,195
	Sig. (bilateral)		,362
	N	24	24
Eficacia	Correlación de Pearson	-,195	1
	Sig. (bilateral)	,362	
		24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión doble presencia presenta un coeficiente de -0,195; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión eficacia.

Tabla 18: Correlación de la dimensión Doble Presencia y Productividad

		Doble Presencia	Productividad
Doble Presencia	Correlación de Pearson	1	-,194
	Sig. (bilateral)		,364
	N	24	24
Productividad	Correlación de Pearson	-,194	1
	Sig. (bilateral)	,364	
		24	24

Fuente: Elaboración propia

La dimensión doble presencia presenta un coeficiente de -0,194; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión productividad. La dimensión que tiene mayor incidencia en el desempeño del personal operativo son las exigencias psicológicas con el 63% en riesgo; según Sarsosa, Charria & Arenas (2014) esto se da cuando el colaborador no conoce los objetivos organizacionales, carece de información y constantemente le cambian las responsabilidades a ejercer, lo cual afecta el desempeño laboral, su bienestar físico y psicológico.

La relación de las variables de estudio es directa, según se muestra en la tabla 4, 5 y 6. Estos resultados están en concordancia con el estudio del desempeño que reporta el 46% regular en cuanto a los indicadores de eficiencia, eficacia y productividad según se muestra en la figura 11.

DISCUSIÓN

Se aprecia que la empresa viene realizando anualmente la evaluación de los riesgos psicosociales, sin embargo, no ha tomado acciones de intervención oportuna en aquellas áreas con la finalidad de minimizar el impacto y prevenir complicaciones a mediana y largo plazo. Siendo que el trabajo de los operadores portuarios, tal como se lo ha detallado se enfrenta diariamente a condiciones laborales de mayor esfuerzo físico y mental, los riesgos psicosociales deben ser atendidos emergentemente para no exponerlos a situaciones de accidentabilidad que se va a ver reflejado en la calidad de vida personal, laboral y en el desempeño.

Se aprecia que, durante el año 2017, las áreas más afectadas son; tiempo de trabajo; autonomía; participación con superiores y apoyo social, en el 2018 los ámbitos de tiempo de trabajo y autonomía se mantienen con niveles altos de riesgo y ya para el 2019 el nivel de riesgo en Exigencias psicológicas se dispara notoriamente, lo cual indica que toda la presión que han venido experimentando los trabajadores afectan el bienestar y estabilidad emocional de una manera muy preocupante. Este nivel de riesgos en especial el detonante del 2019 se relaciona directamente con el desempeño del personal operativo pues refleja una baja en el desempeño del 45% a un nivel regular y un 25% a buen desempeño, siendo apenas el 29% que se mantiene en el nivel de eficiente.

Entre los datos más relevantes se observa que las “exigencias psicológicas” presenta un coeficiente de correlación es de 0,611; por lo tanto, existe una correlación alta y directamente proporcional; con el criterio eficacia de la evaluación de desempeño laboral. La correlación de Exigencias Psicológicas y Eficiencia es de 0,750; por lo tanto, existe una correlación alta y directamente proporcional. La dimensión doble presencia presenta un coeficiente de -0,194; por lo tanto, no existe relación; con la dimensión productividad.

La dimensión que tiene mayor incidencia en el desempeño del personal operativo son las exigencias psicológicas con el 63% en riesgo; lo cual puede darse por el desconocimiento de los objetivos organizacionales, carece de información y constantemente le cambian las responsabilidades a ejercer, lo cual afecta el desempeño laboral, su bienestar físico y psicológico. Esto permite establecer que existe una relación directa de las variables de estudio, según se muestra en la tabla 4, 5 y 6. Estos resultados están en concordancia con el estudio del desempeño que reporta el 46% regular en cuanto a los indicadores de eficiencia, eficacia y productividad según se muestra en la figura 11.

CONCLUSIONES

Los factores de riesgos psicosociales evaluados en los Operadores de Grúas de Patio Rubber Tyred Gantry (RTG) son las exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social de la empresa, compensación y doble presencia; siendo el factor exigencias psicológicas el que tiene un nivel de incidencia alto con 63% en riesgo. En niveles intermedios de exposición al riesgo están las compensaciones con 83% de la población ubicada en este nivel; esto significa que la inseguridad contractual, los horarios de trabajo, el salario, el cambio de tareas contra la voluntad de los trabajadores, está generando un ambiente no favorable; por ello la evaluación de desempeño reporta 46 % de trabajadores en nivel regular, y 25% en nivel deficiente. Los factores de riesgos psicosociales; apoyo social, trabajo activo y posibilidades de desarrollo; son favorables, esto significa que la empresa gestiona oportunidades de desarrollo, habilidades, para que los operadores puedan realizar sus tareas de la mejor manera, y que la calidad de las relaciones en el trabajo sea buena,

el contar con compañeros y superiores que les ayudan en la realización de las actividades diarias; responde en gran medida a la cultura organizacional de la empresa. La doble presencia también fue considerada; los resultados indican que no existe dificultad de compatibilidad entre el trabajo productivo y el familiar; con un riesgo bajo. En cuanto a la relación de factores de riesgos psicosociales con el desempeño laboral, la dimensión que presentó una relación directa fue exigencias psicológicas con un coeficiente de correlación de 0,611; con la eficacia; de 0,750 con la eficiencia; y de 0,738 con la dimensión productividad. esto significa que las tareas de tipo cognitivo que incluyen toma de decisiones, manejo de conocimientos técnicos, control de diversas situaciones a la vez; y emocionales que involucran sentimientos; afectan a los trabajadores y reducen su desempeño, lo cual compromete aspectos la productividad, eficiencia y eficacia. las dimensiones: trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social, compensación y doble presencia no presentaron relación con la eficiencia, eficacia y productividad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, Parra, Restrepo, Pozos, Aguilera y Torres. (2017). Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y. Salud Uninorte, 33(3), 344-354.

Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Obtenido de Cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>

Aguilar, G. (2017). La gestión portuaria en el Ecuador, una realidad Nacional. Observatorio de la Economía Latinoamericana.

Asociación Chilena de Seguridad [ACHS]. (2016). Procedimiento del Programa de vigilancia de riesgos psicosociales para empresas. Chile.

Asociación Chilena de Seguridad. (2019). ACHS. Obtenido de <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>

Asociación Sindical de los Estibadores de Las Palmas (ASEP). (2014). Guía de buenas prácticas para los puertos de las Palmas.

Bazalar y Sedano. (2019). Impacto de la gestión del tiempo en el desempeño de las funciones del personal del área de operaciones de las líneas navieras que actúan en el puerto de apm terminals en el año 2019. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Lima: Impacto de la gestión del tiempo en el desempeño.

Betancourth, N. (2020). Especialización en seguridad y salud en el trabajo, Universidad Católica de Manizales. Obtenido de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2763/Natalia%20Betancourth%20Gonz%c3%a1lez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bocanegra, B. (2019). Nivel de Riesgo psicosocial en la Compañía de Bomberos Voluntarios “Internacional 14.

Budez y Bula. (2017). Factores de riesgo psicosociales intra laborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución educativa Escuela Norma, Barranquilla.

Camacho y Mayorga. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Prolegómenos - Derechos y Valores.

Camacho y Mayorga. (2017). Riesgos laborales psicosociales: Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172.

Cedeño, Guamán., Moreta & Ramírez. (2020). Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el Aparecimiento del estrés en los trabajadores. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 9(1), 63-74. Obtenido de <https://doi.org/10.37843/rted.v9i1.87>

Centeno, J., & Montenegro, P. (2016). Riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los servidores públicos y auxiliares de servicio de la fiscalía de la provincia de Pastaza, en el cuarto trimestre del año 2014. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo.

Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). (2019). Índice de Conectividad Marítima. Obtenido de <https://bit.ly/2QYxT68>

Duelles, M. (2017). Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú.

Espinosa, L. (2015). Prevalencia del riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital.

Ferreira, Lara & Mariano. (2015). Trabalho e Saúde dos Estivadores do Porto de Lisboa. *International Journal on Working Conditions.*, 10, 120-137.

Ferreira, M., & Lara, & M. (2015). Trabalho e Saúde dos Estivadores do Porto de Lisboa. *International Journal on Working*, 120-137.

Gan & Triginé. (2012). Gestión del tiempo. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Gómez y Calderón. (2017). Salud Mental en el Trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *KATHARSIS*, 23.

Gómez, Hernández & Méndez. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia y Trabajo*, 16(49), 9-16. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718->

Gómez, Balkin & Cardy. (2016). Dirección de Recursos Humanos (8va edición ed. ed.). Madrid: Pearson Educación.

Gomez, J. M. (2015). Factores Psicosociales que Influyen en el Comportamiento Laboral de Acuerdo con los Procesos de Gestión Administrativa y del Talento Humano. *REVISTA MUNDO FESC*.

Gómez, M. & Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *KATHARSIS*, 23, 177-201. Obtenido de <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>

Henry, M. L. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual. *Revista de Ciencias Sociales, DS-FCS*, vol. 32.

Houtman y Kompier,. (1998). Trabajo y salud mental. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. (Tercera edición ed.). Madrid: Gestión editorial. Chantal Dufresne, BA. Obtenido de <http://>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2014). Riesgos psicosociales en los estibadores portuarios. Noticia.

Leal, Castañeda y González. (2016). Costos ocultos, compromiso laboral y salud mental en los trabajadores académicos de una institución de nivel superior. *Revista Global de Negocios*, 4(3), 85-99.

Llanos, M. (2015). El desarrollo del Bournout y la Calidad de Vida en el trabajo. Congreso Internacional CLADEA (págs. 1-15). ValParaíso-Chile: Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración.

Llanos, M., Pacheco, M., Romero, E., Arrata, F., y Armas, Y. (2016). El clima organizacional; eje de acción en la gestión humana. Samborondón: Universidad ECOTEC.

López, Acosta y Parra. (2014). ¿Son la carga mental, distrés y capacidad para el trabajo eventos aislados? *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(3), 5-7.

López, S. (2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla. Tesis de maestría., Universidad Rafael Landívar, Escuintla.

Mao & Tang. (2015). Team psychological capital and teachers organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. 23(4), 736-740. Obtenido de http://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTotat-ZLCY201504040.htm

Marcelo, M. (2019). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una Municipalidad del Cono Norte. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú.

MDT. (Mayo de 2016). Riesgo Psicosocial. Introducción. Quito.

Micolta y Granados. (2016). Diseño del plan maestro del desarrollo portuario y logístico de Buenaventura. Obtenido de <https://bit.ly/3aCDUNK>

Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 2646. Bogotá.

Ministerio de Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. . Bogota.

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2018). Ministerio del trabajo . Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/>

Moreno & Garrosa. (2013). Salud laboral, riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral. . Madrid: Ediciones Pirámide.

Neffa, J. (2016). Los riesgos psicosociales en el trabajo: con tribución a su estudio . Argentina: Moreno: UNM Editora.

OIT. (2006). Guidelines for development of regional model competency standards (R MC S), Regional Skills and Employability Programme in Asia and The Pacific (SKILLS-AP). Ginebra.

OIT. (2013). Pautas sobre formación en el sector portuario. (OIT, Ed.) Ginebra.

OIT. (28 de abril de 2016). Estrés en el trabajo. Un reto colectivo, 978-92-2-330642-7 (. Recuperado el 22 de mayo de 2020, de [www.ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Factores Psicosociales y de Organización. Ginebra: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Obtenido de Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documenta>

Organización Mundial de la Salud. (2015). Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 8 de mayo de 2020, de https://www.who.int/mental_health/publications/es/

Organización Mundial de la Salud. (2019). Obtenido de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Organización Mundial de Salud. (2019). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

Paniagua y Gómez. (2019). Factores de riesgo psicosocial intralaborales asociada a la rotación voluntaria del personal en una empresa de empaques. Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Párraga, M. (2015). Estudio exploratorio de los factores de riesgos psicosociales intra laborales que tienen mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de contrato en instituciones educativas fiscales pertenecientes al distrito 009D22. Tesis de maestría., Universidad de Guayaquil, Playas.

Peniche, A. (2020). La importancia de cuidar la salud mental en el trabajo. Chief Executive Officer. Porras, N. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. Equidad Desarro No 29.

Pozo, C. E. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral. Quito: Maestría en Desarrollo del Talento Humano.

Pullas, G. (2019). Factores de Riesgos Psicosociales y su influencia en el Desempeño de los trabajadores de la empresa TIP TOP TRAVEL AGENCIA DE VIAJES CÍA. LTDA., de la Ciudad de Quito. Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito.

Rios, G. (2016). El talento humano en los sistemas de gestión. Bogotá: Incotec.

Rodríguez, Meseguer y Soler. (2019). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores de salud del docente. Revista de Educación, Innovación y Formación, 1, 45-61.

Rojas, Ceballos, Barboza, Solano y Quintana. (2019). Psychosocial risks noted by oncology workers related to their quality of life. Rev Bras Enferm. ;, 72(4), 854-60.

Romero, M. (2016). Efectos de la Resiliencia en el Clima Organizacional. En Y. F. Armas, La Cultura Organizacional: Eje de acción de la Gestión Humana. Samborondón, Ecuador: Universidad ECOTEC.

Saavedra & Campos. (2016). Riesgos Psicosociales: Nuevos escenarios de organización del trabajo y su efecto en la salud de los trabajadores de una empresa chilena del área portuaria. Revista Chilena de Terapia Ocupacional, 16(2), 193-206.

Salamanca y Pérez. (2019). Guía sobre los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones.

Salamanca, S. (2019). Evaluación e intervención de los factores de riesgos psicosociales en una empresa en Bucaramanga. Bucaramanga.

Salessi, & Omar . (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativa en Psicología*, 34, 93-108. Obtenido de <http://www.alternativas.me/numeros/23-numero-34-febrero-julio-2016/116-satisfaccion--laboral-generica-propiedades-psicometricas-de-una-escala-pa-ra-medirl>

Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista san Gregorio*, 1(35), 172-188.

Sarsosa, Charria & Arenas. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Rev. Gerenc. Polít. Salud.*, 13(27). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps13-27.crpt>^{[P]_{SEP}}

Silvaggi y Pérez. (2017). La prevención de riesgos psicosociales: una perspectiva comparada (Italia-España). *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(3).