



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA CREATEX
Y PROPUESTA DE MEJORA”**

Realizado por:

HERNAN EMILIO RIVERA ORDOÑEZ

Director del proyecto:

JUAN CARLOS FLORES

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 6 de 3 del 2018

INDICE DE CONTENIDO

DECLARACION JURAMENTADA	6
DECLARATORIA DEL DIRECTOR	7
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES	8
DEDICATORIA.....	9
AGRADECIMIENTO.....	10
CAPITULO I.....	12
INTRODUCCIÓN	12
1.1 Problema de investigación.....	12
1.1.1 Planteamiento del problema	12
1.1.2 Objetivo general	15
1.1.3 Objetivo específico.....	15
1.1.4 Justificación.....	16
1.2 Marco teórico.....	19
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema	19
1.1.1.1 Características de los riesgos psicosociales	20
CAPITULO II.	24
MÉTODO.....	24
2.1 Tipo de estudio	24
Modalidad de investigación	25
2.2 Población y muestra.....	25
2.3 Selección instrumentos investigación.....	26
2.1.1 Identificación y caracterización de variables	30
CAPITULO III.	33
RESULTADOS	33
3.1 Presentación y análisis de resultados.....	33
3.1.1 Análisis de resultados	37
TIEMPO DE TRABAJO	39
AUTONOMÍA.....	43
CARGA DE TRABAJO	55
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	70
VARIEDAD / CONTENIDO DEL TRABAJO	84

PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN	92
DESEMPEÑO DE ROL	114

INDICE DE TABLAS

<u>Tabla 1. Niveles de Estrés</u>	21
<u>Tabla 2. Áreas y personal de la empresa</u>	25
<u>Tabla 3. Descripción de los factores de riesgo (Variables).....</u>	27
<u>Tabla 5. Grupos etarios de la empresa</u>	34
<u>Tabla 6. Estado civil de los trabajadores de la empresa</u>	34
<u>Tabla 7. Género de los trabajadores de la empresa</u>	35
<u>Tabla 8. Tiempo de antigüedad de los trabajadores de la empresa</u>	35
<u>Tabla 9. Turnos de trabajo de los trabajadores de la empresa.....</u>	36
<u>Tabla 10. Tipo de horario laboral de los trabajadores de la empresa</u>	36
<u>Tabla 11. Número y porcentaje de trabajadores según área de trabajo.....</u>	37
<u>Tabla 1. Trabajo en sábados</u>	39
<u>Tabla 2. Trabajo en domingos y festivos</u>	40
<u>Tabla 3. Tiempo de descanso semanal</u>	41
<u>Tabla 4. Compatibilidad vida laboral-vida social</u>	42
<u>Tabla 5. Posibilidad de atender asuntos personales</u>	43
<u>Tabla 6. Distribución de pausas reglamentarias</u>	44
<u>Tabla 7. Adopción de pausas no reglamentarias</u>	45
<u>Tabla 8. Determinación del ritmo</u>	46
<u>Tabla 9. Actividades y tareas (Ítem 10 a).....</u>	47
<u>Tabla 10. Distribución de tareas (Ítem 10 b).....</u>	48
<u>Tabla 11. Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)</u>	49
<u>Tabla 12. Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)</u>	50
<u>Tabla 13. Cantidad de trabajo (Ítem 10 e).....</u>	51
<u>Tabla 14. Calidad de trabajo (Ítem 10 f)</u>	52
<u>Tabla 15. Resolución de incidencias (Ítem 10 g)</u>	53
<u>Tabla 16. Distribución turnos (Ítem 10 h).....</u>	54
<u>Tabla 17. Tiempo asignado a la tarea.....</u>	56
<u>Tabla 18. Tiempo de trabajo con rapidez</u>	57
<u>Tabla 19. Aceleración del ritmo de trabajo.</u>	57

<u>Tabla 20. Tiempo de atención</u>	59
<u>Tabla 21. Intensidad de la atención</u>	60
<u>Tabla 22. Atención múltiples tareas</u>	61
<u>Tabla 23. Interrupciones en la tarea</u>	62
<u>Tabla 24. Efecto de las interrupciones</u>	63
<u>Tabla 25. Previsibilidad de las tareas</u>	64
<u>Tabla 26. Cantidad de trabajo</u>	66
<u>Tabla 27. Dificultad del trabajo</u>	66
<u>Tabla 28. Necesidad de ayuda</u>	67
<u>Tabla 29. Trabajo fuera del horario habitual</u>	69
<u>Tabla 30. Requerimientos de aprendizaje</u>	71
<u>Tabla 31. Requerimientos de adaptación</u>	72
<u>Tabla 32. Requerimientos de iniciativas</u>	73
<u>Tabla 33. Requerimientos de memorización</u>	73
<u>Tabla 34. Requerimientos de creatividad</u>	74
<u>Tabla 35. Requerimientos de tratos con personas</u>	77
<u>Tabla 36. Ocultación de emociones ante superiores</u>	78
<u>Tabla 37. Ocultación de emociones ante subordinados</u>	79
<u>Tabla 38. Ocultación de emociones ante compañeros</u>	80
<u>Tabla 39. Ocultación de emociones ante clientes</u>	81
<u>Tabla 40. Exposición a situaciones de impacto emocional</u>	82
<u>Tabla 41. Demandas de respuesta emocional</u>	83
<u>Tabla 42. Trabajo rutinario</u>	84
<u>Tabla 43. Sentido del trabajo</u>	85
<u>Tabla 44. Contribución del trabajo</u>	86
<u>Tabla 45. Reconocimiento del trabajo por superiores</u>	87
<u>Tabla 46. Reconocimiento del trabajo por compañeros</u>	88
<u>Tabla 47. Reconocimiento del trabajo por clientes</u>	89
<u>Tabla 48. Reconocimiento del trabajo por familia y amistades</u>	90
<u>Tabla 60. Información sobre la formación</u>	105
<u>Tabla 61. Información sobre las posibilidades de promoción</u>	106
<u>Tabla 62. Información sobre requisitos para la promoción</u>	107

<u>Tabla 63. Información sobre la situación de la empresa</u>	108
<u>Tabla 64. Facilidades para el desarrollo profesional</u>	109
<u>Tabla 65. Valoración de la formación</u>	110
<u>Tabla 66. Equilibrio entre esfuerzo y recompensas</u>	111
<u>Tabla 67. Satisfacción con el salario</u>	112
<u>Tabla 68. Especificaciones de los cometidos</u>	114

INDICE DE FIGURAS

<u>Figura 30. Trabajo fuera del horario habitual</u>	69
<u>Figura 31. Requerimientos de aprendizaje</u>	71
<u>Figura 32. Requerimientos de adaptación</u>	72
<u>Figura 33. Requerimientos de iniciativas</u>	73
<u>Figura 34. Requerimientos de memorización</u>	74
<u>Figura 35. Requerimientos de creatividad</u>	75
<u>Figura 36. Requerimientos de tratos con personas</u>	77
<u>Figura 37. Ocultación de emociones ante superiores</u>	78
<u>Figura 38. Ocultación de emociones ante subordinados</u>	79
<u>Figura 39. Ocultación de emociones ante compañeros</u>	80
<u>Figura 40. Ocultación de emociones ante clientes</u>	81
<u>Figura 41. Exposición a situaciones de impacto emocional</u>	82
<u>Figura 42. Demandas de respuesta emocional</u>	83
<u>Figura 43. Trabajo rutinario</u>	85
<u>Figura 44. Sentido del trabajo</u>	86
<u>Figura 45. Contribución del trabajo</u>	87
<u>Figura 46. Reconocimiento del trabajo por superiores</u>	88
<u>Figura 47. Reconocimiento del trabajo por compañeros</u>	89
<u>Figura 48. Reconocimiento del trabajo por clientes</u>	90
<u>Figura 49. Reconocimiento del trabajo por familia y amistades</u>	91

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, HERNAN EMILIO RIVERA ORDOÑEZ, con cédula de identidad # 172282722-5, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Hernán Rivera

Hernán Rivera O.

C.C.: 172282722-5

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA CREATEX Y
PROPUESTA DE MEJORA”**

Realizado por:

HERNAN EMILIO RIVERA ORDOÑEZ

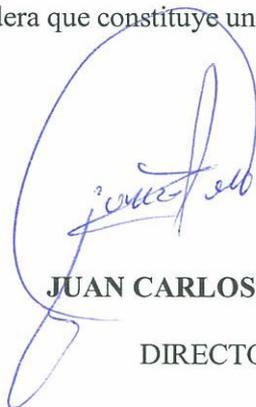
Como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ha sido dirigido por el profesor

JUAN CARLOS FLORES

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor



JUAN CARLOS FLORES

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

Oscar Tapia

Cindy Burbano

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador



Oscar Tapia



Cindy Burbano

Quito, 6 de 3 del 2018

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis, especialmente a mi familia, que siempre a pesar de todo han estado apoyándome, en las buenas y en las malas, a mis hermanos que han sido un verdadero ejemplo de trabajo y dedicación, y a mi tutor Juan Carlos Flores por guiarme en este proyecto con su conocimiento para lograr este objetivo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios por darme la oportunidad de poder cumplir este tan valioso objetivo en mi vida, quiero agradecer a mi familia por brindarme todo ese apoyo tan necesario para culminar esta etapa tan linda llena de aprendizaje y conocimiento, agradecer a mis hermanos por estar siempre preocupados en el desarrollo de mi vida profesional.

RESUMEN

La empresa donde se realizó la evaluación de riesgos psicosociales es una empresa de elaboración y distribución de chompas, chalecos, abrigos de moda, pantalones, el objetivo del presente trabajo fue evaluar mediante la metodología F-Psico 3.1, los nueve factores de riesgo psicosociales, y luego de identificar los factores con el riesgo más elevado, realizar una propuesta de mejora en base a los resultados obtenidos. Generalmente antes de los días festivos y en ocasiones cuando hay pedidos súper grandes existen varias quejas por parte del personal, ya que suelen realizar horas extras y en algunas veces asistir los días sábados o domingos, y en consecuencia de esto, el bienestar de los trabajadores tanto mental como físico se ve afectado por estas razones.

El estudio se aplicó a todo el personal del área operativa, que en total fueron 25 personas, en el análisis del perfil general de riesgos se evidenció que los factores de riesgo psicosociales: participación y supervisión obtuvo un 44% de riesgo muy elevado, carga de trabajo constituyó un 24% de riesgo muy elevado, una vez ejecutado el análisis de los resultados se elaboró un plan de propuesta de mejora en base a los dos factores de riesgo psicosociales prevalentes en la organización con el objetivo de disminuir el riesgo.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, cuestionario F-PSICO 3.1.

CAPITULO I.

INTRODUCCIÓN

1.1 Problema de investigación

1.1.1 Planteamiento del problema

1.1.1.1 Diagnóstico del problema

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”(INSHT, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2012)

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo. (Benavides, 2002)

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.(INSHT, INSHT, 2010)

En los últimos lustros y de forma reiterada, se viene hablando de determinadas situaciones que tienen su origen en el medio laboral, y en concreto en los factores psicosociales y en las propias condiciones de la organización del trabajo y en las relaciones interpersonales entre los trabajadores.(Izquierdo, 2004)

En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores. De hecho, son múltiples los instrumentos de evaluación de los factores psicosociales que no aportan ninguna información sobre los elementos de riesgo en las organizaciones. Factores psicosociales y elementos de riesgo organizacional son elementos contiguos pero diferentes. Los factores psicosociales se definirían como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas.(Bernardo Moreno Jiménez, 2010)

El tema psicosocial debería ser un punto fundamental en la organización, ya que realizando un estudio protegemos la salud de los trabajadores y por ende aumentamos la productividad de la empresa.

La organización donde se realiza el respectivo estudio psicosocial, es una empresa que se dedica a la fabricación y distribución de chompas, chalecos, abrigos de moda y pantalones, misma que debe cumplir un presupuesto mensual definido por la empresa.

Generalmente cuando se acercan días festivos, son las jornadas con mayor presión en el personal ya que son las fechas con mayores pedidos de ropa, a la larga la salud mental y físico de los trabajadores se ve afectado.

La gerencia general considera que es de suma importancia realizar esta evaluación de riesgo psicosocial para observar que factores de riesgo psicosocial afectan en mayor medida al personal de la organización, los factores son los siguientes:

Tiempo de trabajo (TT)

Autonomía (AU)

Carga de trabajo (CT)

Demandas psicológicas (DP)

Variedad/contenido (VC)

Participación/Supervisión (PS)

Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

Desempeño de rol (DR)

Relaciones y apoyo social (RAS)

Aplicar este estudio nos va a permitir exponer un programa de actividades y mejorar las condiciones de trabajo en los riesgos con mayor afectación que nos presente los resultados de la evaluación.

Con los resultados de la evaluación podemos definir una serie de medidas de control con el objetivo de reducir los factores con mayor prevalencia, por otro lado, realizamos un incentivo a los trabajadores al transmitir hacia ellos la preocupación de la empresa por mejorar sus condiciones donde realizan su labor, aparte de cuidar su bienestar.

1.1.2 Objetivo general

Evaluar los factores de riesgos psicosociales a la población trabajadora en el área de una empresa de elaboración y distribución de chompas, chalecos, abrigos de moda y pantalones, mediante la aplicación del cuestionario FPSICO 3.1 del INSHT para elaborar una propuesta de medidas de control.

1.1.3 Objetivo específico

- Identificar los factores de riesgo psicosociales prevalentes en los trabajadores de la empresa de elaboración y distribución de chompas, chalecos, abrigos de moda y pantalones.
- Elaborar una propuesta de medidas de control ante los factores psicosociales predominantes.

1.1.4 Justificación

Los riesgos psicosociales abarcan un amplio abanico de riesgos ligados a la organización del trabajo, la tarea, la dirección, la supervisión, el grupo de trabajo e incluso las personas ajenas a la organización (p.e., clientes o público al que se presta un servicio), así como a las características psicosociales del trabajador mismo (p.e., el modo en que la persona percibe las demandas de su puesto o el modo en que la persona se comporta en su trabajo). Esto no significa que todos los riesgos psicosociales estén siempre presentes en todos los puestos de trabajo. La configuración de riesgos psicosociales que pueden afectar a un determinado puesto puede ser específica ya que algunos riesgos psicosociales son intrínsecos a la tarea que se realiza. Por ello, algunos riesgos específicos estarán presentes en unas situaciones de trabajo y no en otras. Por ejemplo, un trabajo aislado que se efectúe en soledad no tendrá riesgos psicosociales que provengan de la interacción con compañeros o riesgos que provengan de la interacción con clientes, pero por ello mismo tendrá otros riesgos asociados a la soledad PERSPECTIVAS DE INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES. EVALUACIÓN DE RIESGOS 18 y la falta de comunicación. Por esta clase de razones los riesgos psicosociales rara, si alguna vez, pueden considerarse inexistentes.(MELIÁ, 2006)

Todas las organizaciones necesitan una evaluación para determinar cuáles factores son los más críticos y así hacer la respectiva gestión para reducir los riesgos que pueden ocasionar afecciones a los trabajadores, toda esta gestión va a servir para convertirse en una empresa competitiva y eficaz.

La organización en la cual se aplica el estudio es una empresa de fabricación y distribución de chompas, abrigos de moda, chalecos y pantalones, con un reconocimiento nacional ya que tiene presencia en más de 5 ciudades del país.

La organización de elaboración y distribución de chompas, chalecos, abrigos de moda y pantalones, se forma por 2 áreas, formado de la siguiente manera.

- Administrativo
- Operativo
 - Tizado
 - Ventas
 - Corte
 - Confección
 - Empaque

La empresa de elaboración y distribución de ropa, funciona bajo sus políticas, y una de estas es cumplir con un número de ventas, para la obtención de un ingreso mensual.

Por lo que la organización debe cumplir con sus metas planteadas, se evidencia que:

- El personal que trabaja en la parte de ventas siente presión en el trabajo ya que debe cumplir con un mínimo de ventas mensual
- El personal que trabaja en la parte de confección, tizado y corte sufren de carga de trabajo ya que algunos días de la semana deben realizar horas extras y aparte suelen trabajar días festivos.

Las horas extras, los trabajadores sin sus respectivos reconocimientos, la asistencia en días festivos, ha generado una serie de quejas por parte del personal operativo, y ya que no existe ninguna evaluación de riesgo, no se puede plantear medidas de mejora para los factores que afectan a los trabajadores.

Las condiciones laborales han supuesto una amenaza para la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionados con la salud de todo tipo. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes. La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales. (laborales, 2013)

En cuanto a el programa de prevención de riesgos psicosociales establece:...Todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto....La normativa otorga 30 días para que la autoridad laboral incluya en su página web el programa de prevención de riesgos psicosociales, así como las guías técnicas y herramientas necesarias para su cumplimiento. Dicho programa será controlado a partir del 1 de enero del 2018. (CONSE, 2017)

Debido a todos estos problemas dentro de la organización y según lo establecido por la ley, es de suma importancia realizar un estudio psicosocial y plantear medidas de mejora en la empresa de elaboración y distribución de chompas, chalecos, abrigos de moda y pantalones.

1.2 Marco teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos. Dado que pueden originarse en cualquiera de los múltiples desequilibrios entre demandas y recursos, la lista es abierta y prácticamente interminable. Los principales modelos de estrés laboral han expuesto los mecanismos principales que dan lugar a los factores de estrés laboral y la investigación psicofisiológica, médica y psicológica ha propuesto diferentes tipos de procesos que relacionan los factores de estrés laboral y el daño a la salud, tanto física como psicológica. (Jiménez, Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, 2011)

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés. (Gil-Monte, 2002)

1.2.1.1 Concepto de riesgos psicosociales laborales

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.(Jiménez, Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, 2011)

1.1.1.1.1 Características de los riesgos psicosociales

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- Tienen formas de cobertura legal

1.1.1.1.1 Principales riesgos psicosociales

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”(León, 2011)

1.1.1.1.1.1 Consecuencias del estrés

Las consecuencias del estrés laboral, en comparación con los resultados, hacen referencia a cambios experimentados por la persona que son más estables y duraderos. Así, la vivencia de un estrés intenso y/o crónico, si no se controla, puede tener consecuencias negativas sobre la persona. Estos pueden reflejarse en problemas cardiovasculares o en patologías gastrointestinales, crisis nerviosas, etcétera con implicaciones más o menos graves sobre su salud.(Peiro, 2001)

Tabla 1. Niveles de Estrés

NIVEL DE IMPORTANCIA	MANIFESTACIONES
LEVE	Irritabilidad y ansiedad Insomnio Posibles problemas de concentración, en ocasiones.
MODERADO	Aumento de las horas de absentismo al trabajo Sentir fatiga sin razón

SEVERO

Indiferencia e
indecisión

Aumento en el consumo
de alcohol, tabaco.

Depresión

Problemas de salud
(cardiovascular,
digestiva.)

Aislamiento social y
presencia de
pensamientos
autodestructivos

Elaboración: Autor

1.1.1.2 Factores psicosociales

Los profesionales de la higiene del trabajo han observado que las condiciones laborales no sólo causan enfermedades profesionales específicas sino que pueden influir de manera mucho más general como uno de los múltiples elementos que determinan el estado de salud de un trabajador. A partir de ese concepto ha surgido paulatinamente la idea de la relación del trabajo con la salud en un sentido amplio. Mientras que se entiende por enfermedades profesionales las provocadas por ciertos factores bien definidos del medio laboral, los trastornos de la salud que se consideran relacionados con el trabajo pueden tener causas múltiples, una de las cuales, en mayor o menor medida, será el medio laboral. (Kalimo, 1988)

1.1.1.3 Factores psicosociales de riesgo

Basados en la metodología FPSICO 3.1 del INSHT tenemos nueve factores de riesgo, numerados a continuación:

1. Tiempo de trabajo (TT)
2. Autonomía (AU)
3. Carga de trabajo (CT)
4. Demandas psicológicas (DP)
5. Variedad/contenido (VC)
6. Participación/Supervisión (PS)
7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
8. Desempeño de rol (DR)
9. Relaciones y apoyo social (RAS)

1.1.2 Adopción de una perspectiva teórica

1.1.2.1 Método F Psico 3.1

El método de evaluación FPSICO de factores psicosociales es un instrumento de aplicación individualizada que permite realizar un diagnóstico de la situación psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. Está elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).(INSHT, Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia en la comunidad valenciana, 2011)

CAPITULO II.

MÉTODO

2.1 Tipo de estudio

El presente proyecto de investigación es de tipo descriptivo – transversal pues se enfoca en evaluar la presencia de riesgos psicosociales, dentro de la empresa de elaboración y distribución de chompas, chalecos, abrigos de moda y pantalones y se determinarán cuáles son los factores de

riesgo más influyentes dentro de la población, posteriormente proponer medidas de control. El estudio se llevará a cabo en el último semestre del año 2018.

Modalidad de investigación

El estudio es in situ y corresponde a las modalidades de investigación de campo y de desarrollo, que generarán medidas de control basadas en los resultados

2.2 Población y muestra

La población de la empresa es de 40 trabajadores, el estudio será aplicado al área operativa, la distribución del personal se muestran en la tabla 1.

Tabla 2. Áreas y personal de la empresa

Area	Nro. De personas
Operativa	25
administrativa	15
total	40

Elaboración: Autor

Fuente: Autor

2.3 Selección instrumentos investigación

La encuesta psicosocial PFSICO 3.1 para diagnosticar condiciones de la esfera cognitiva que pueden influir en el desempeño de las actividades laborales. La encuesta fue aplicada con las recomendaciones del mismo instrumento; en horas laborables, alejado del puesto de trabajo para evitar sesgos, con tiempo y dedicación suficiente, aproximadamente 30 minutos, fue llenado por la propia persona encuestada, se explicó en caso de preguntas no comprendidas. La tabulación de las preguntas se realizó en el programa FPSICO 3.1 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España. Software libre que se puede descargar de la misma página web. El ingreso de los datos es de forma manual y el sistema arroja un informe con colores y niveles de riesgo. Para el diagnóstico de riesgos psicosociales, se realizará una verificación de los factores de riesgos, priorizando los significativos y se establecerá tres propuestas puntuales para el control de los mismos.

El método F-Psico 3.1 consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre nueve factores de riesgo. En el cuestionario para cada variable (factor de riesgo) se especifica su contenido a través de preguntas enumeradas como ítems, en la Tabla 3 se detalla la estructura, contenido del cuestionario y que pregunta corresponde a cada variable.

Tabla 3. Descripción de los factores de riesgo (Variables)

TIEMPO DE TRABAJO (TT)	
• Trabajo en sábados	Ítem 1
• Trabajo en domingos y festivos	Ítem 2
• Tiempo de descanso semanal	Ítem 5
• Compatibilidad vida laboral-vida social	Ítem 6
AUTONOMÍA (AU)	
• Autonomía temporal	
- Posibilidad de atender asuntos personales	Ítem 3
- Distribución de pausas reglamentarias	Ítem 7
- Adopción de pausas no reglamentarias	Ítem 8
- Determinación del ritmo de trabajo	Ítem 9
• Autonomía decisional	
- Actividades y tareas	Ítem 10 a
- Distribución de tareas	Ítem 10 b
- Distribución del espacio de trabajo	Ítem 10 c
- Métodos, procedimientos y protocolos	Ítem 10 d
- Cantidad de trabajo	Ítem 10 e
- Calidad del trabajo	Ítem 10 f
- Resolución de incidencias	Ítem 10 g
- Distribución turnos	Ítem 10 h
CARGA DE TRABAJO (CT)	
• Presiones de tiempos	
- Tiempo asignado a la tarea	Ítem 23
- Tiempo de trabajo con rapidez	Ítem 24
- Aceleración del ritmo de trabajo	Ítem 25
• Esfuerzo de atención	
- Tiempo de atención	Ítem 21
- Intensidad de la atención	Ítem 22
- Atención sobre múltiples tareas	Ítem 27
- Interrupciones	Ítem 30
- Efecto de las interrupciones	Ítem 31
- Previsibilidad de las tareas	Ítem 32
• Cantidad y dificultad de la tarea	

- Cantidad de trabajo	Ítem 26
- Dificultad del trabajo	Ítem 28
- Necesidad de ayuda	Ítem 29
-Trabajo fuera del horario habitual	Ítem 4
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	
• Exigencias cognitivas	
- Capacidades requeridas	Ítem 33 a- 33 e
• Exigencias emocionales	
- Requerimientos de trato con personas	Ítem 33 f
- Ocultación de emociones ante superiores	Ítem 34
- Exposición a situaciones de impacto emocional	Ítem 35
- Demandas de respuesta emocional	Ítem 36
VARIEDAD/CONTENIDO (VC)	
• Trabajo rutinario	Ítem 37
• Sentido del trabajo	Ítem 38
• Contribución del trabajo	Ítem 39
• Reconocimiento del trabajo	Ítem 40
PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)	
• Grado de participación	Ítem 11
• Control ejercido por el inmediato superior	Ítem 12
INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)	
• Información proporcionada al trabajador	Ítem 13
• Facilidades para el desarrollo profesional	Ítem 41
• Valoración de la formación	Ítem 42
• Equilibrio entre esfuerzo y recompensas	Ítem 43
• Satisfacción con el salario	Ítem 44
DESEMPEÑO DE ROL (DR)	
• Ambigüedad de rol	Ítem 14
• Conflicto de rol	Ítem 15 a- d
• Sobrecarga de rol	Ítem 15 e
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)	
• Apoyo social instrumental de distintas fuentes	Ítem 16
• Calidad de las relaciones	Ítem 17
• Exposición a conflictos interpersonales	Ítem 18 a
• Exposición a situaciones de violencia	Ítem 18 b-d
• Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto	Ítem 19
• Exposición a discriminación	Ítem 20

Elaboración: Autor

Este cuestionario es anónimo y garantiza la confidencialidad de las respuestas, sin embargo se solicitará colocar en el mismo las variables sociodemográfica como edad, género, antigüedad y tipo de horario de trabajo

A continuación se detallan cada uno de los factores evaluados con el cuestionario F-Psico 3.1.

Del INSHT

- Carga Mental (CM); definimos la dimensión considerada como el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente a las demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo
- Autonomía Temporal (AT); definida como la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso.
- Contenido del trabajo (CT); es el grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activa una cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico de los trabajadores
- Supervisión-Participación (SP); es el grado de autonomía decisional del trabajador, es decir, la distribución del poder de decisión entre el trabajador y la dirección relativo a aspectos relacionados con el desempeño del trabajo es adecuada.

- Definición de Rol (DR); considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador.
- Interés por el Trabajador (IT); hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene por el trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo.
- Relaciones personales (RP); Mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores.”

2.1.1 Identificación y caracterización de variables

El presente estudio presenta las siguientes variables:

- Variable Interviniente
 - Sociodemográficas y laborales
- Variable Independiente
 - Factores de riesgo psicosocial

Las variables intervinientes, de tipo socio demográfico y laboral hacen referencia a la relación entre los factores sociales, laborales, económicos, etc y la población objeto de estudio.

Encontramos las siguientes:

- Sociodemográficas:
 - Edad
 - Entre 18-24 años
 - Entre 25- 34 años
 - Entre 35-44 años

- Entre 45-54 años
 - Entre 55-64 años
 - Más de 65 años
- Género
 - Femenino
 - Masculino
 - Otro
- Estado civil
 - Casado
 - Soltero
 - Viudo
 - Unión Libre
 - Otra.
- Socio laborales:
 - Tiempo de antigüedad
 - Menos de 1 año
 - Entre 1-3 años
 - Entre 3-5 años
 - Entre 5-10 años
 - Más de 10 años
 - Turno de trabajo
 - Diurno
 - Nocturno
 - Mixta

- Tipo de horario de trabajo
 - Horario fijo de entrada y salida del trabajo
 - Una parte fija obligatoria y una parte flexible
 - Existe libertad para adaptar el horario de trabajo

- Área de trabajo
 - Administrativa
 - Operativa
 - Ventas
 - Despacho
 - Bodegas
 - Otra.

CAPITULO III.

RESULTADOS

Después de haber realizado la evaluación, con ayuda del cuestionario FPSICO 3.1 y tabulados los resultados se presenta un análisis para conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial que más afectan dentro de la organización, para a posteriori elaborar una propuesta de medidas de control en base a los factores de riesgo psicosocial con mayor nivel de riesgo.

3.1 Presentación y análisis de resultados

El levantamiento de información en el presente estudio, mediante la aplicación del cuestionario FPSICO 3.1 se realizó a toda el área operativa, dentro de sus instalaciones y en horario laboral, con una duración de 1 hora, previo a esto se explicó a todos los trabajadores el propósito de este cuestionario, y dar unas instrucciones para llenarlo.

El cuestionario se aplicó al 100% de la población (área operativa). La Tabla 5 nos indica la distribución de la población de los grupos etarios. Se determinó que el mayor grupo etario se encuentra entre 25-34 años y representa el 36% de la población.

Tabla 2. Grupos etarios de la empresa

Edad	No. de personas	Porcentaje
▪ Entre 18-24 años	8	32%
▪ Entre 25- 34 años	9	36%
▪ Entre 35-44 años	5	20%
▪ Entre 45-54 años	2	8%
▪ Entre 55-64 años	1	4%
▪ Más de 65 años	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la Tabla 6 encontraremos la distribución de la población según su estado civil. Se estableció que el 40% de la población está casada.

Tabla 3. Estado civil de los trabajadores de la empresa

Estado civil	No. De personas	Porcentaje
▪ Casado	10	40%
▪ Soltero	8	32%
▪ Viudo	0	0%
▪ Unión Libre	7	28%
▪ Otra	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Autor

La clasificación según el género de la población la encontramos en la Tabla 7. Se observa que la mayor población está constituida por el género masculino, que representa un 64% de la población estudiada.

Tabla 4. Género de los trabajadores de la empresa

Género	No. De personas	Porcentaje
<input type="checkbox"/> Femenino	9	36%
<input type="checkbox"/> Masculino	16	64%
<input type="checkbox"/> Otro	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

La distribución de la población según el tiempo de antigüedad en la empresa está desarrollada en la Tabla 8. Se destaca que el mayor grupo de antigüedad es de 1 a 3 años y representa el 36% de la población.

Tabla 5. Tiempo de antigüedad de los trabajadores de la empresa

Tiempo de antigüedad	No. De personas	Porcentaje
<input type="checkbox"/> Menos de 1 año	7	28%
<input type="checkbox"/> Entre 1-3 años	9	36%
<input type="checkbox"/> Entre 3-5 años	4	16%
<input type="checkbox"/> Entre 5-10 años	5	20%

<input type="checkbox"/> Más de 10 años	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

La tabla 9 indica la distribución del personal según los turnos de trabajo, y nos indica que solo laboran en horario diurno.

Tabla 6. Turnos de trabajo de los trabajadores de la empresa

Turno de trabajo	No. De personas	Porcentaje
<input type="checkbox"/> Diurno	25	100%
<input type="checkbox"/> Nocturno	0	0%
<input type="checkbox"/> Mixta	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El tipo de horario de trabajo de los colaboradores está representado en la Tabla 10. Se establece que el 72% del personal tiene un horario fijo de entrada y salida del trabajo.

Tabla 7. Tipo de horario laboral de los trabajadores de la empresa

Tipo de horario de trabajo	No. De personas	Porcentaje
<input type="checkbox"/> Horario fijo de entrada y salida del trabajo	18	72%
<input type="checkbox"/> Una parte fija obligatoria y una parte flexible	5	20%
<input type="checkbox"/> Existe libertad para adaptar el horario de trabajo	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

La Tabla 11 indica la distribución del personal en las áreas de la empresa. Se determinó que el 62.5% de trabajadores de la empresa pertenece al área operativa.

Tabla 8. Número y porcentaje de trabajadores según área de trabajo

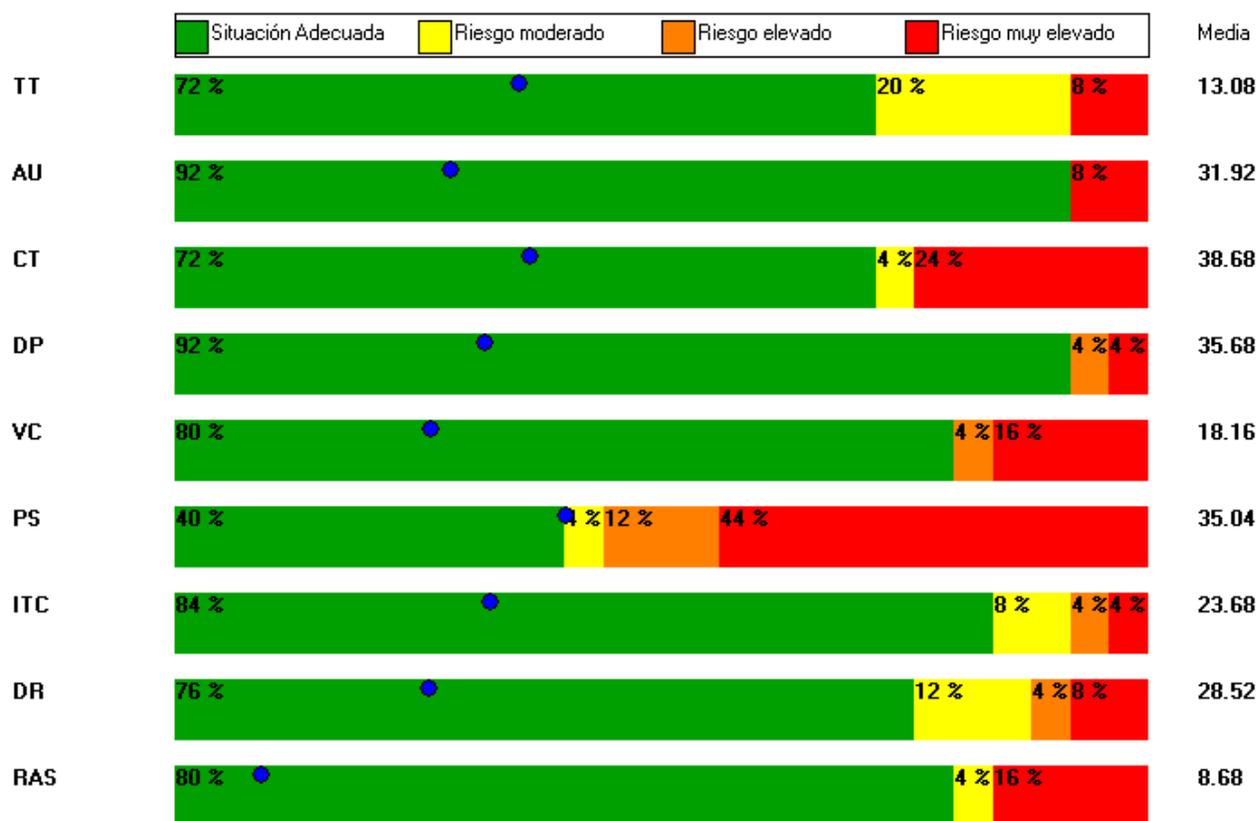
Área de trabajo	Nro. De personas	Porcentaje
Administrativa	15	37.5%
Operativa	25	62.5%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

3.1.1 Análisis de resultados

Una vez tabulada e ingresada manualmente la información de los cuestionarios al software F-PSICO 3.1, se obtuvo un perfil general de riesgos psicosociales de la población estudiada. Se observa que el factor de riesgo psicosocial más afectado es participación y supervisión con un 44% de riesgo muy elevado, el segundo factor con un nivel muy elevado es carga de trabajo, constituye un 24%, y finalmente variedad/contenido con un 16% de riesgo muy elevado



TIEMPO DE TRABAJO

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

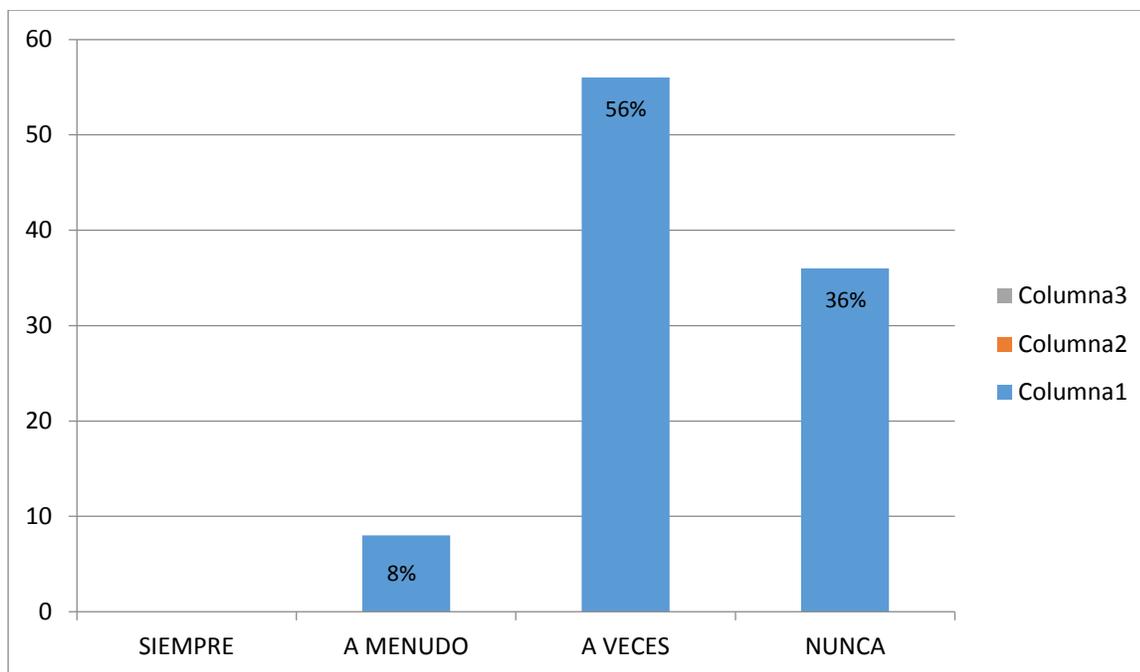
El tiempo de trabajo se basa en los siguientes 4 ítems:

¿Trabaja en sábados? (Ítem 1)

Tabla 9. Trabajo en sábados

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	0%
A MENUDO	8%
A VECES	56%
NUNCA O CASI NUNCA	36%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.



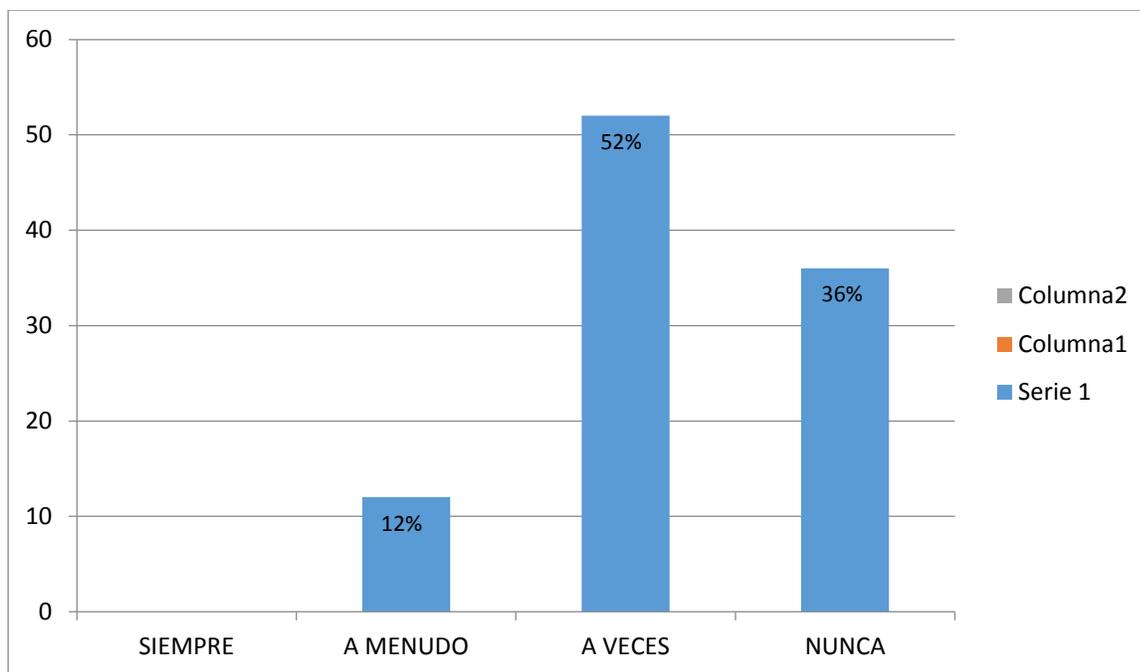
Fuente: Autor.

¿Trabajas los domingos y festivos? (Ítem 2)

Tabla 10. Trabajo en domingos y festivos

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	12%
A VECES	52%
NUNCA	36%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

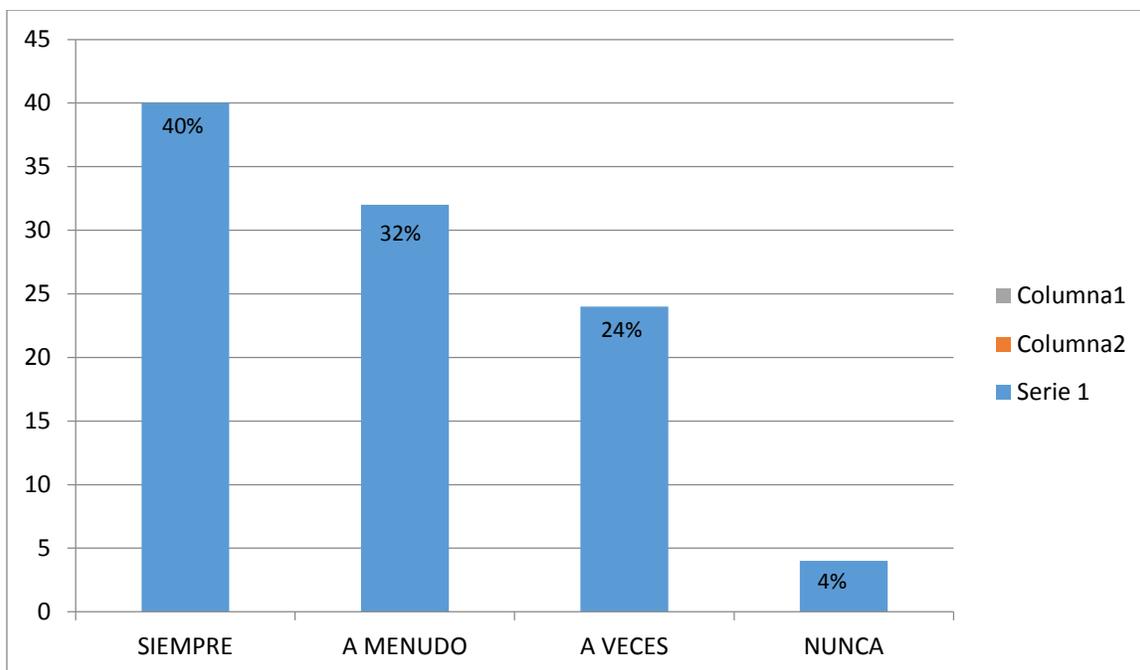


¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)? (Ítem 5)

Tabla 11. Tiempo de descanso semanal

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	40%
A MENUDO	32%
A VECES	24%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

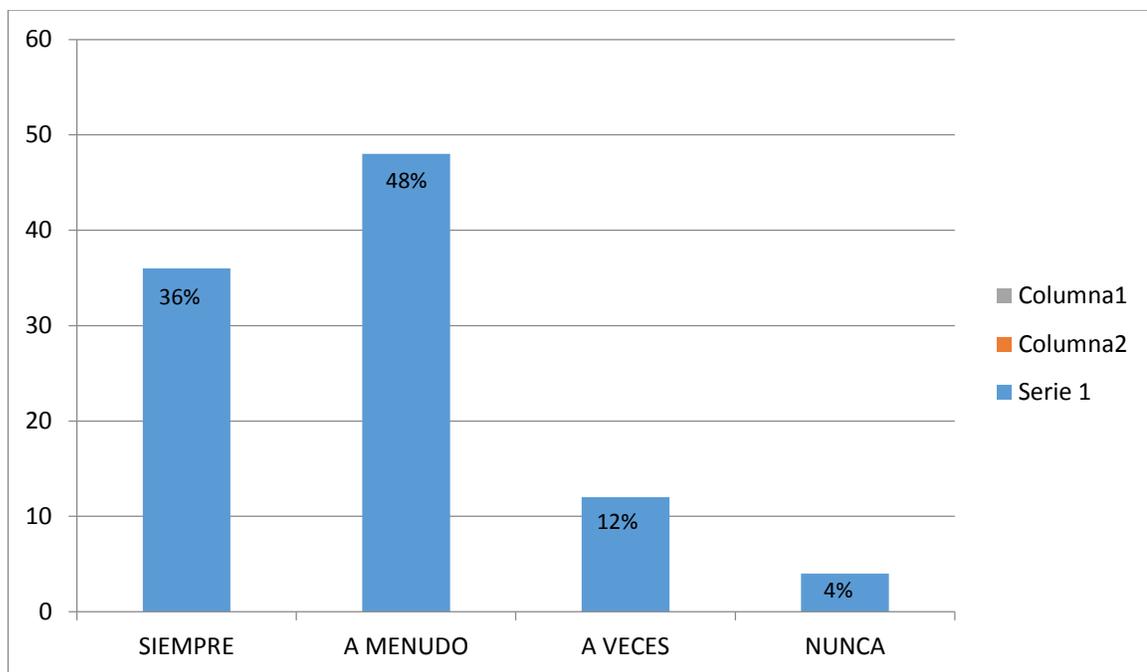


1. **¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos? (Ítem 6)**

Tabla 12. Compatibilidad vida laboral-vida social

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	36%
A MENUDO	48%
A VECES	12%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.



AUTONOMÍA

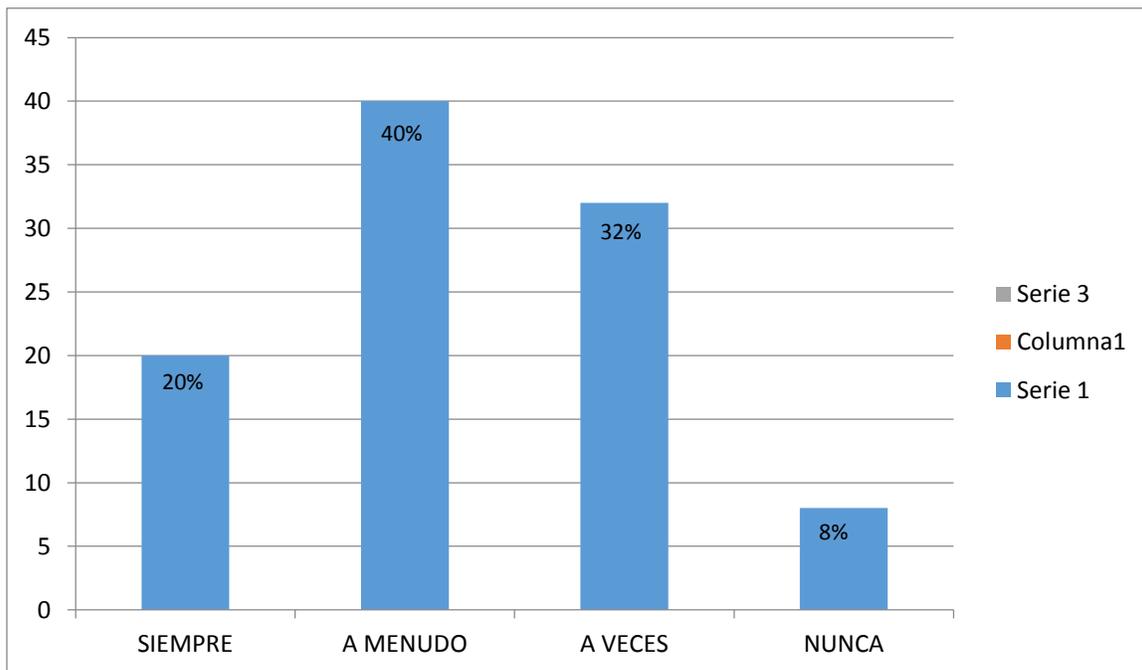
Autonomía se refiere a la capacidad y posibilidad de los trabajadores para hacer una gestión y por tu cuenta tomar decisiones sobre el procedimiento y organización del trabajo.

2. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal? (Ítem 3)

Tabla 13. Posibilidad de atender asuntos personales

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	20%
A MENUDO	40%
A VECES	32%
NUNCA	8%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

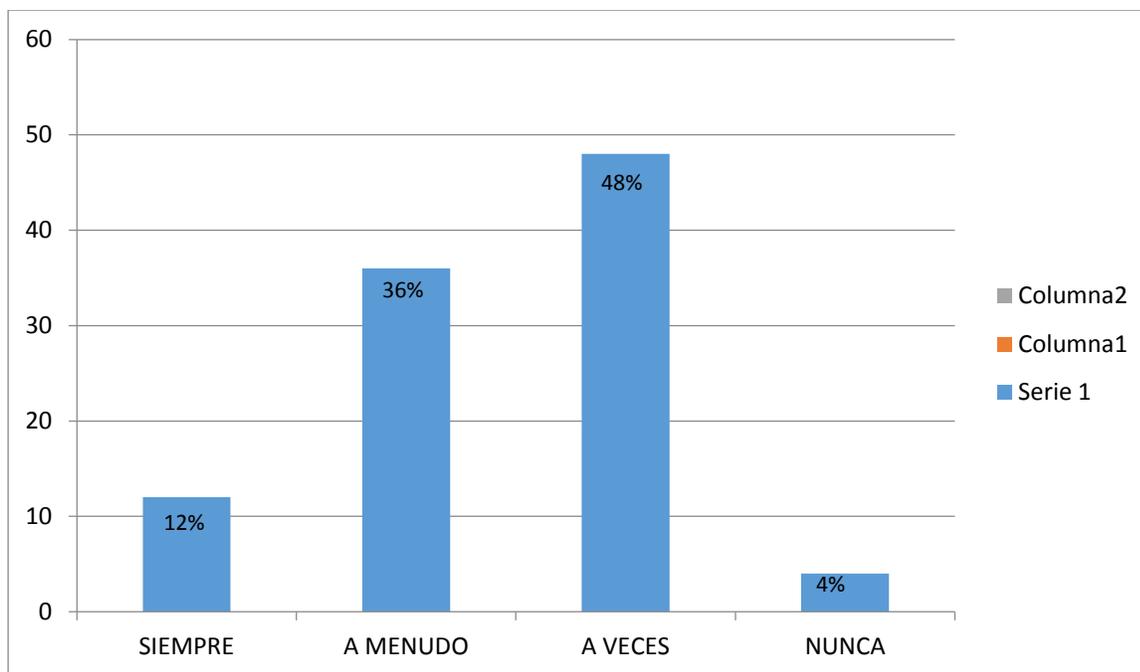


3. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)? (Ítem 7)

Tabla 14. Distribución de pausas reglamentarias

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	12%
A MENUDO	36%
A VECES	48%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

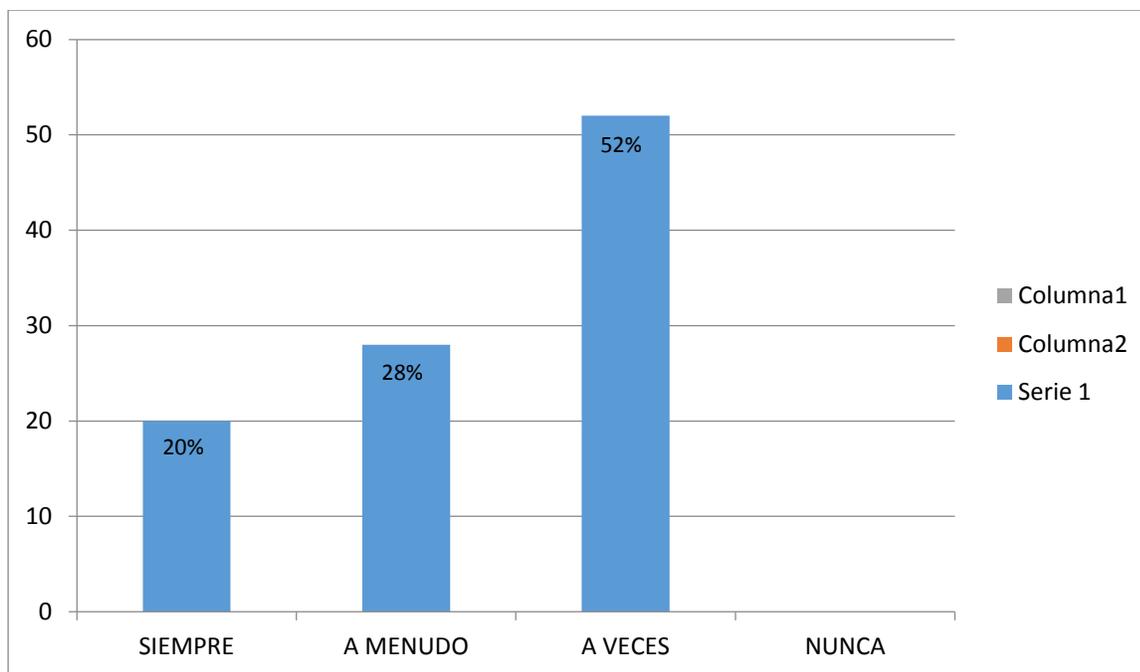


Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas? (Ítem 8)

Tabla 15. Adopción de pausas no reglamentarias

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	20%
A MENUDO	28%
A VECES	52%
NUNCA	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.



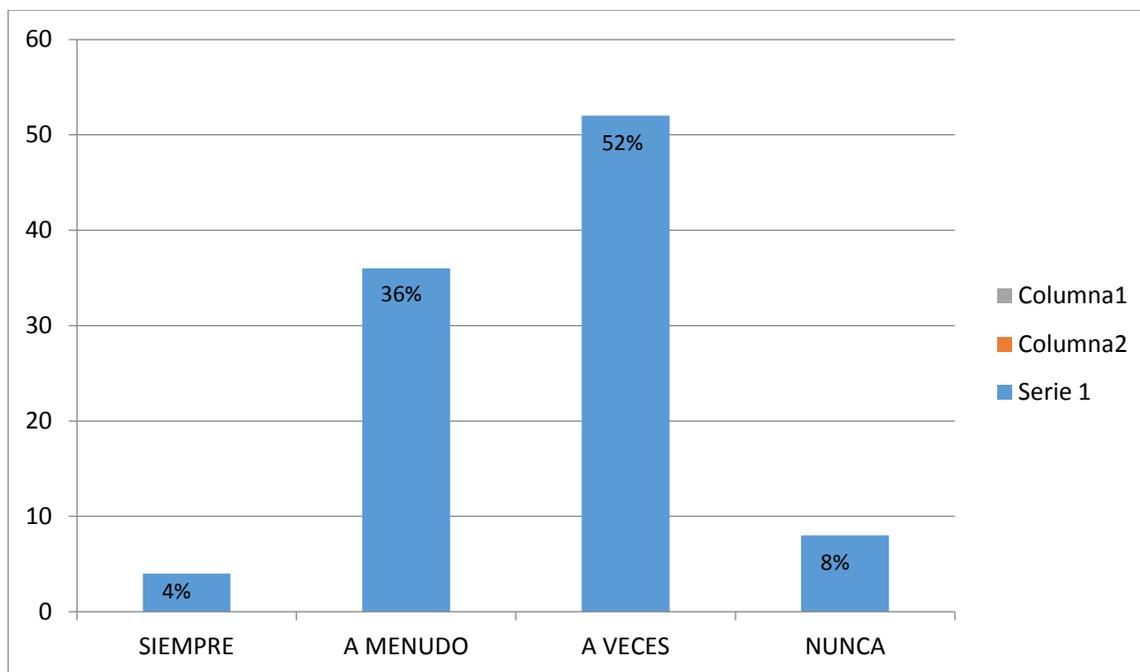
¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral? (Ítem

9)

Tabla 16. Determinación del ritmo

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
MUCHAS VECES	36%
ALGUNAS VECES	52%
NUNCA	8%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.



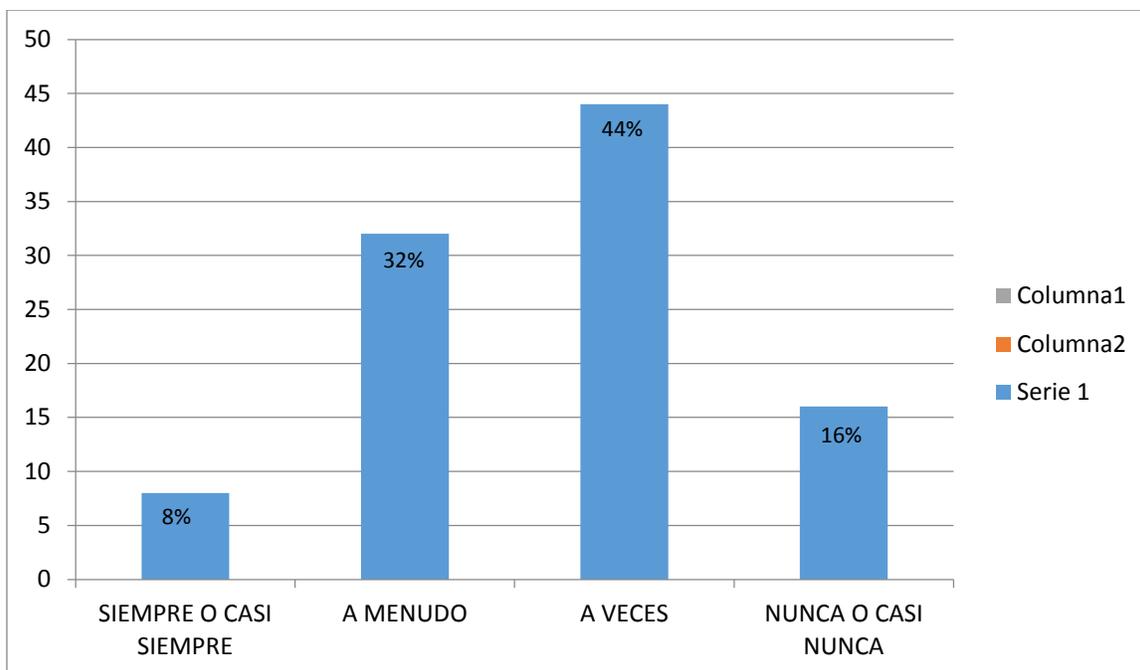
¿Puedes tomar decisiones relativas a: (Ítem 10)

Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar) (Ítem 10 a)

Tabla 17. Actividades y tareas (Ítem 10 a)

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	8%
A MENUDO	32%
A VECES	44%
NUNCA O CASI NUNCA	16%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

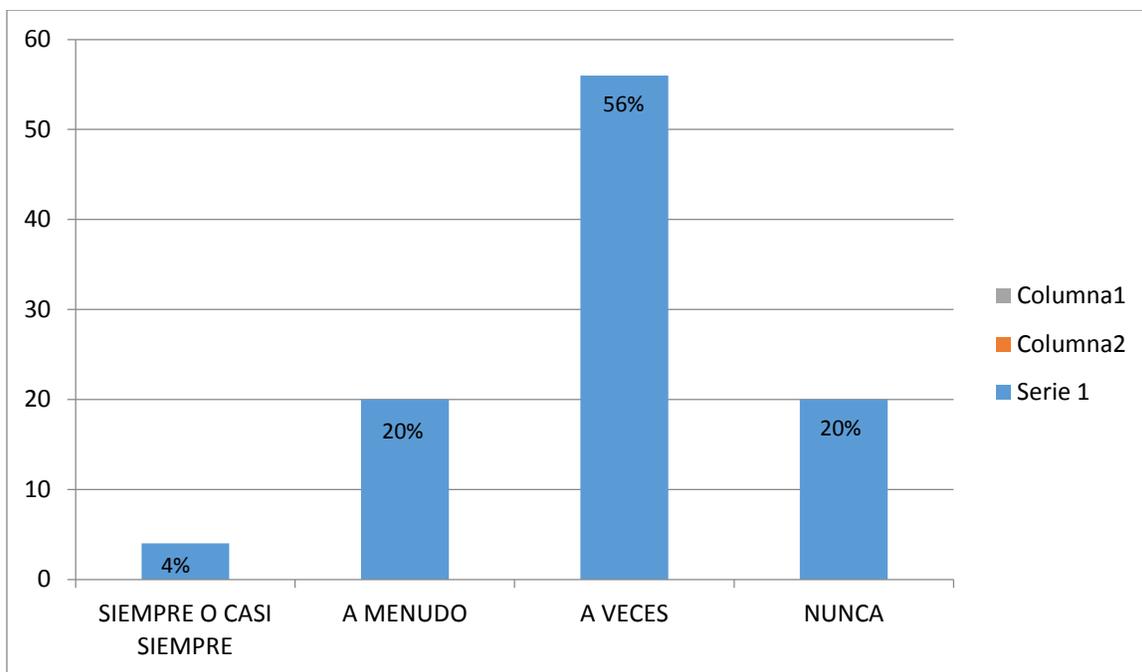


La distribución de sus tareas a lo largo de la jornada (Ítem 10 b)

Tabla 18. Distribución de tareas (Ítem 10 b)

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	4%
A MENUDO	20%
A VECES	56%
NUNCA O CASI NUNCA	20%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.



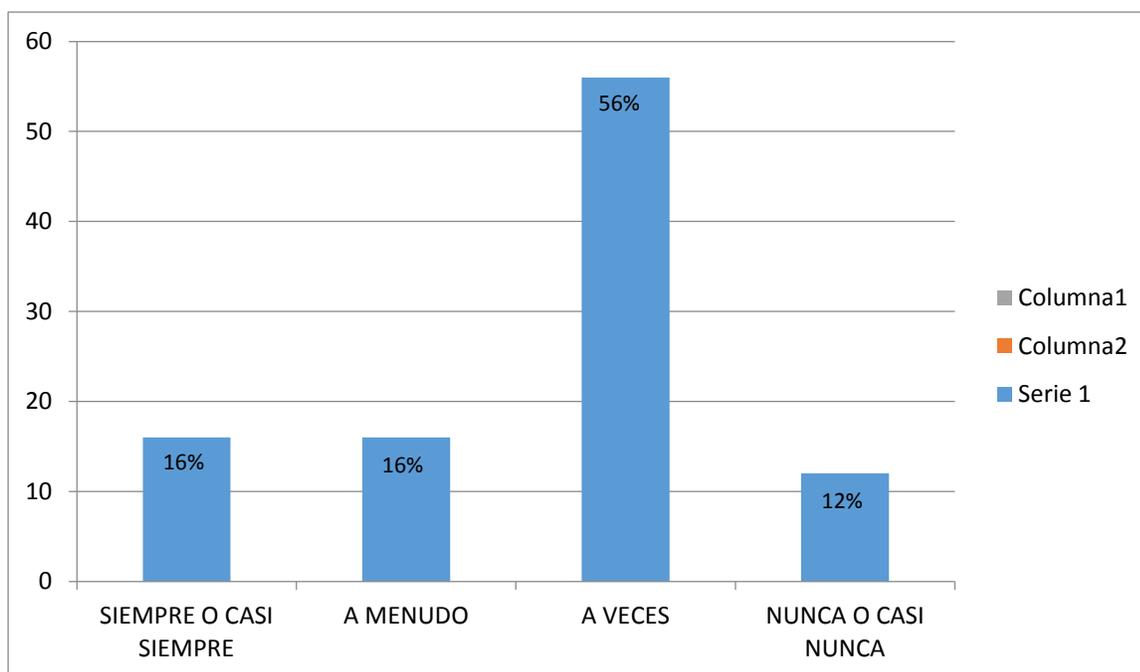
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objeto)

(Ítem 10 c)

Tabla 19. Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	16%
A MENUDO	16%
A VECES	56%
NUNCA O CASI NUNCA	12%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

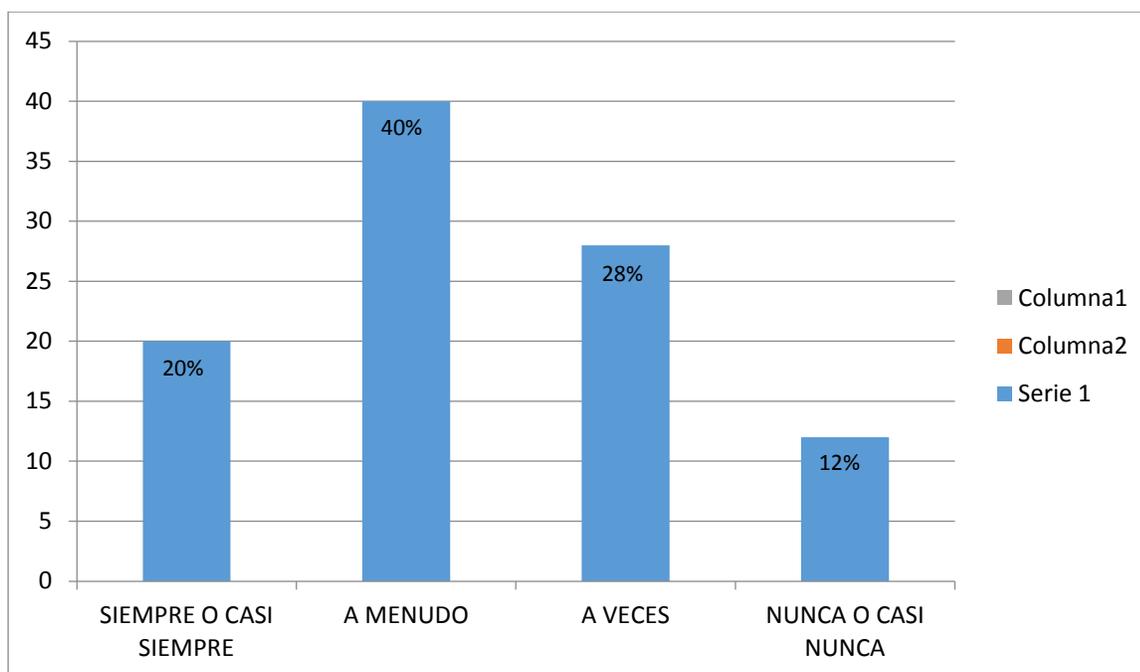


Cómo tienes que hacer tu trabajo (métodos, protocolo, procedimiento) (Ítem 10 d)

Tabla 20. Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	20%
A MENUDO	40%
A VECES	28%
NUNCA O CASI NUNCA	12%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

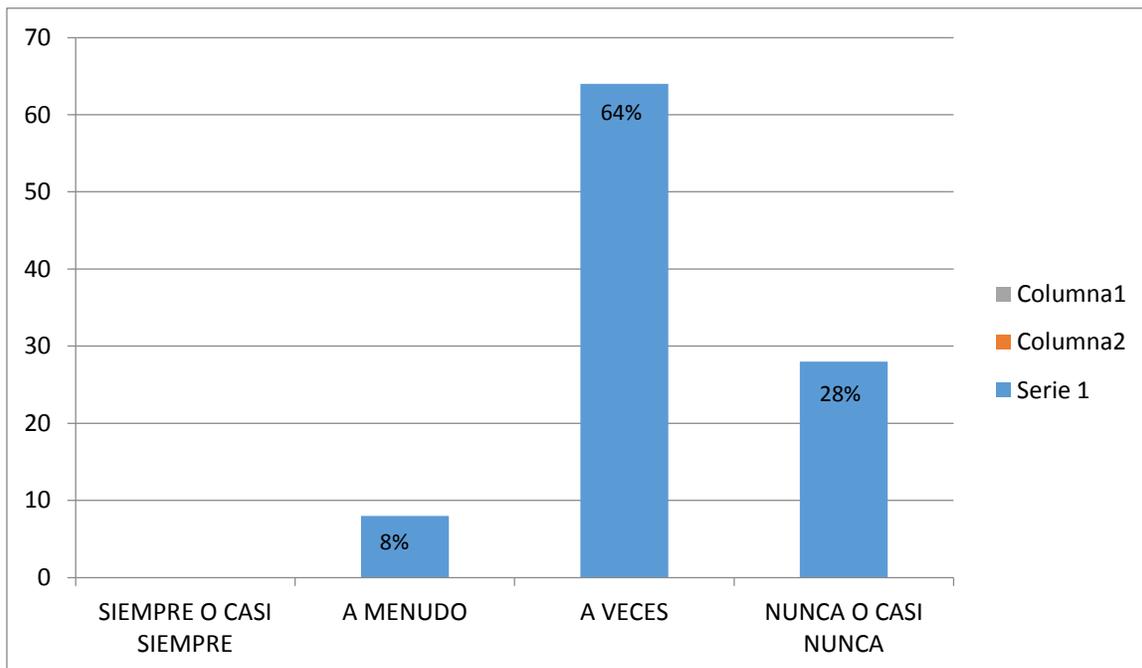


Cantidad de trabajo que tienes que realizar (Ítem 10 e)

Tabla 21. Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	0%
A MENUDO	8%
A VECES	64%
NUNCA O CASI NUNCA	28%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

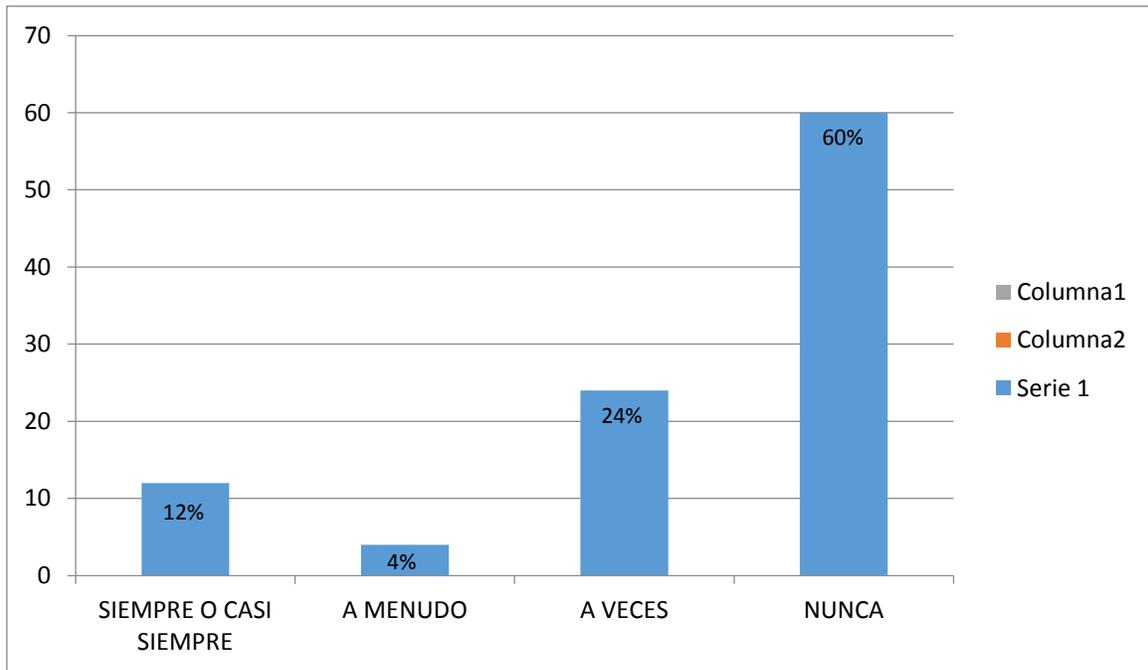


Calidad de trabajo que realizas (Ítem 10 f)

Tabla 22. Calidad de trabajo (Ítem 10 f)

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	12%
A MENUDO	4%
A VECES	24%
NUNCA O CASI NUNCA	60%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

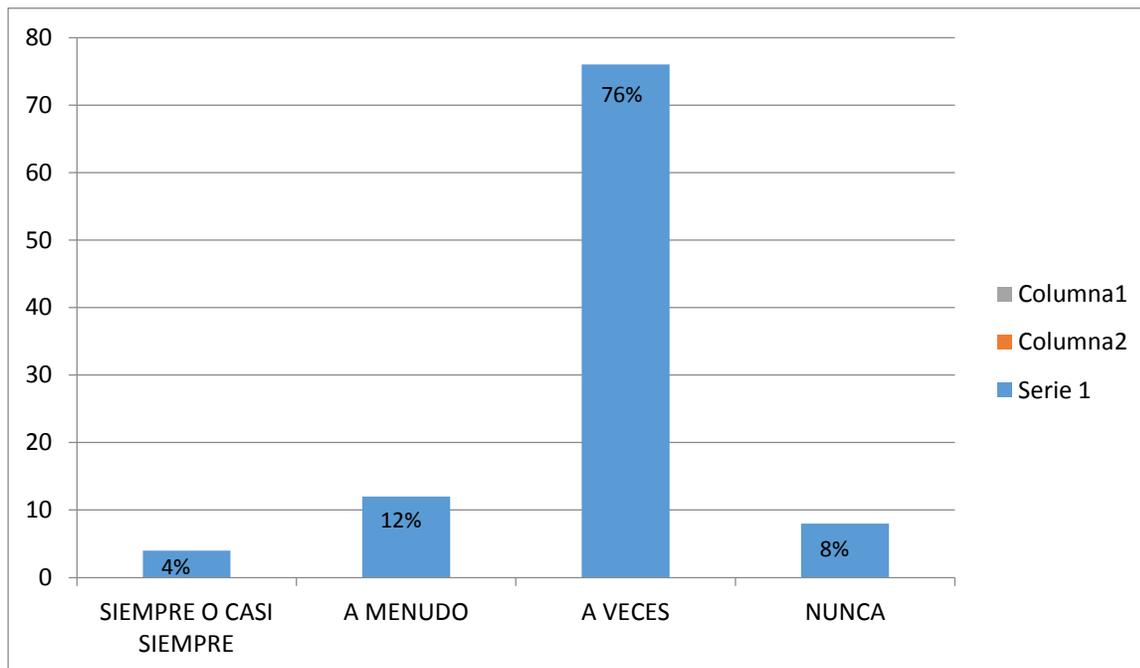


La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo (Ítem 10 g)

Tabla 23. Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	4%
A MENUDO	12%
A VECES	76%
NUNCA O CASI NUNCA	8%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

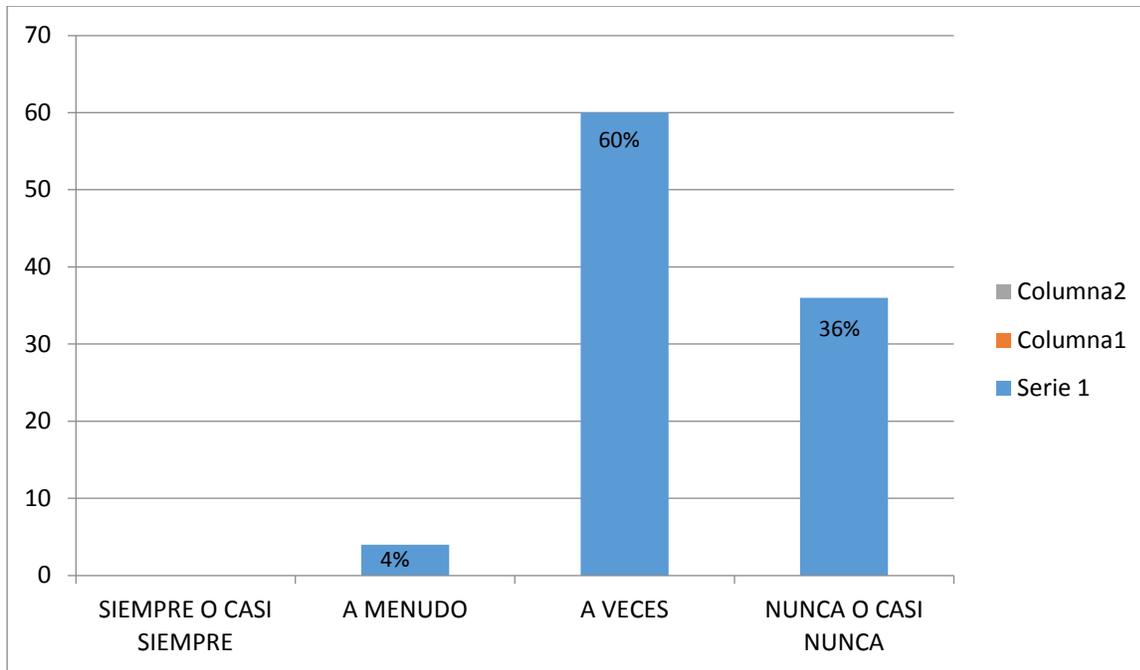


La distribución de los turnos rotativos (Ítem 10 h)

Tabla 24. Distribución turnos (Ítem 10 h)

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	0%
A MENUDO	4%
A VECES	60%
NUNCA O CASI NUNCA	36%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.



CARGA DE TRABAJO

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

Presiones de tiempos.

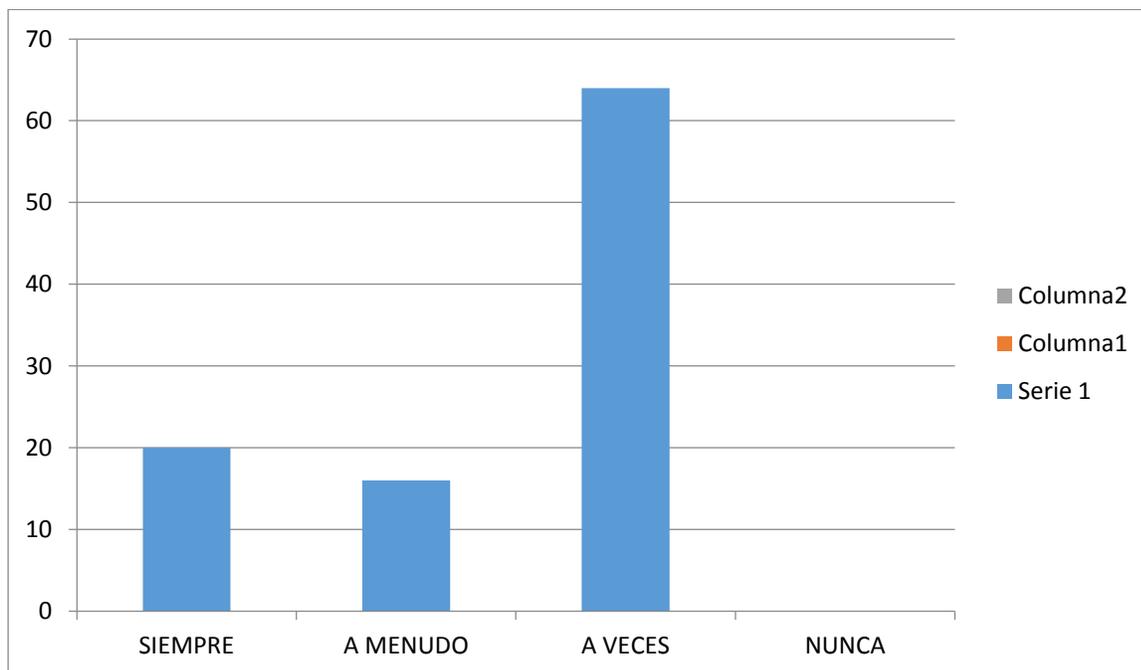
La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

11. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado (Ítem 23)

Tabla 25. Tiempo asignado a la tarea.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	20%
A MENUDO	16%
A VECES	64%
NUNCA	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

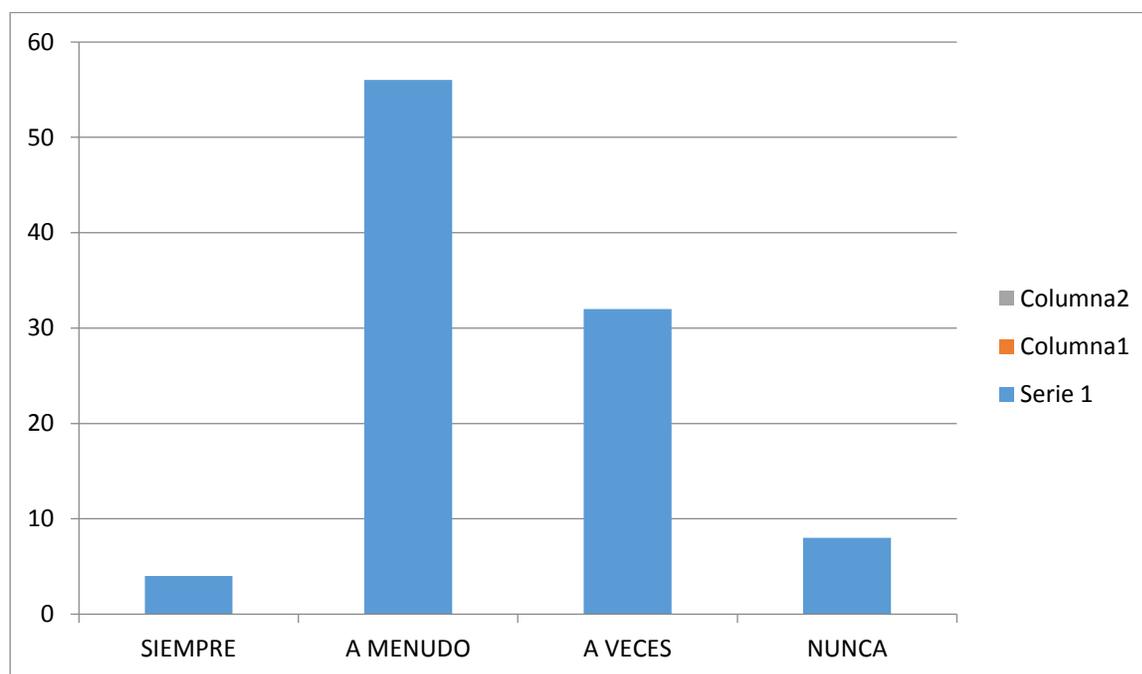


12. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez? (Ítem 24)

Tabla 26. Tiempo de trabajo con rapidez

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
A MENUDO	56%
A VECES	32%
NUNCA	8%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

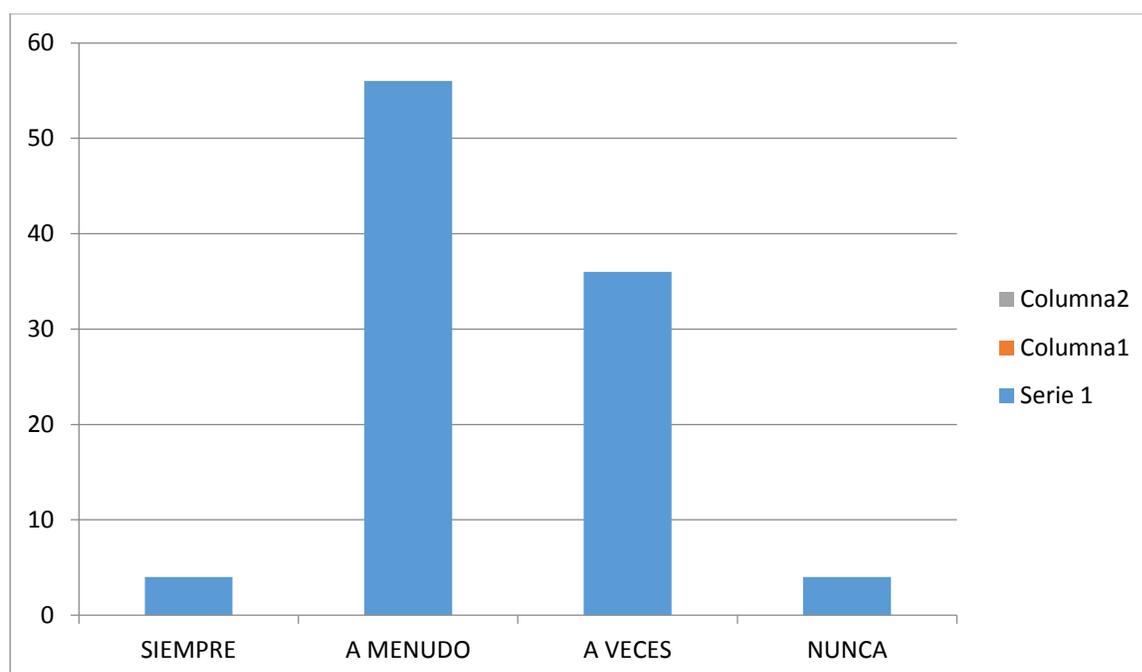


13. ¿Con frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo? (Ítem 25)

Tabla 27. Aceleración del ritmo de trabajo.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
A MENUDO	56%
A VECES	36%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.



Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las

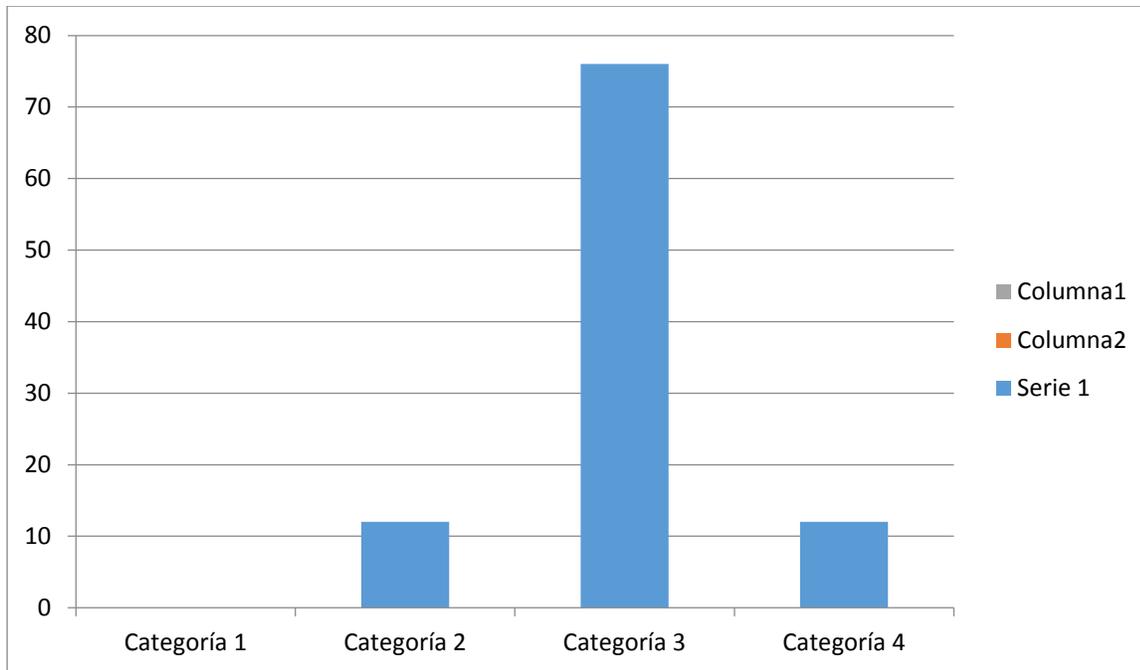
consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

14. ¿A lo largo de la jornada debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea) (Ítem 21)

Tabla 28. Tiempo de atención.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	%
MUCHAS VECES	12%
ALGUNAS VECES	76%
NUNCA	12%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

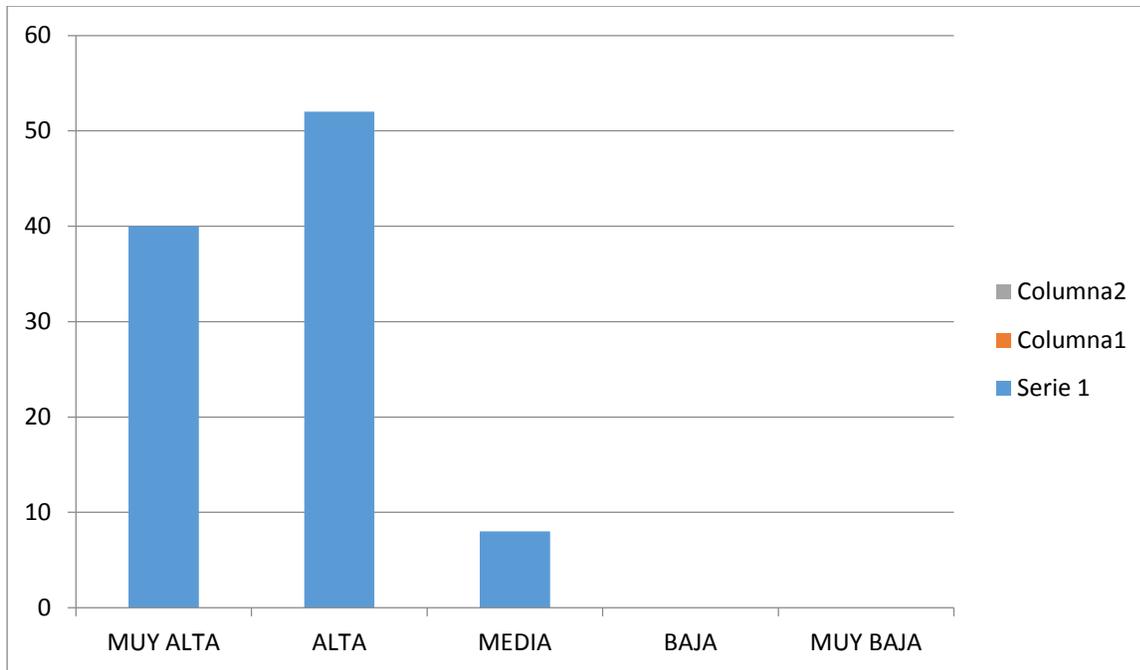


15. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Ítem 22)

Tabla 29. Intensidad de la atención.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
MUY ALTA	40%
ALTA	52%
MEDIA	8%
BAJA	0%
MUY BAJA	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

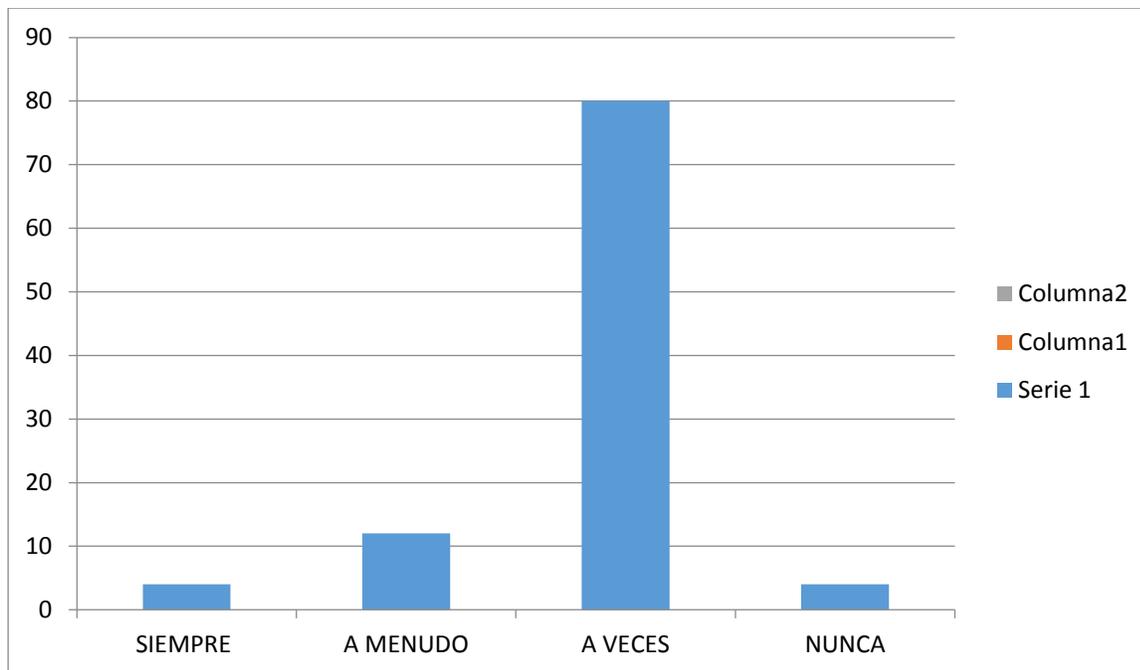


16. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo? (Ítem 27)

Tabla 30. Atención múltiples tareas.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
A MENUDO	12%
A VECES	80%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

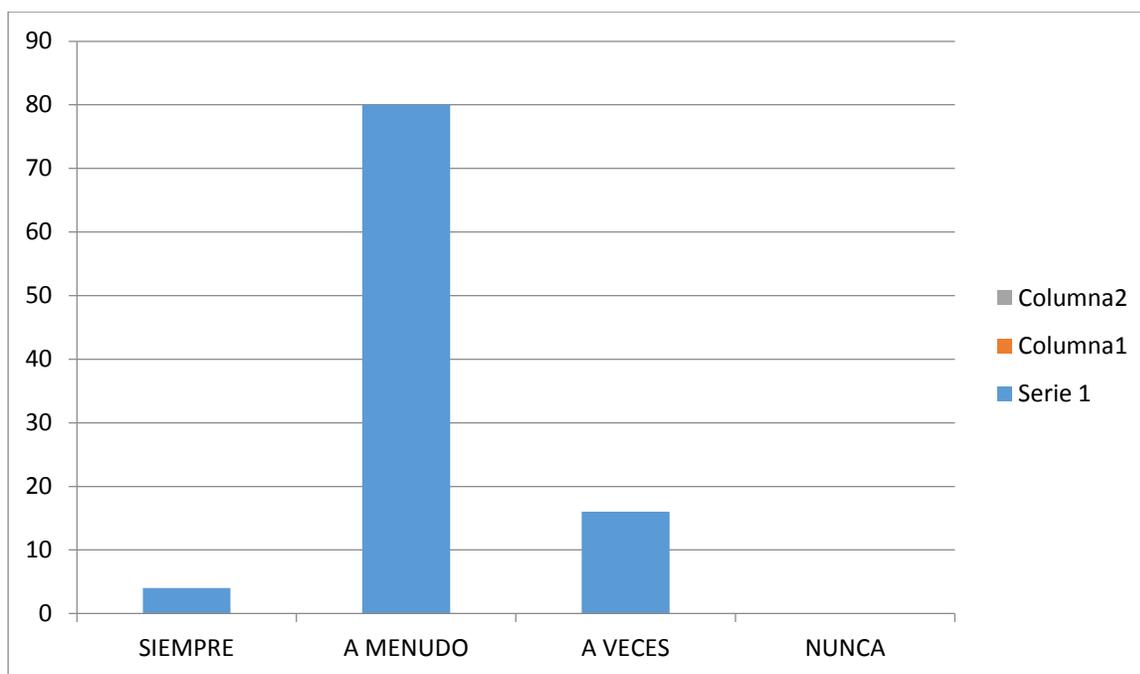


17. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista (Ítem 30)

Tabla 31. Interrupciones en la tarea.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
A MENUDO	80%
A VECES	16%
NUNCA	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

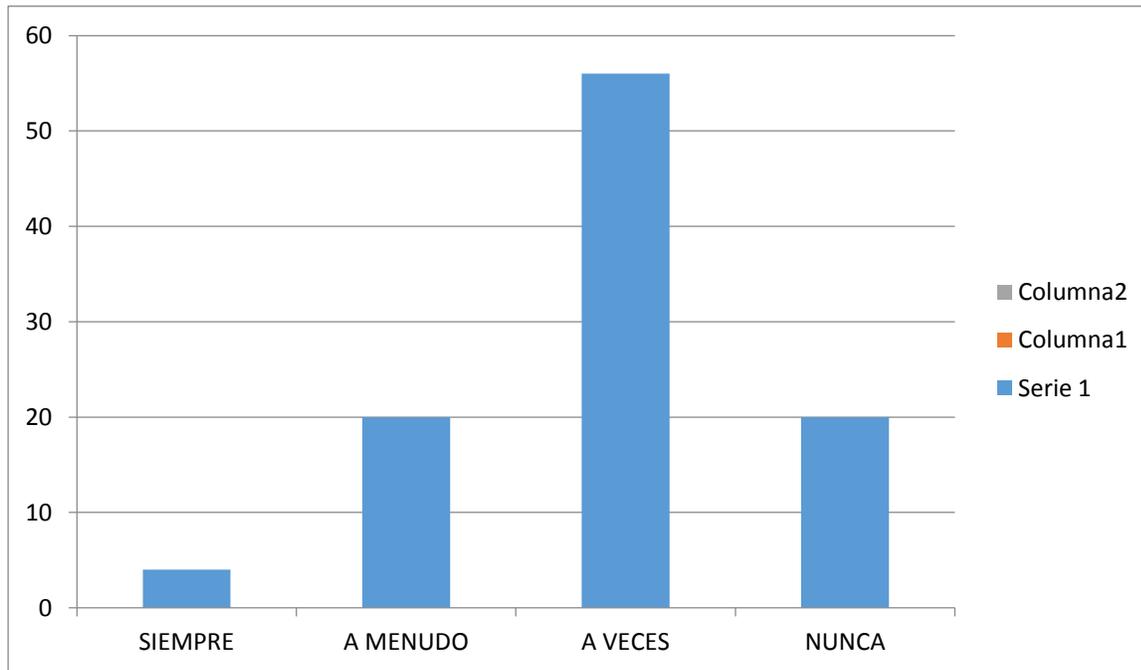


18. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo? (Ítem 31)

Tabla 32. Efecto de las interrupciones

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
A MENUDO	20%
A VECES	56%
NUNCA	20%
RESPUESTAS	100%

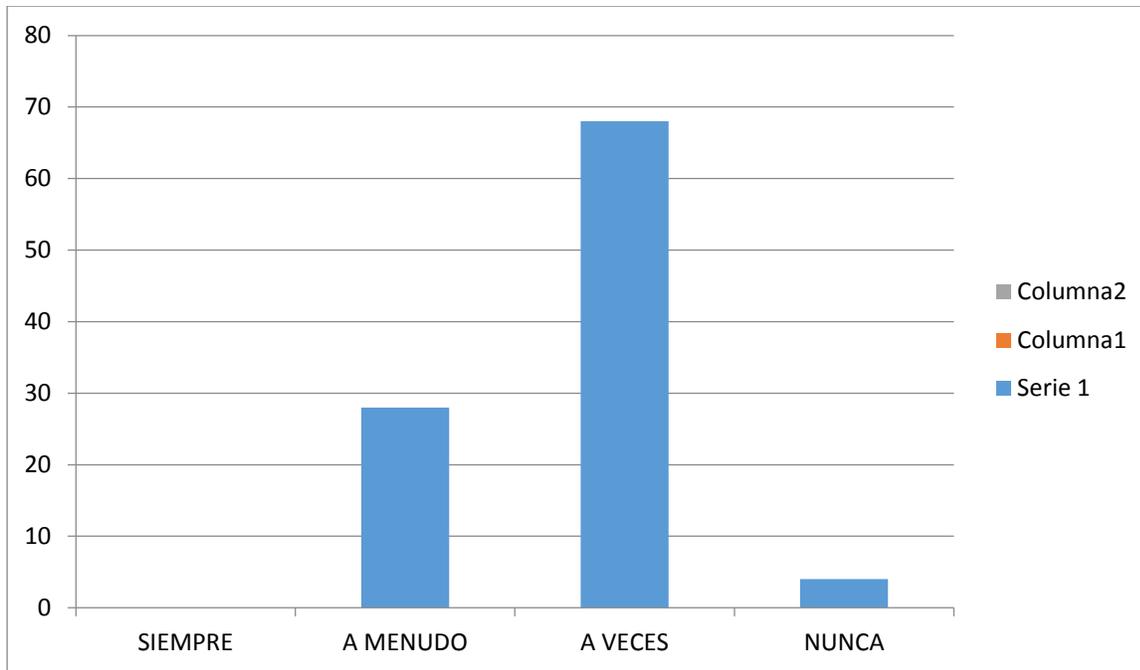
Fuente: Autor.



19 **¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?**
(Ítem 32)

Tabla 33. Previsibilidad de las tareas.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	28%
A VECES	68%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%



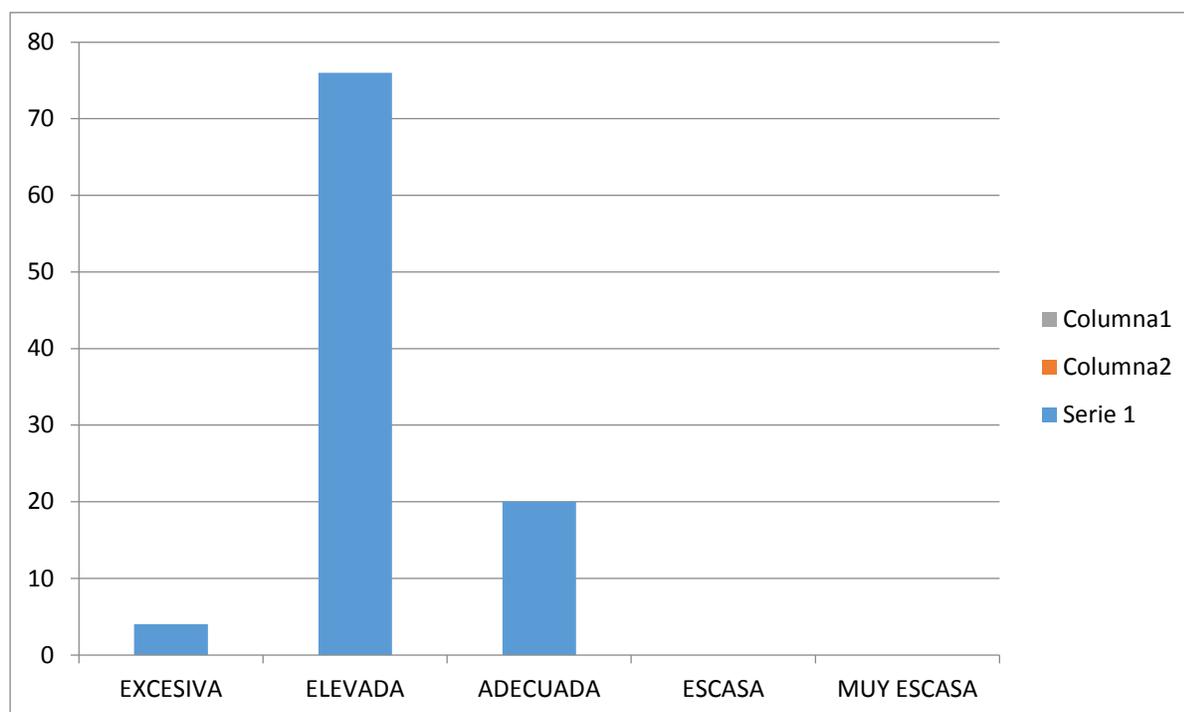
Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

20. En general, la cantidad de trabajo que tienes es: (Ítem 26)

Tabla 34. Cantidad de trabajo.

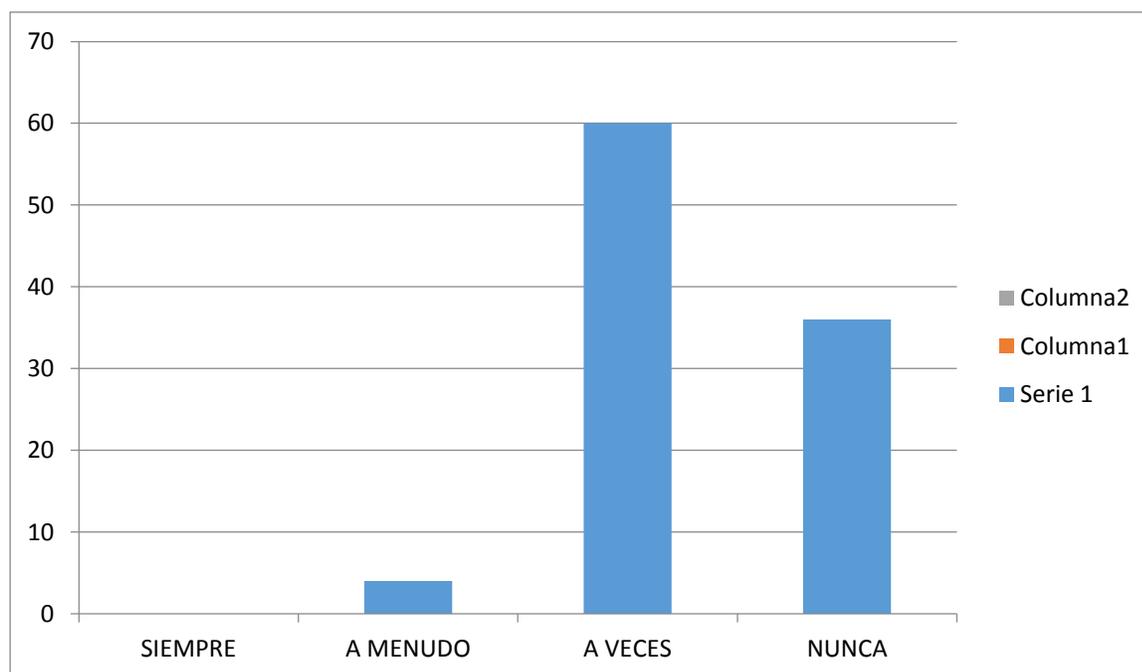
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
EXCESIVA	4%
ELEVADA	76%
ADECUADA	20%
ESCASA	0%
MUY ESCASA	0%
<i>RESPUESTAS</i>	100%



21. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil? (Ítem 28)

Tabla 35. Dificultad del trabajo.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	4%
A VECES	60%
NUNCA	36%
RESPUESTAS	100%



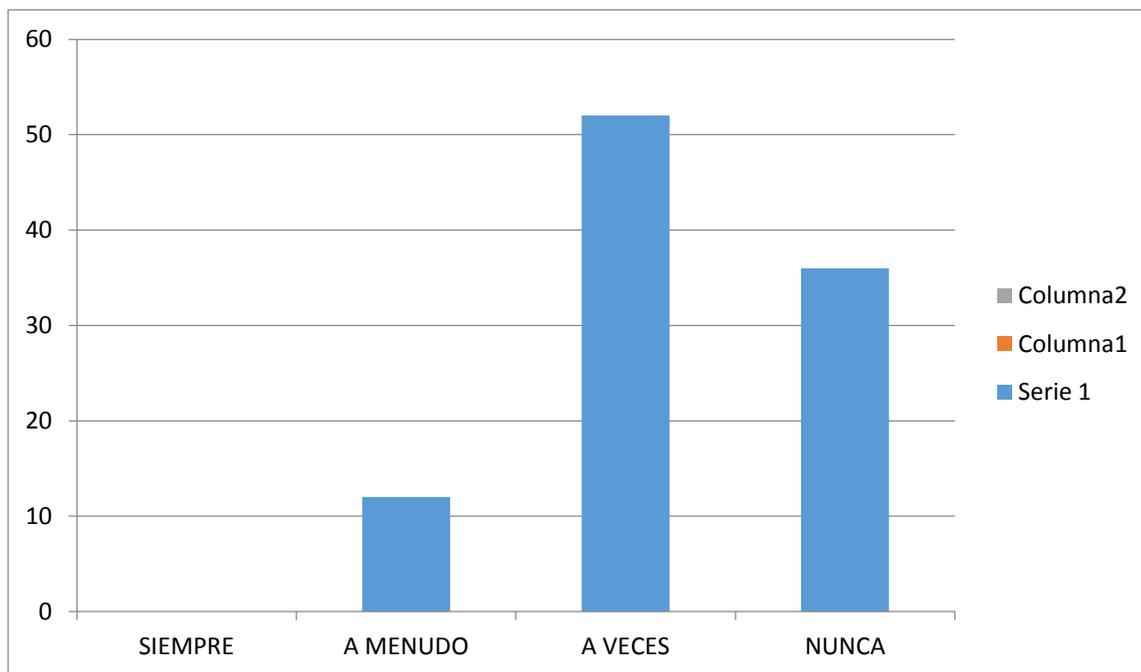
22. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda? (Ítem 29)

Tabla 36. Necesidad de ayuda.

RESPUESTAS

PORCENTAJE DE RESPUESTAS

SIEMPRE	0%
A MENUDO	12%
A VECES	52%
NUNCA	36%
RESPUESTAS	100%



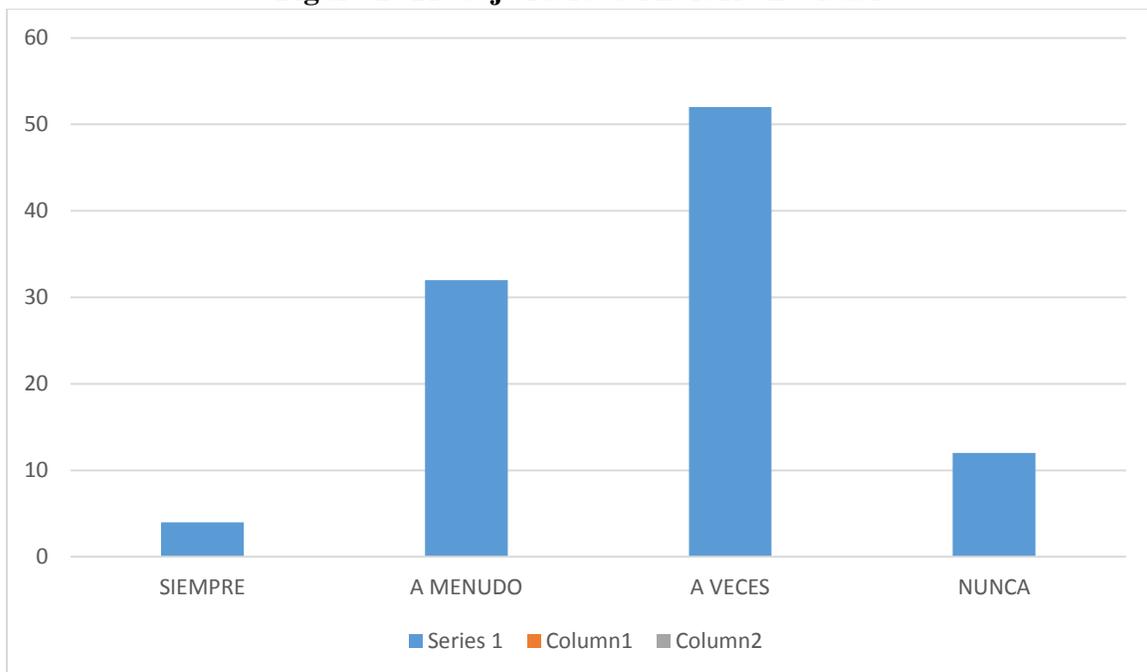
22. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa? (Ítem 4)

Tabla 37. Trabajo fuera del horario habitual.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
A MENUDO	32%
A VECES	52%
NUNCA	12%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 1. Trabajo fuera del horario habitual.



Fuente: Autor.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

22. ¿En qué medida tu trabajo requiere? (Ítem 34)

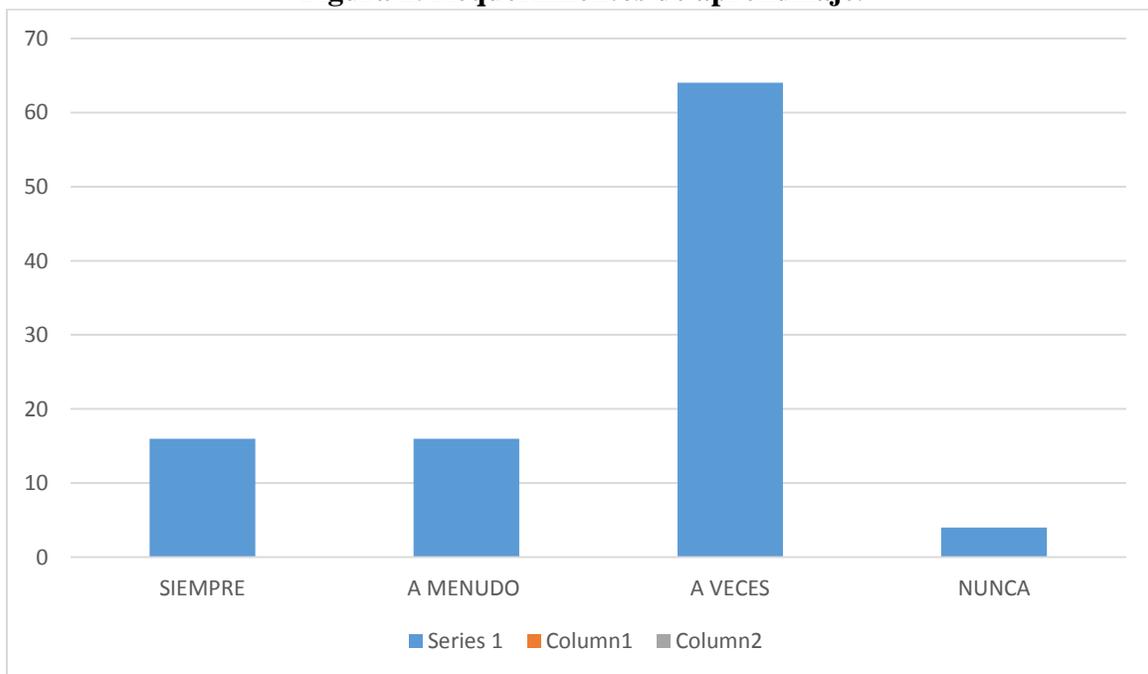
Aprender cosas o métodos nuevos (Ítem 34 a)

Tabla 38. Requerimientos de aprendizaje.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	16%
A MENUDO	16%
A VECES	64%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 2. Requerimientos de aprendizaje.



Fuente: Autor.

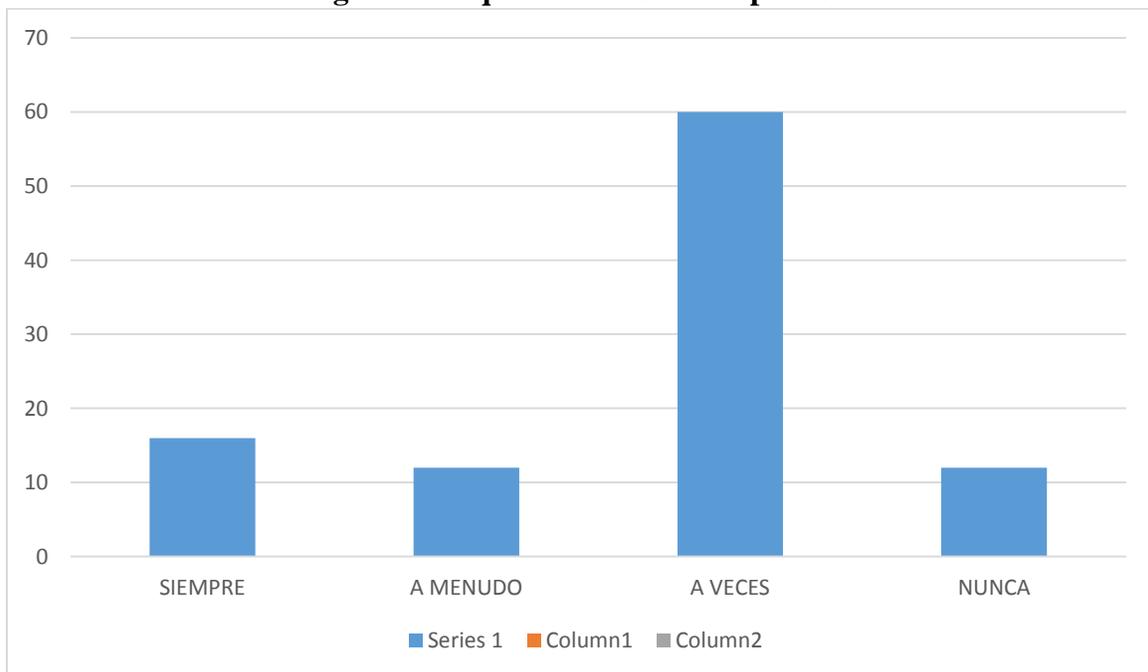
Adaptarse a nuevas situaciones (Ítem 34 b)

Tabla 39. Requerimientos de adaptación.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	16%
A MENUDO	12%
A VECES	60%
NUNCA	12%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 3. Requerimientos de adaptación.



Fuente: Autor.

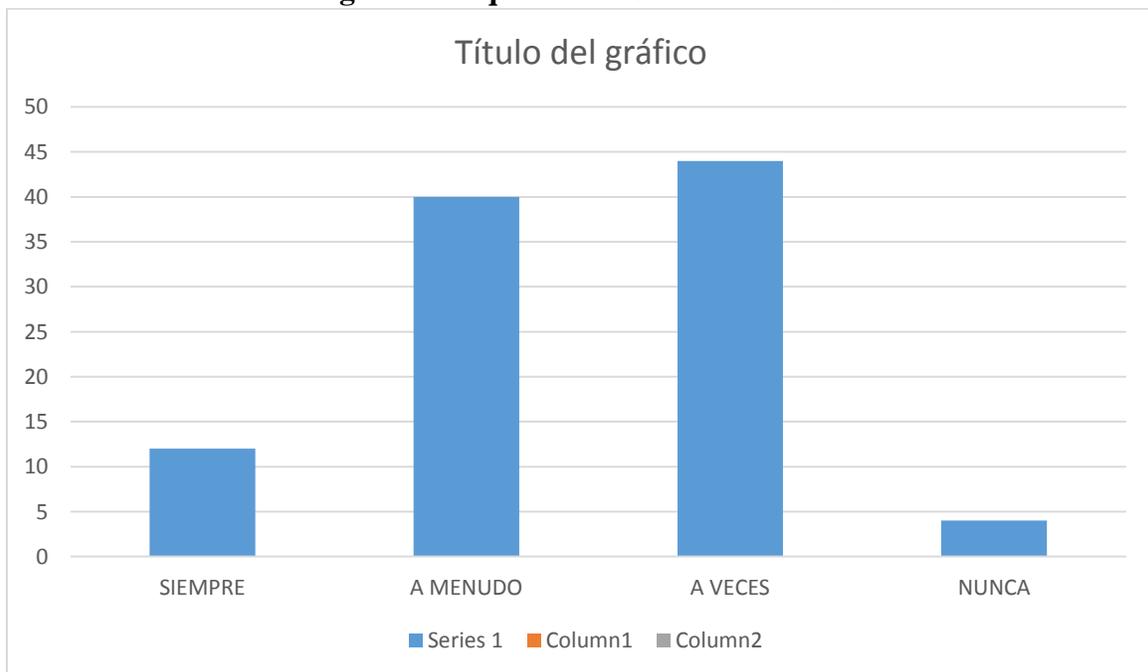
Tomar iniciativas (Ítem 34 c)

Tabla 40. Requerimientos de iniciativas.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	12%
A MENUDO	40%
A VECES	44%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 4. Requerimientos de iniciativas.



Fuente: Autor.

Tener buena memoria (Ítem 34 d)

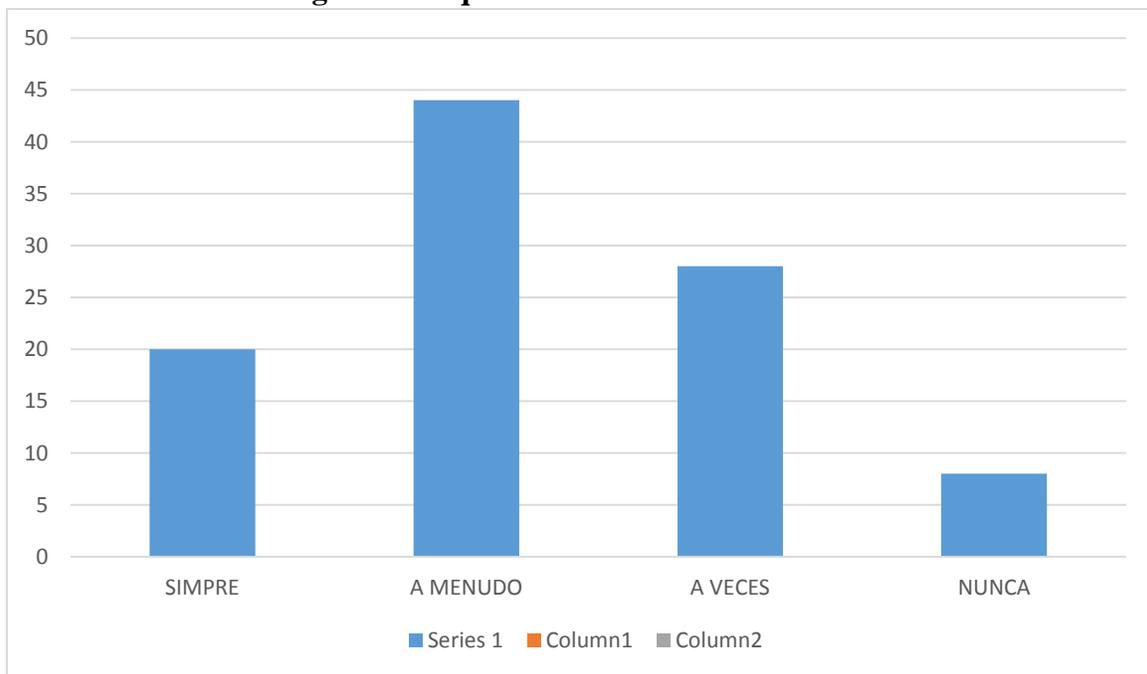
Tabla 41. Requerimientos de memorización.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	20%

A MENUDO	44%
A VECES	28%
NUNCA	8%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 5. Requerimientos de memorización.



Fuente: Autor.

Ser creativo (Ítem 34 e)

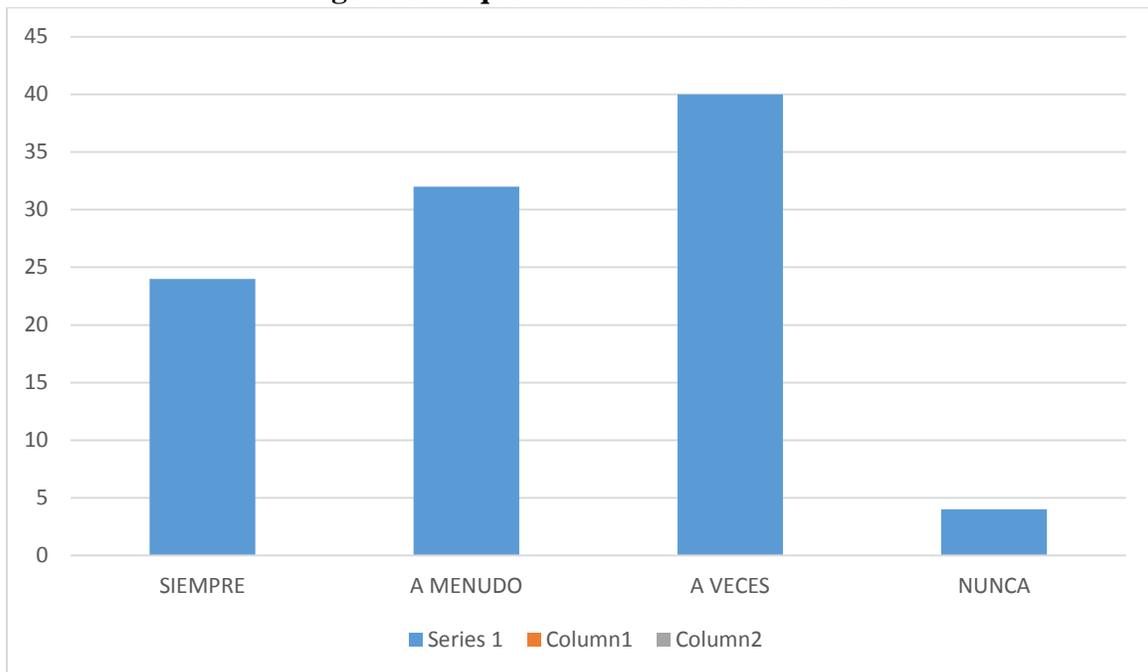
Tabla 42. Requerimientos de creatividad.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	24%
A MENUDO	32%

A VECES	40%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 6. Requerimientos de creatividad.



Fuente: Autor.

EXIGENCIAS EMOCIONALES:

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados, ...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc.)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

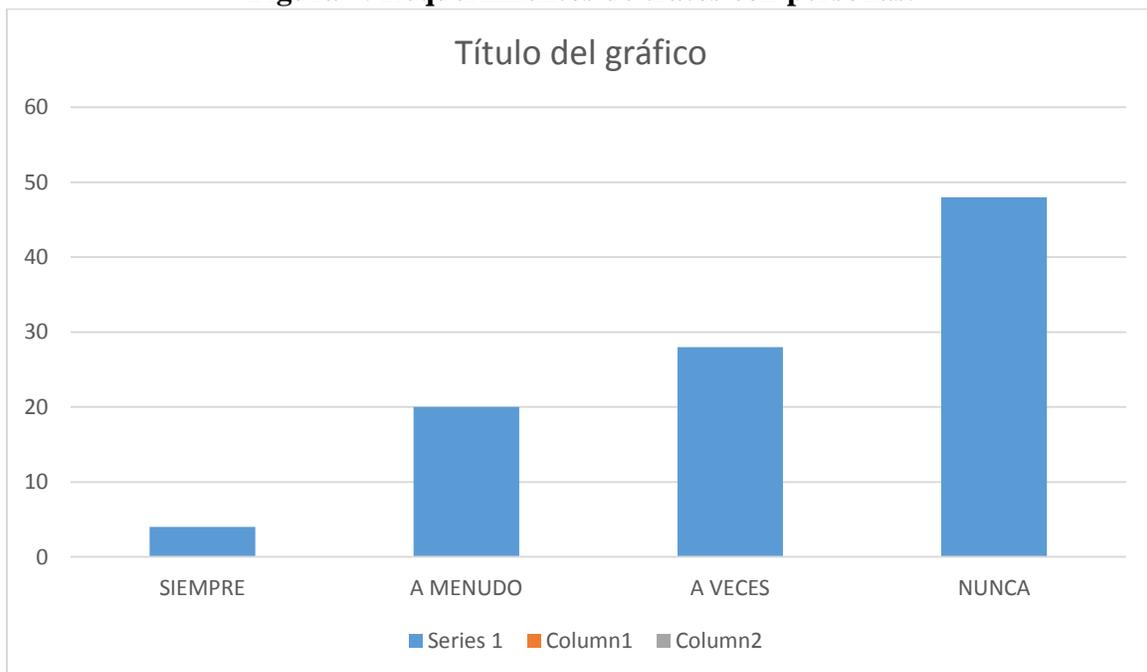
**Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo
(clientes, pasajeros, alumnos, pacientes) (Ítem 34 f)**

Tabla 43. Requerimientos de tratos con personas.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
A MENUDO	20%
A VECES	28%
NUNCA	48%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 7. Requerimientos de tratos con personas.



Fuente: Autor.

23. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

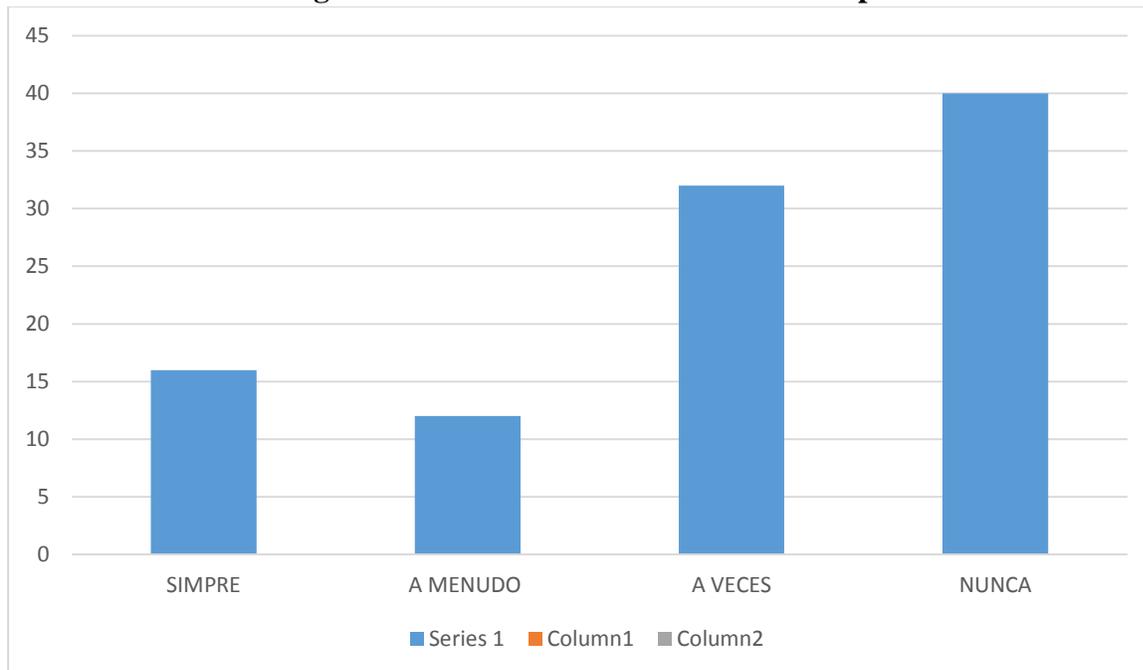
Tus superiores jerárquicos (Ítem 33 a)

Tabla 44. Ocultación de emociones ante superiores.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	16%
A MENUDO	12%
A VECES	32%
NUNCA	40%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 8. Ocultación de emociones ante superiores.



Fuente: Autor.

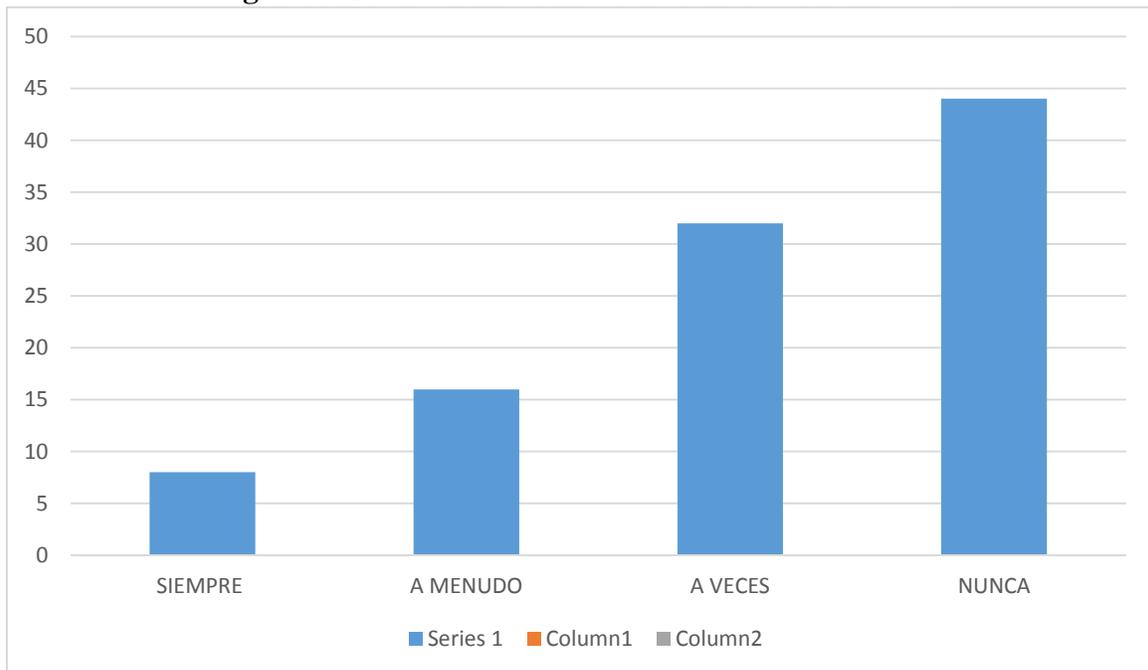
Tus subordinados (Ítem 33 b)

Tabla 45. Ocultación de emociones ante subordinados.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	8%
A MENUDO	16%
A VECES	32%
NUNCA	44%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 9. Ocultación de emociones ante subordinados.



Fuente: Autor.

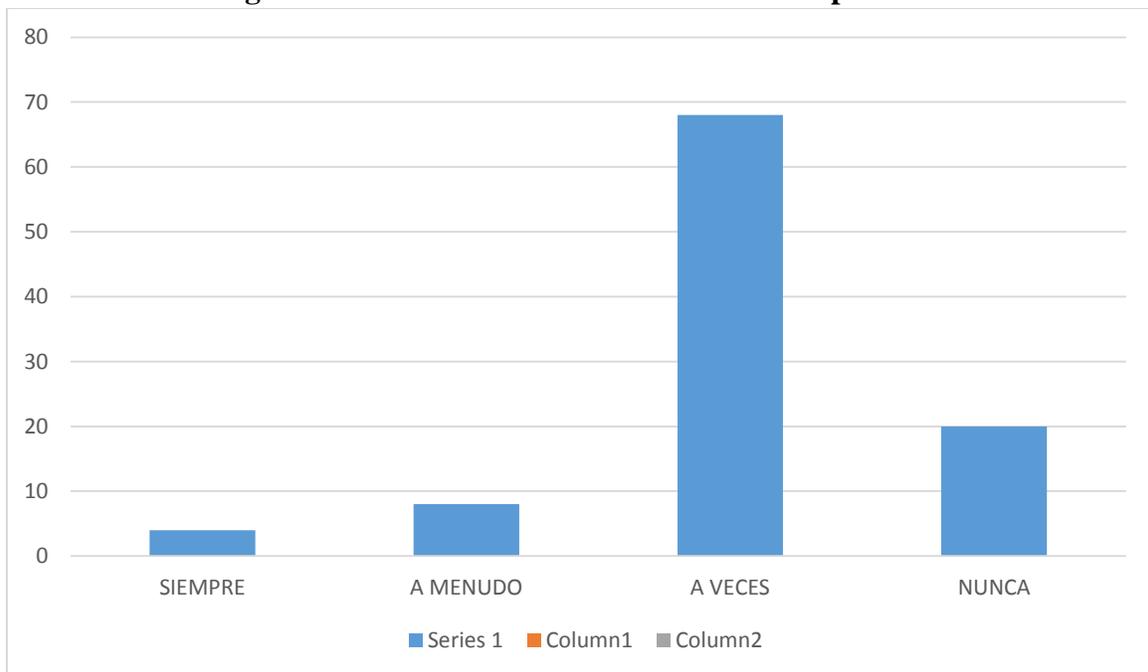
Tus compañeros de trabajo (Ítem 33 c)

Tabla 46. Ocultación de emociones ante compañeros.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
A MENUDO	8%
A VECES	68%
NUNCA	20%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 10. Ocultación de emociones ante compañeros.



Fuente: Autor.

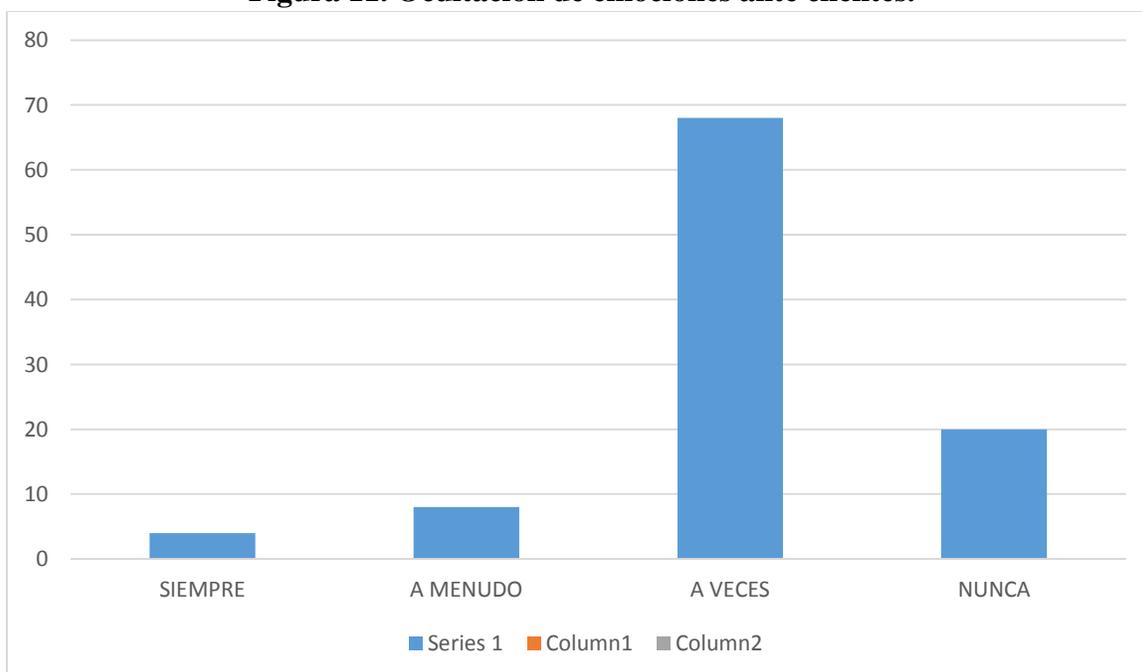
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.) (Ítem 33 d)

Tabla 47. Ocultación de emociones ante clientes.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
A MENUDO	8%
A VECES	68%
NUNCA	20%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 11. Ocultación de emociones ante clientes.



Fuente: Autor.

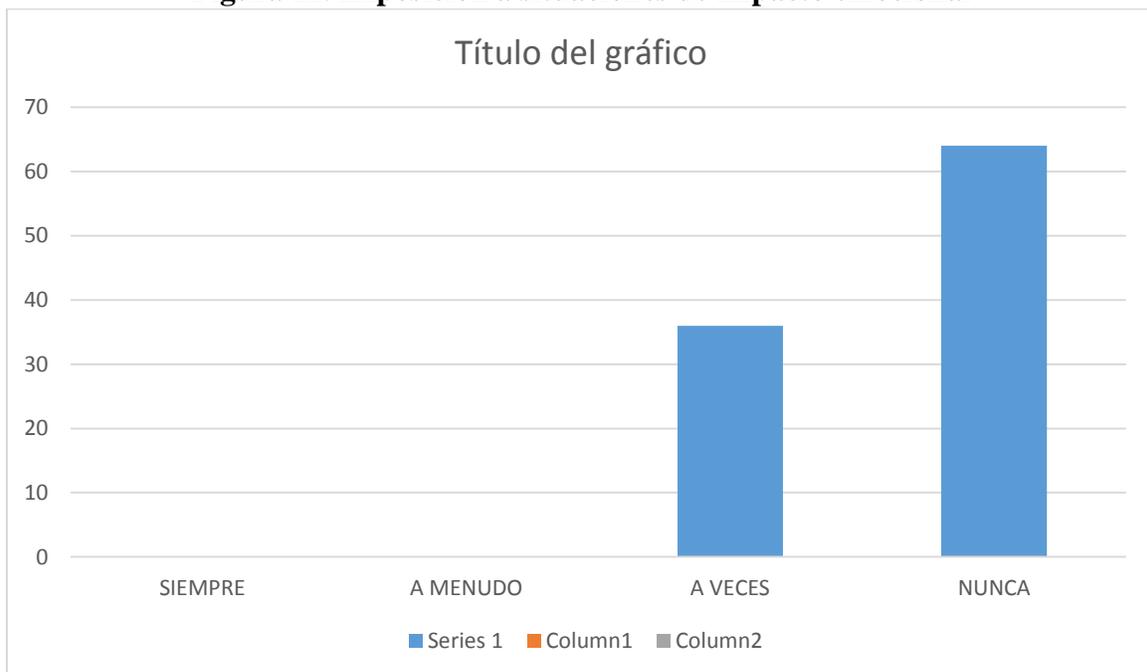
24. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente? (Ítem 35)

Tabla 48. Exposición a situaciones de impacto emocional

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	0%
A VECES	36%
NUNCA	64%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 12. Exposición a situaciones de impacto emocional



Fuente: Autor.

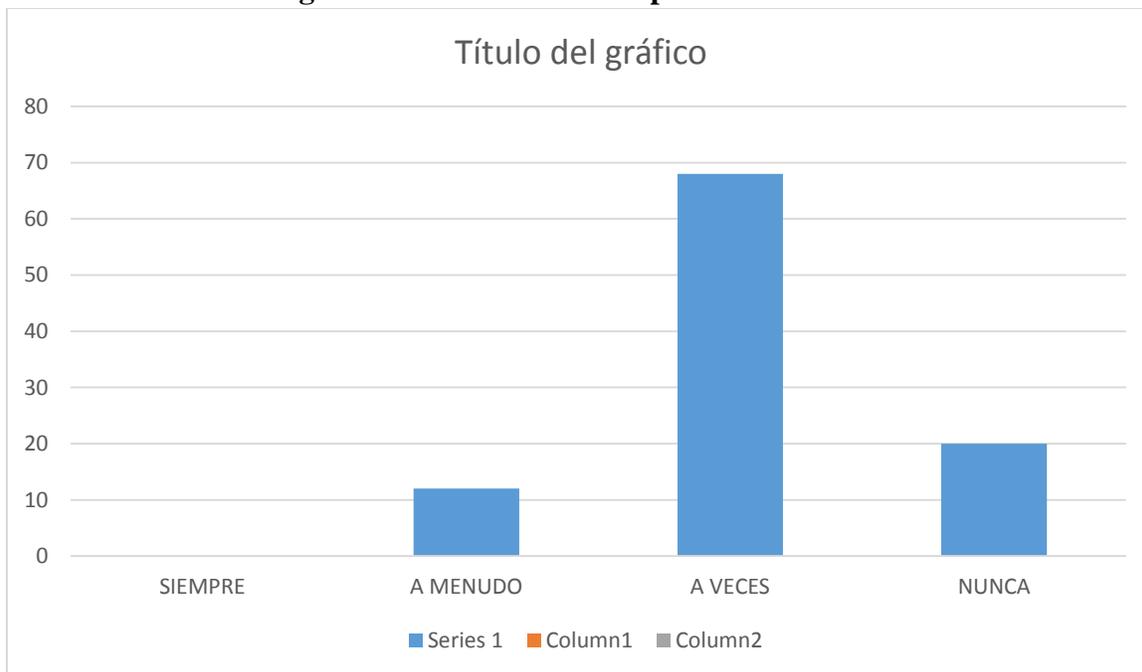
25. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.): (Ítem 36)

Tabla 49. Demandas de respuesta emocional.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	12%
A VECES	68%
NUNCA	20%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 13. Demandas de respuesta emocional.



Fuente: Autor.

VARIEDAD / CONTENIDO DEL TRABAJO

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprendes este factor son:

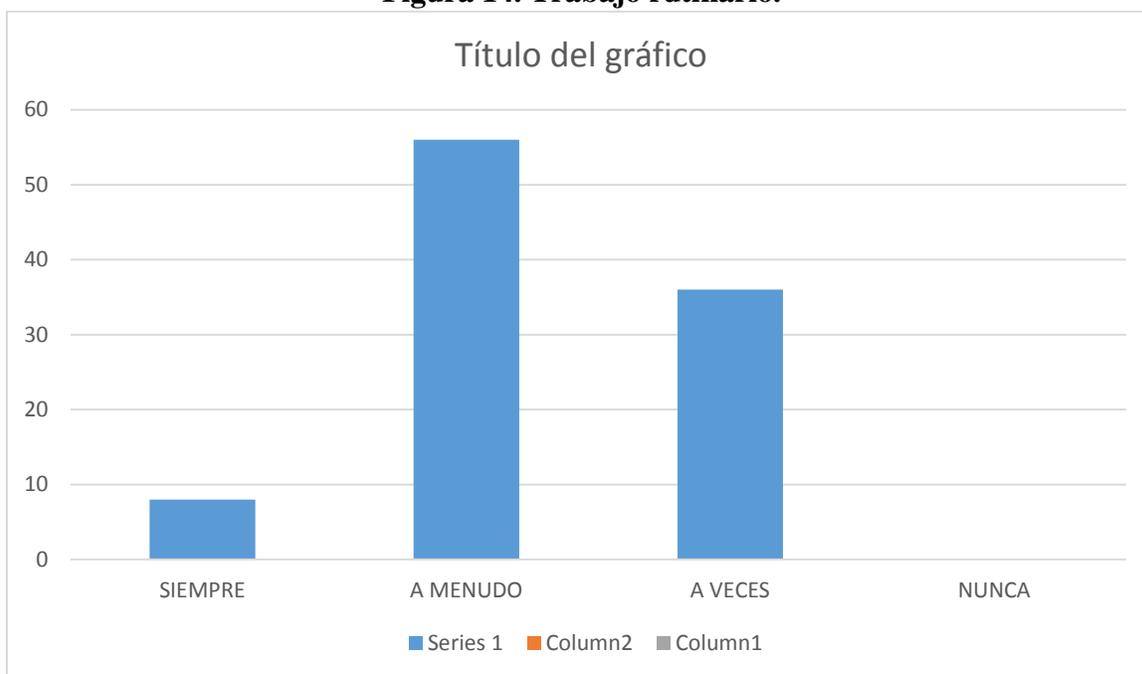
26. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?: (Ítem 37)

Tabla 50. Trabajo rutinario.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	8%
A MENUDO	56%
A VECES	36%
NUNCA	0%
<i>RESPUESTAS</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 14. Trabajo rutinario.



Fuente: Autor.

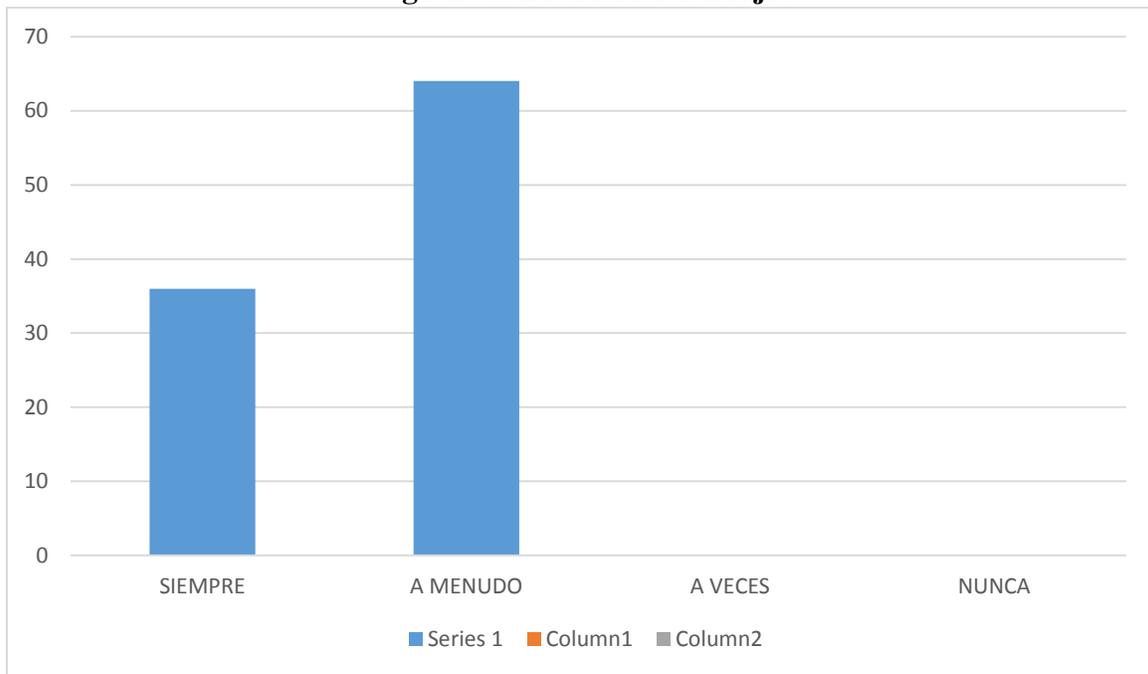
27. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?: (Ítem 38)

Tabla 51. Sentido del trabajo.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	36%
A MENUDO	64%
A VECES	0%
NUNCA	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 15. Sentido del trabajo.



Fuente: Autor.

28. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

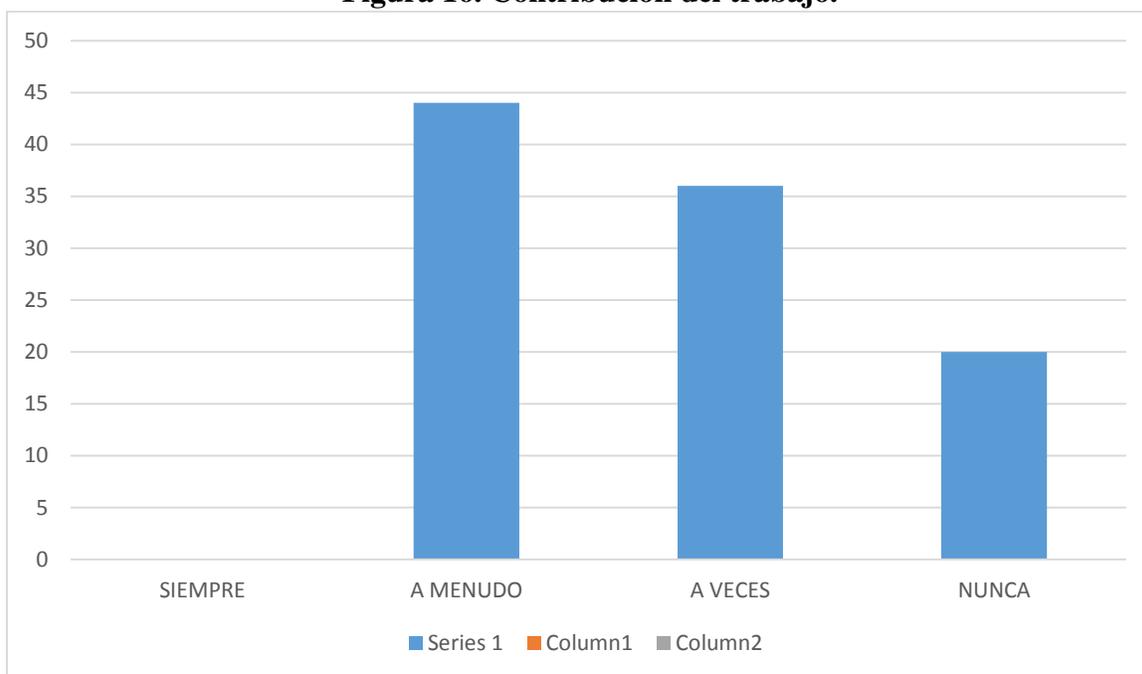
(Ítem 39)

Tabla 52. Contribución del trabajo.

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	44%
A VECES	36%
NUNCA	20%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 16. Contribución del trabajo.



Fuente: Autor.

29. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? (Ítem 40)

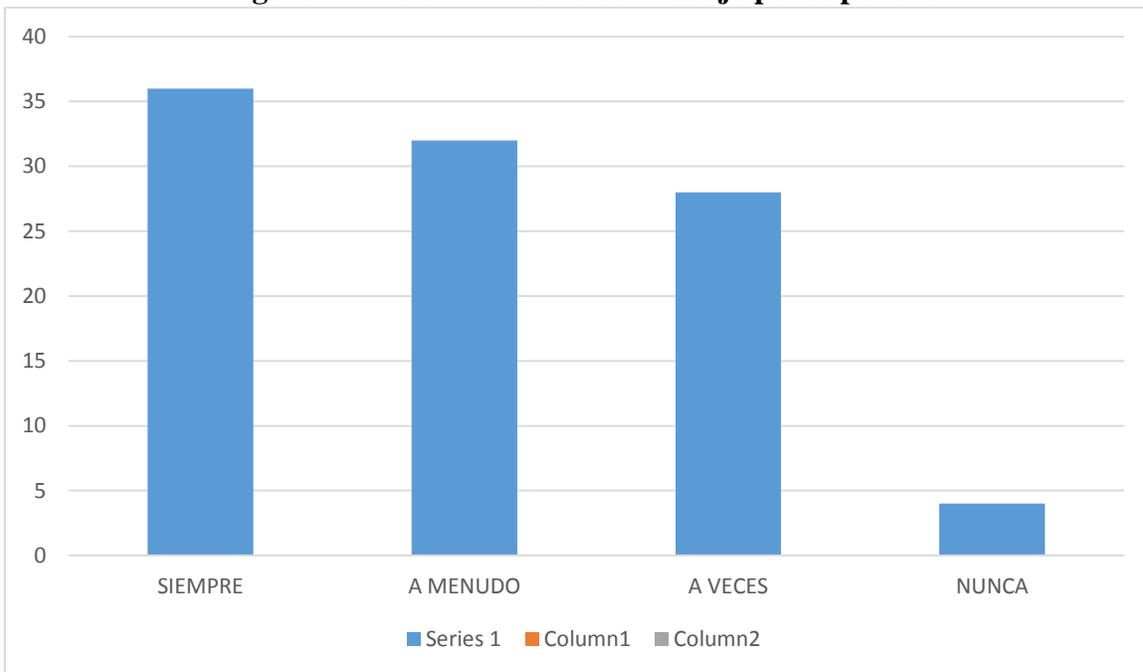
Tus superiores (Ítem 40 a)

Tabla 53. Reconocimiento del trabajo por superiores

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	36%
A MENUDO	32%
A VECES	28%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 17. Reconocimiento del trabajo por superiores



Fuente: Autor.

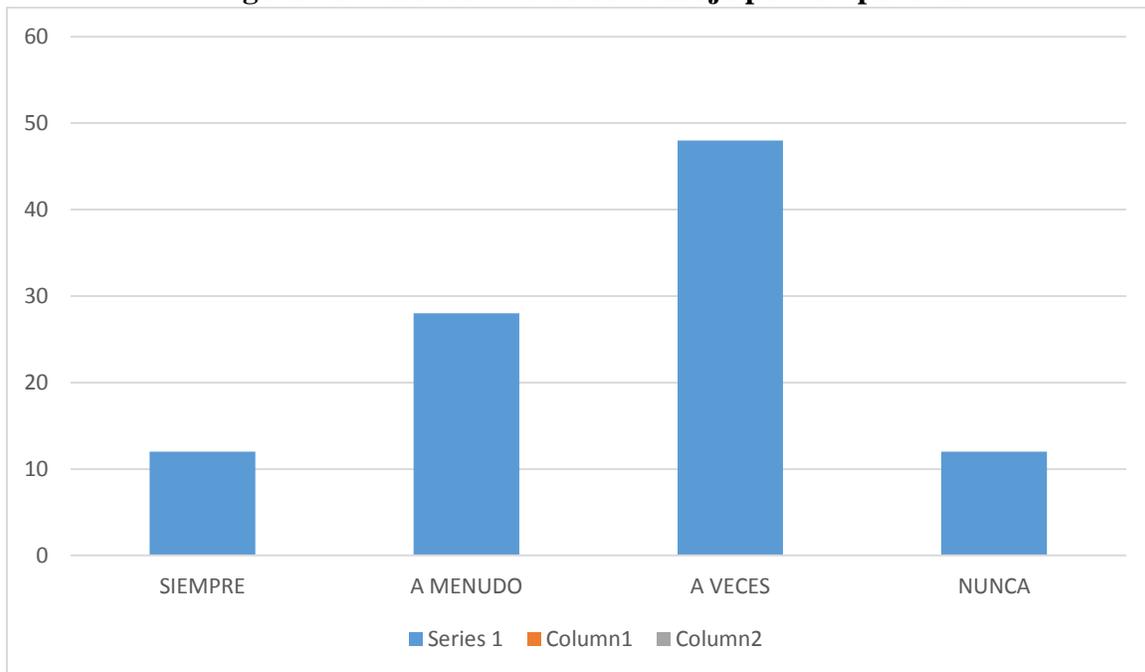
Tus compañeros de trabajo (Ítem 40 b)

Tabla 54. Reconocimiento del trabajo por compañeros

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	12%
A MENUDO	28%
A VECES	48%
NUNCA	12%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 18. Reconocimiento del trabajo por compañeros



Fuente: Autor.

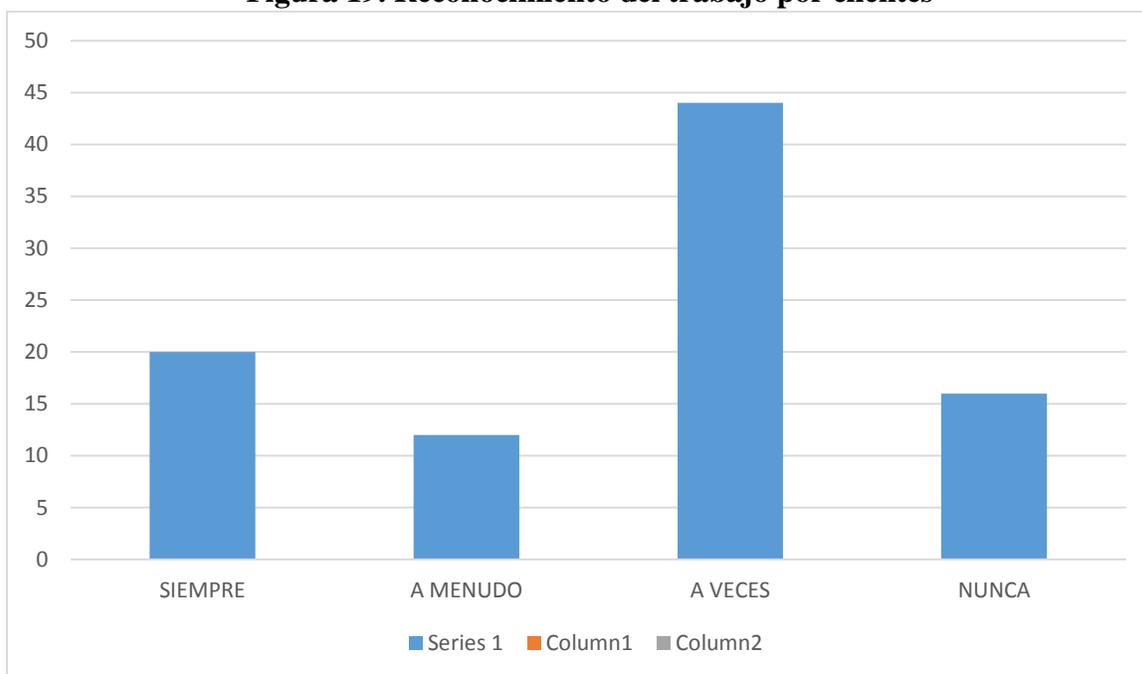
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay) (Ítem 40 c)

Tabla 55. Reconocimiento del trabajo por clientes

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	20%
A MENUDO	12%
A VECES	44%
NUNCA	16%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 19. Reconocimiento del trabajo por clientes



Fuente: Autor.

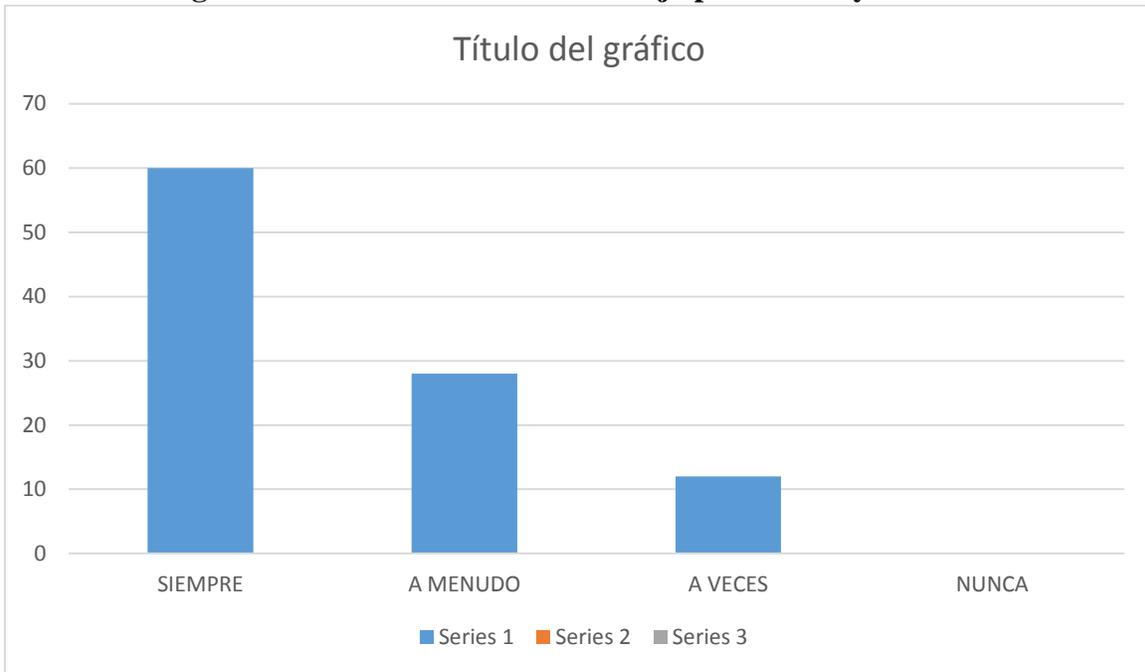
Tu familia y tus amistades (Ítem 40 d)

Tabla 56. Reconocimiento del trabajo por familia y amistades

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	60%
A MENUDO	28%
A VECES	12%
NUNCA	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 20. Reconocimiento del trabajo por familia y amistades



Fuente: Autor.

PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprendes este factor son:

1. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo?

(Ítem 11)

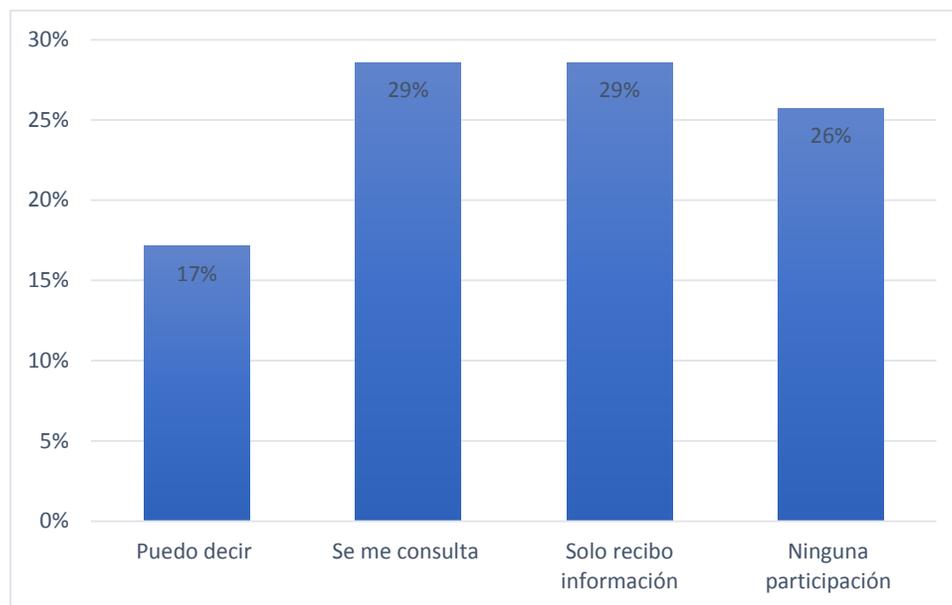
Introducción de cambios en los equipos y materiales (Ítem 11 a)

Tabla 57. Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	60%
A MENUDO	28%
A VECES	12%
NUNCA	0%
<i>RESPUESTAS</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 21. Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales



Fuente: Autor.

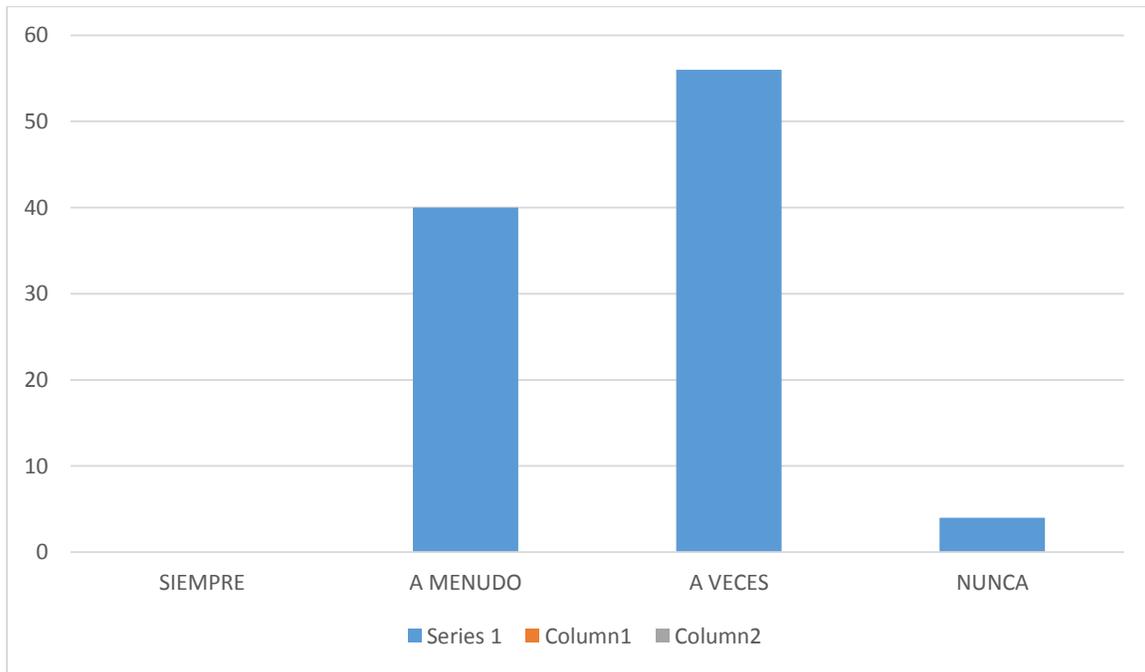
Introducción de cambios en la manera de trabajar (Ítem 11 b)

Tabla 58. Participación en la introducción de métodos de trabajo

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	40%
A VECES	56%
NUNCA	4%
<i>RESPUESTAS</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 22. Participación en la introducción de métodos de trabajo



Fuente: Autor.

Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios (Ítem 11 c)

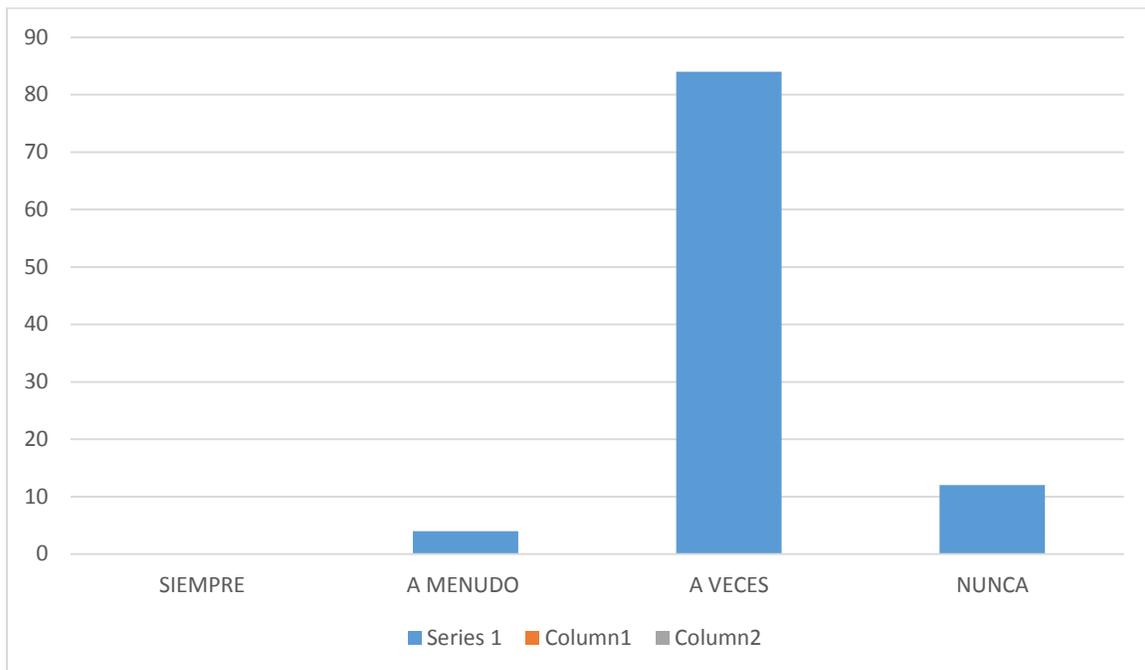
Tabla 59. Participación en el lanzamiento de nuevos productos

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	4%

A VECES	84%
NUNCA	12%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 23. Participación en el lanzamiento de nuevos productos



Fuente: Autor.

Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo (Ítem 11 d)

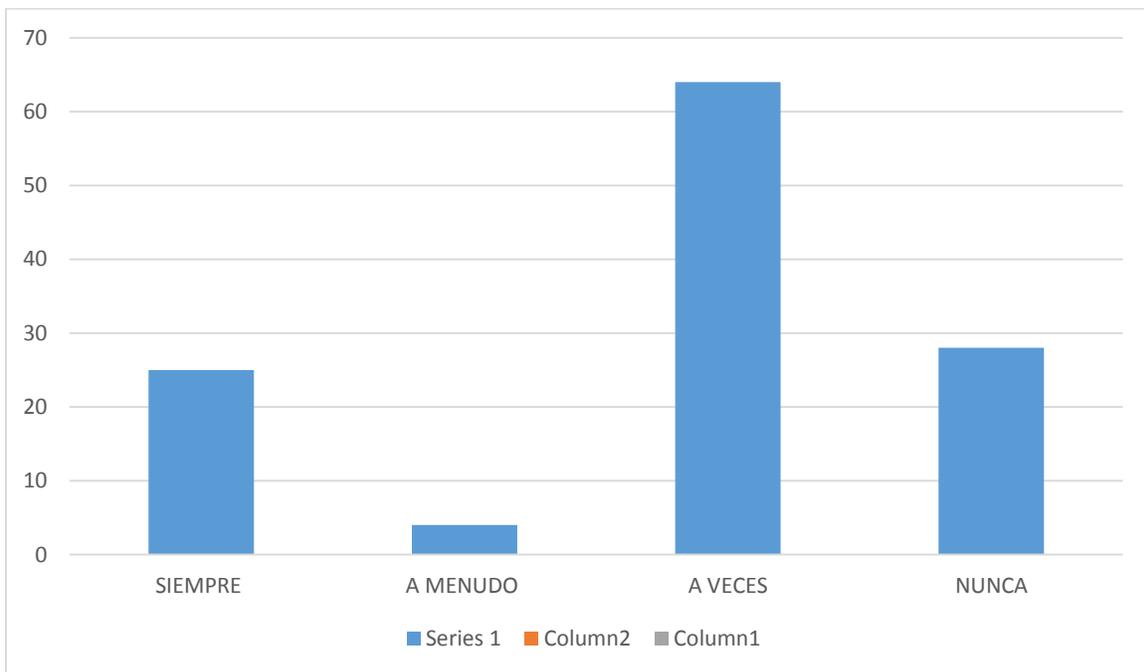
Tabla 60. Participación en la reorganización de áreas de trabajo

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	25%

A MENUDO	4%
A VECES	64%
NUNCA	28%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 24. Participación en la reorganización de áreas de trabajo



Fuente: Autor.

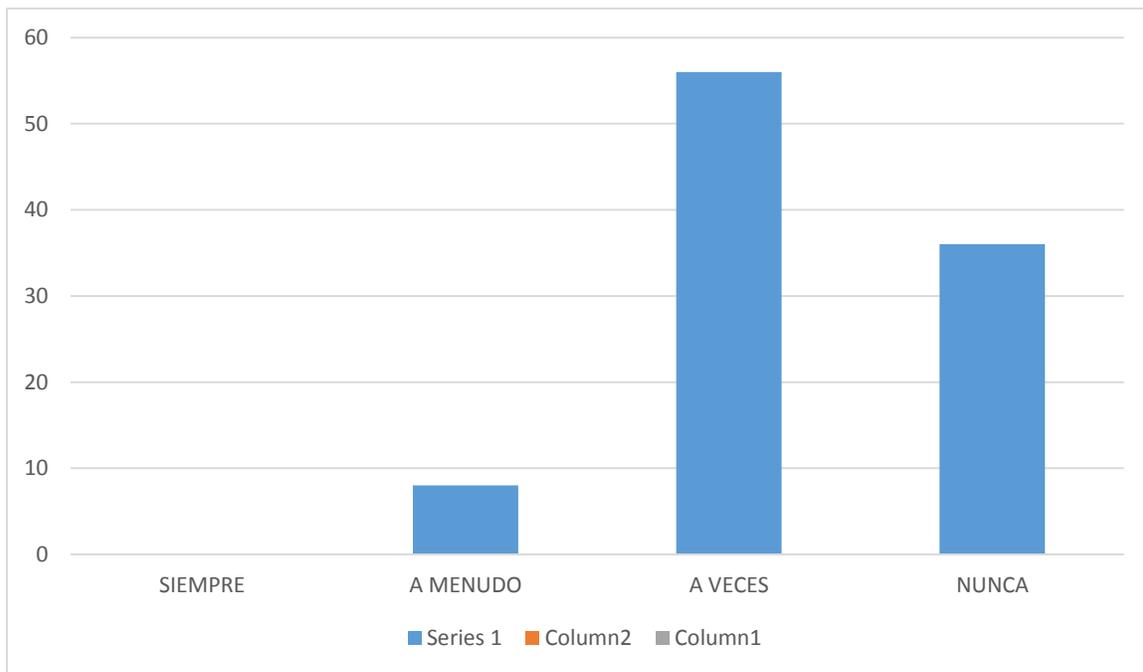
Cambios en la dirección o entre tus superiores (Ítem 11 e)

Tabla 61. Participación en la introducción de cambios en la dirección

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	8%
A VECES	56%
NUNCA	36%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 25. Participación en la introducción de cambios en la dirección



Fuente: Autor.

Contratación o incorporación de nuevos empleados (Ítem 11 f)

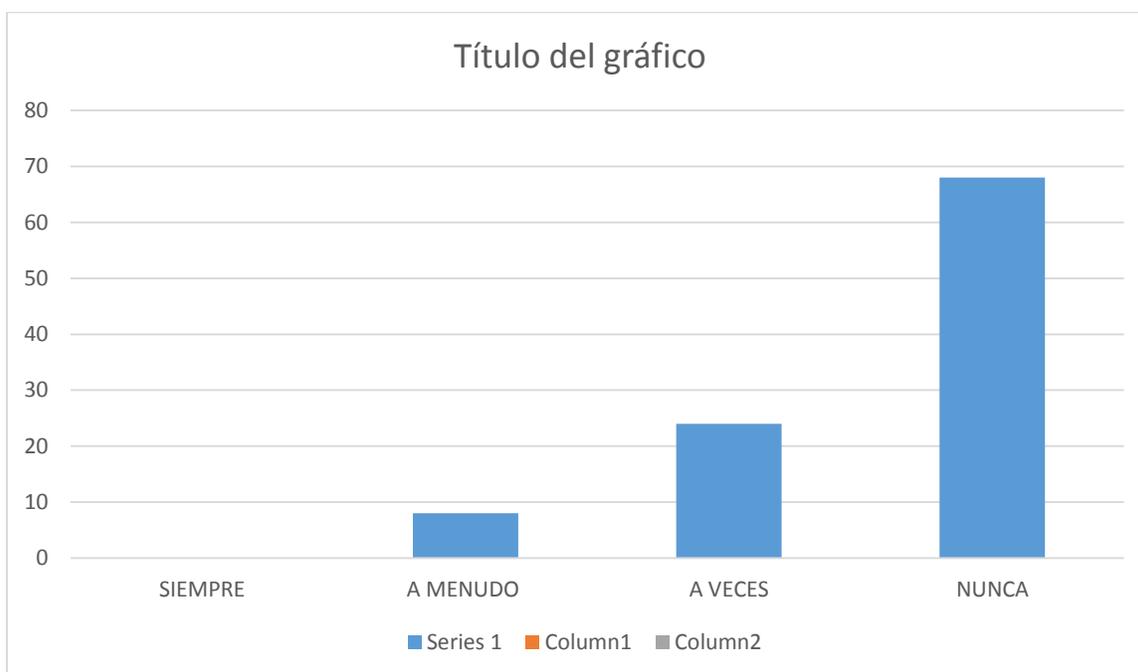
Tabla 62. Participación en contrataciones de personal

Tabla 63. Participación en la introducción de cambios en la dirección

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	8%
A VECES	24%
NUNCA	68%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 26. Participación en contrataciones de personal



Fuente: Autor.

Elaboración de las normas de trabajo (Ítem 11 g)

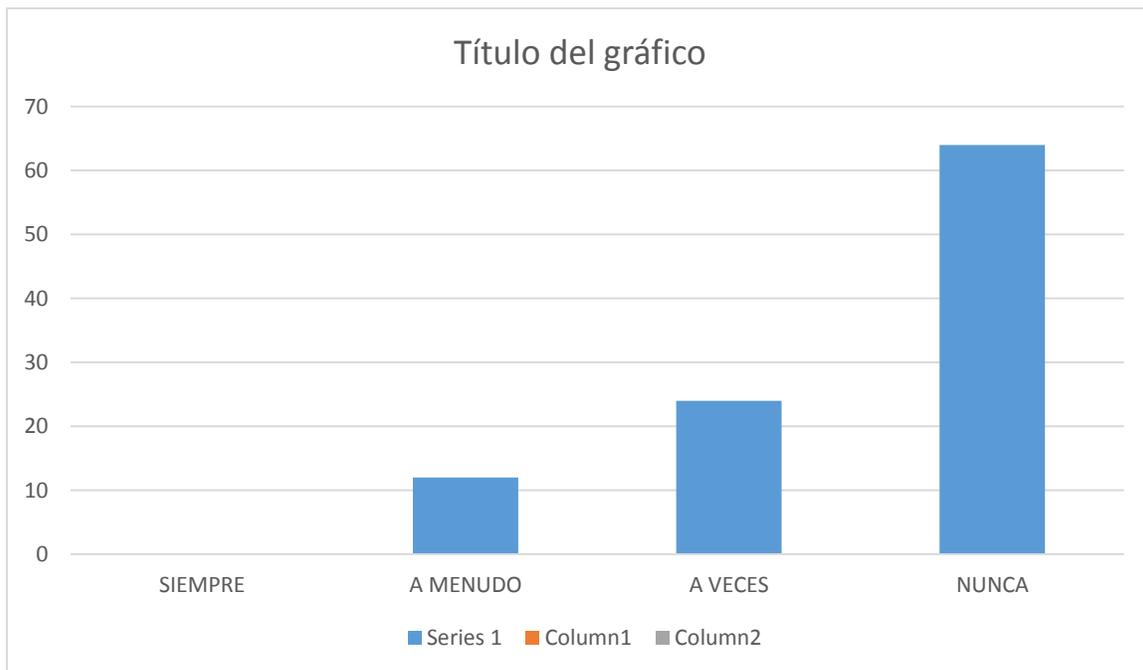
Tabla 64. Participación en la elaboración de normas de trabajo

Tabla 65. Participación en la introducción de cambios en la dirección

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	12%
A VECES	24%
NUNCA	64%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 27. Participación en la elaboración de normas de trabajo



Fuente: Autor.

2. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? (Ítem 12)

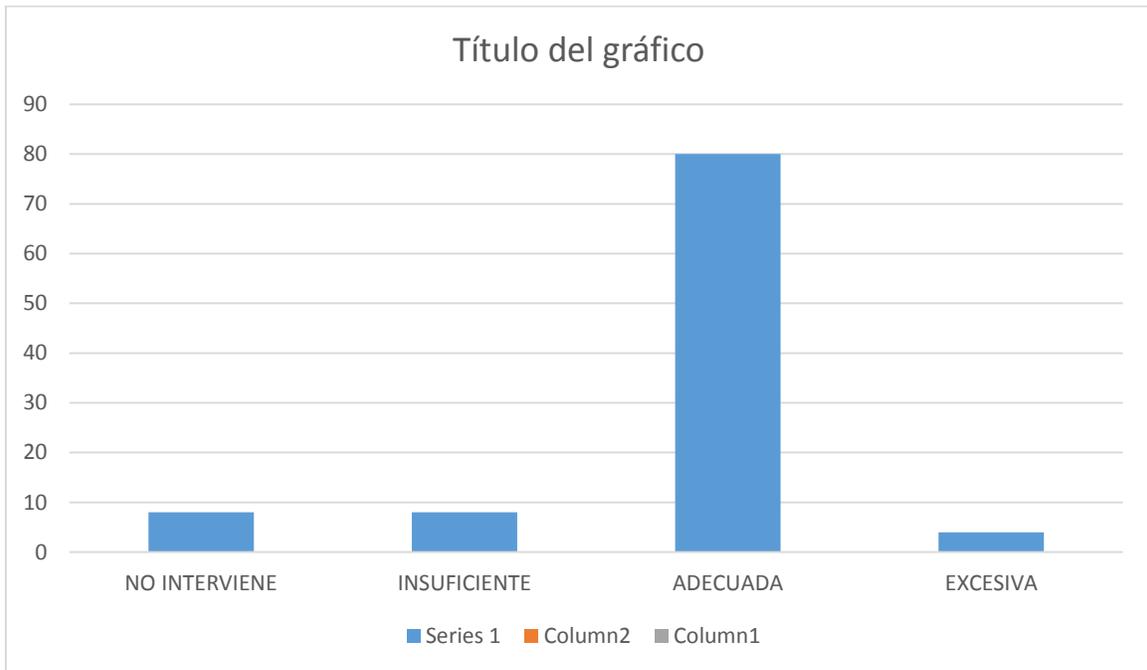
El método para realizar el trabajo (Ítem 12 a)

Tabla 66. Supervisión sobre los métodos

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	8%
A MENUDO	8%
A VECES	80%
NUNCA	4%
<i>RESPUESTAS</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 28. Supervisión sobre los métodos



Fuente: Autor.

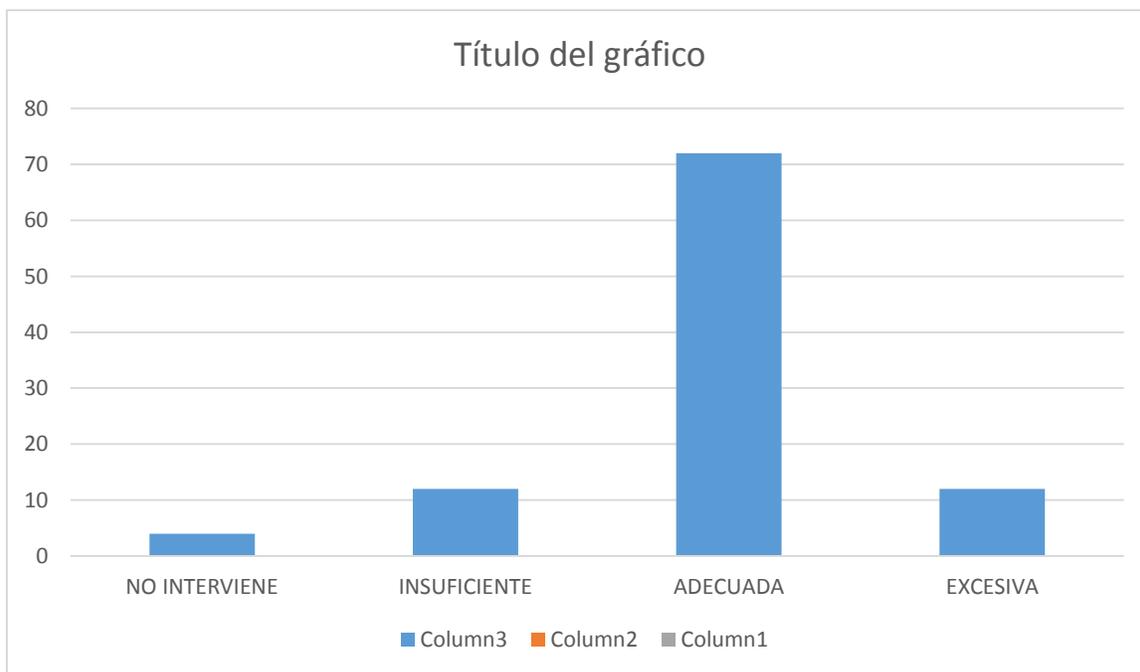
La planificación del trabajo (Ítem 12 b)

Tabla 67. Supervisión sobre la planificación

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
A MENUDO	12%
A VECES	72%
NUNCA	12%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 29. Supervisión sobre la planificación



Fuente: Autor.

El ritmo de trabajo (Ítem 12 c)

Tabla 68. Supervisión sobre el ritmo

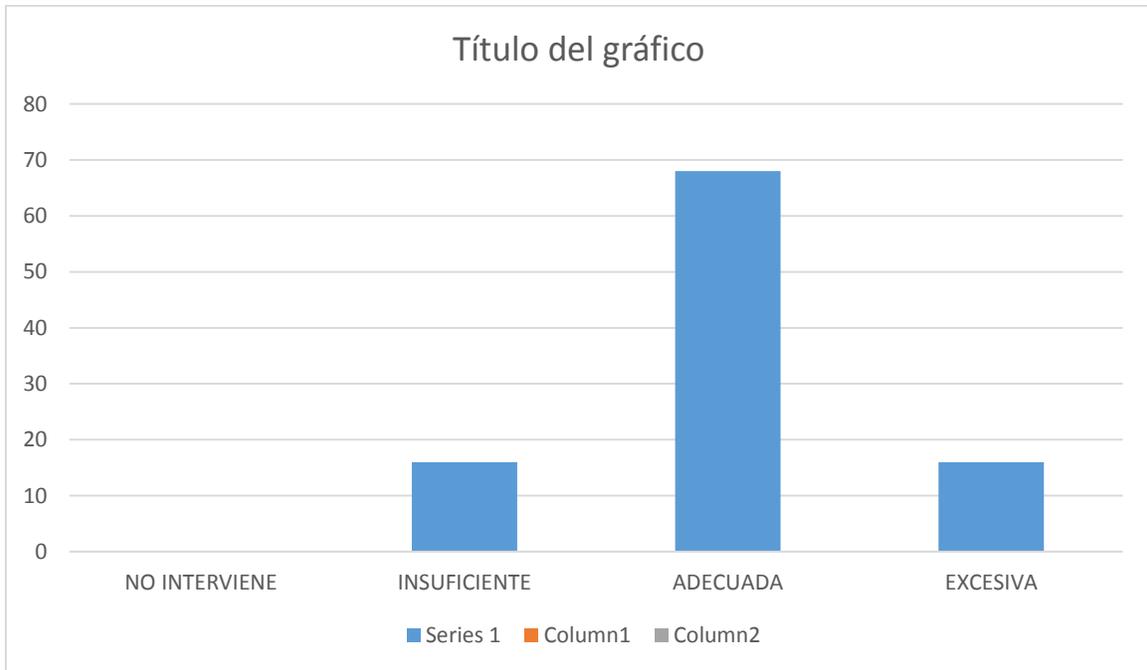
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	16%
A VECES	68%
NUNCA	16%

RESPUESTAS

100%

Fuente: Autor.

Figura 30. Supervisión sobre el ritmo



Fuente: Autor.

La calidad del trabajo realizado (Ítem 12 d)

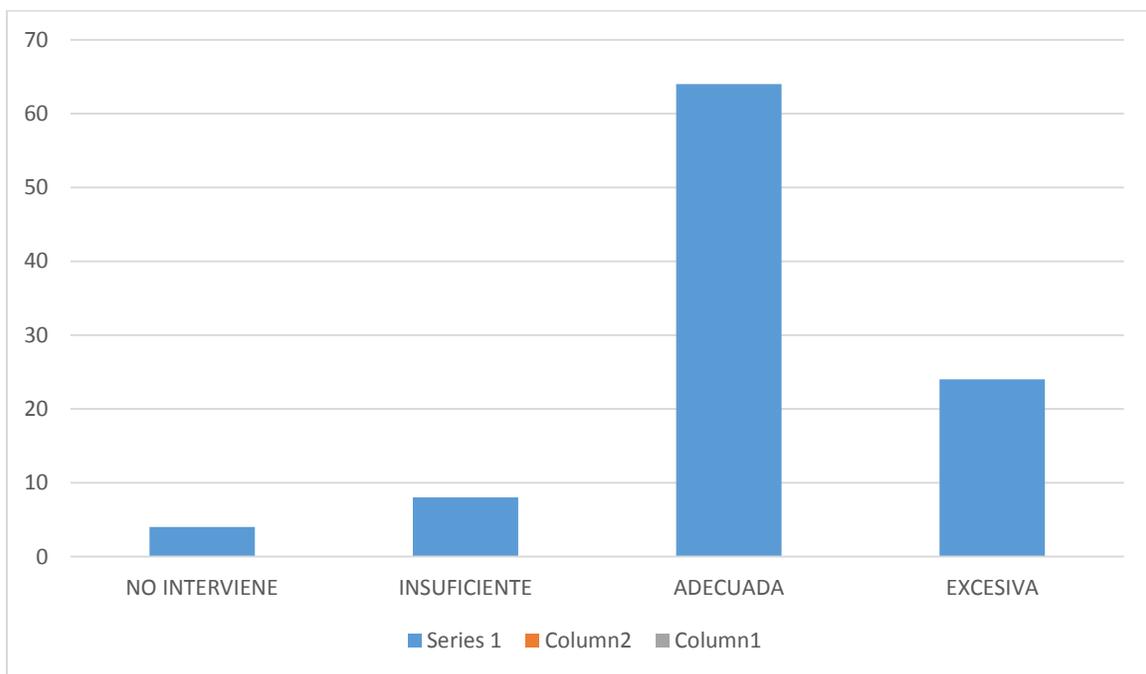
Tabla 69. Supervisión sobre el ritmo

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%

A MENUDO	8%
A VECES	64%
NUNCA	24%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 31. Supervisión sobre la calidad



Fuente: Autor.

INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

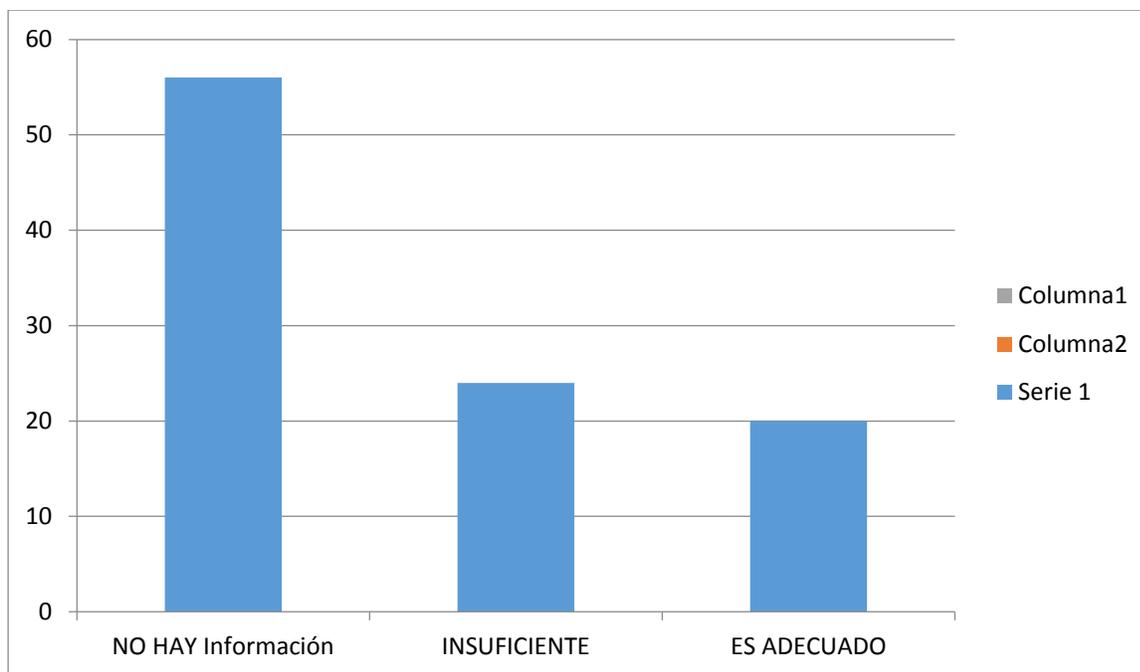
33. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? (Ítem 13)

Las posibilidades de formación (Ítem 13 a)

Tabla 70. Información sobre la formación

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
NO HAY FORMACIÓN	56%
INSUFICIENTE	24%
ES ADECUADA	20%
RESPUESTAS	100%

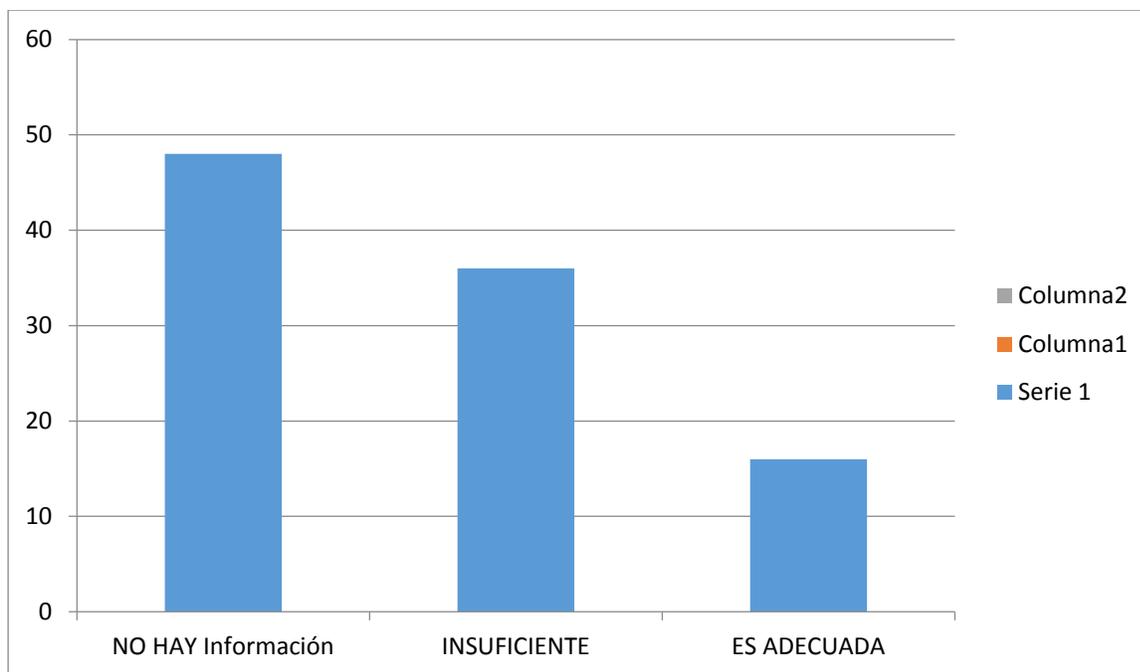
Fuente: Autor.



Las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

Tabla 71. Información sobre las posibilidades de promoción

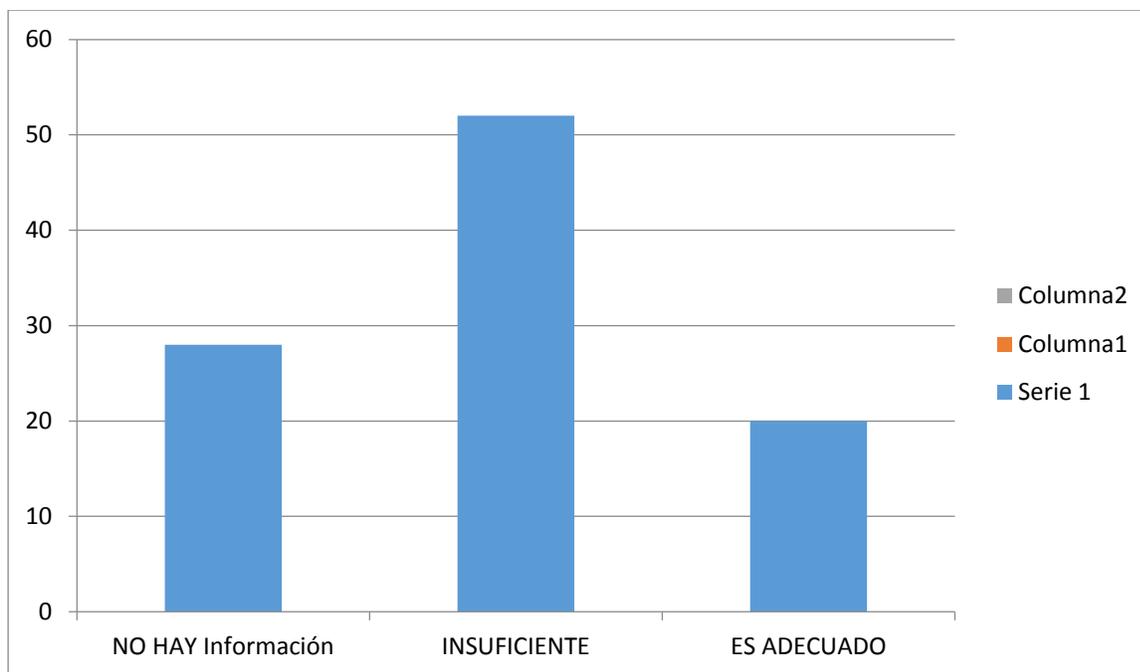
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
NO HAY FORMACIÓN	48%
INSUFICIENTE	36%
ES ADECUADA	16%
RESPUESTAS	100%



Los requisitos para ocupar plazas de promoción (Ítem 13 c)

Tabla 72. Información sobre requisitos para la promoción

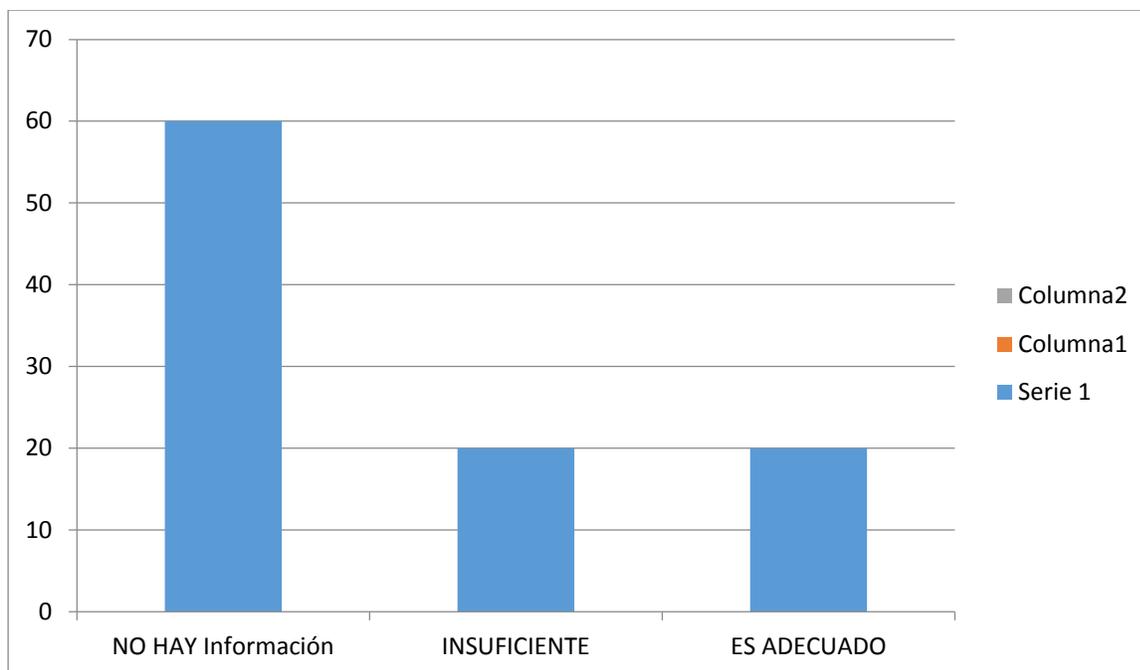
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
NO HAY FORMACIÓN	28%
INSUFICIENTE	52%
ES ADECUADA	20%
RESPUESTAS	100%



La situación de la empresa en el mercado (Ítem 13 d)

Tabla 73. Información sobre la situación de la empresa

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
NO HAY FORMACIÓN	60%
INSUFICIENTE	20%
ES ADECUADA	20%
RESPUESTAS	100%

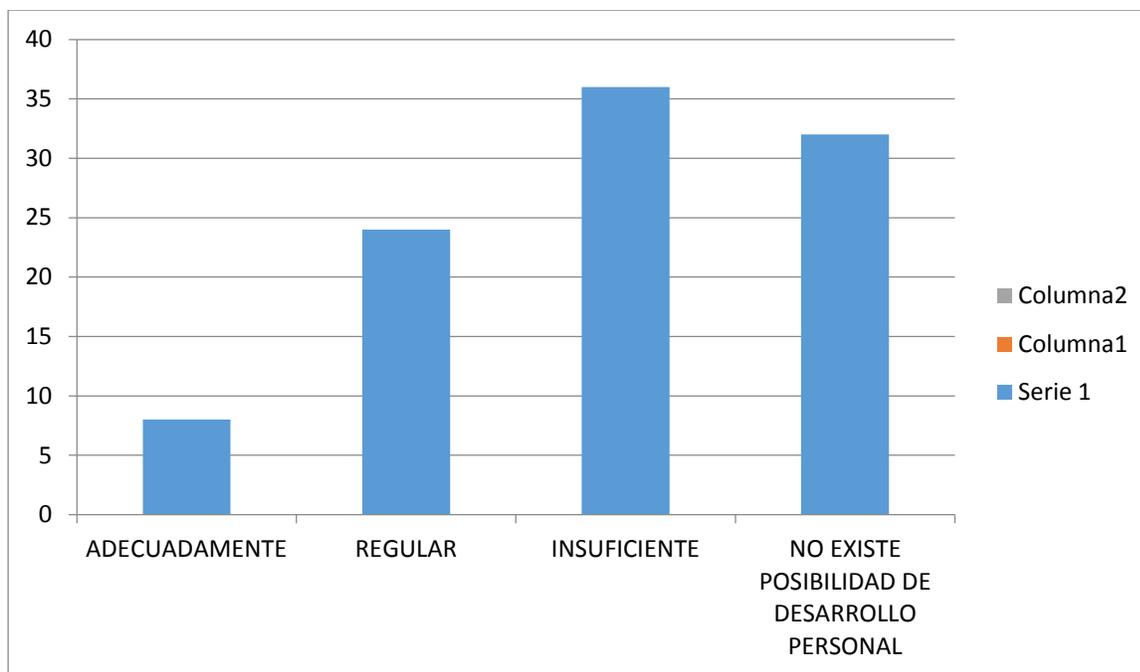


34. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera...)? (Ítem 41)

Tabla 74. Facilidades para el desarrollo profesional

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
ADECUADAMENTE	8%
REGULAR	24%
INSUFICIENTE	36%
NO EXISTE POSIBILIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL	32%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.



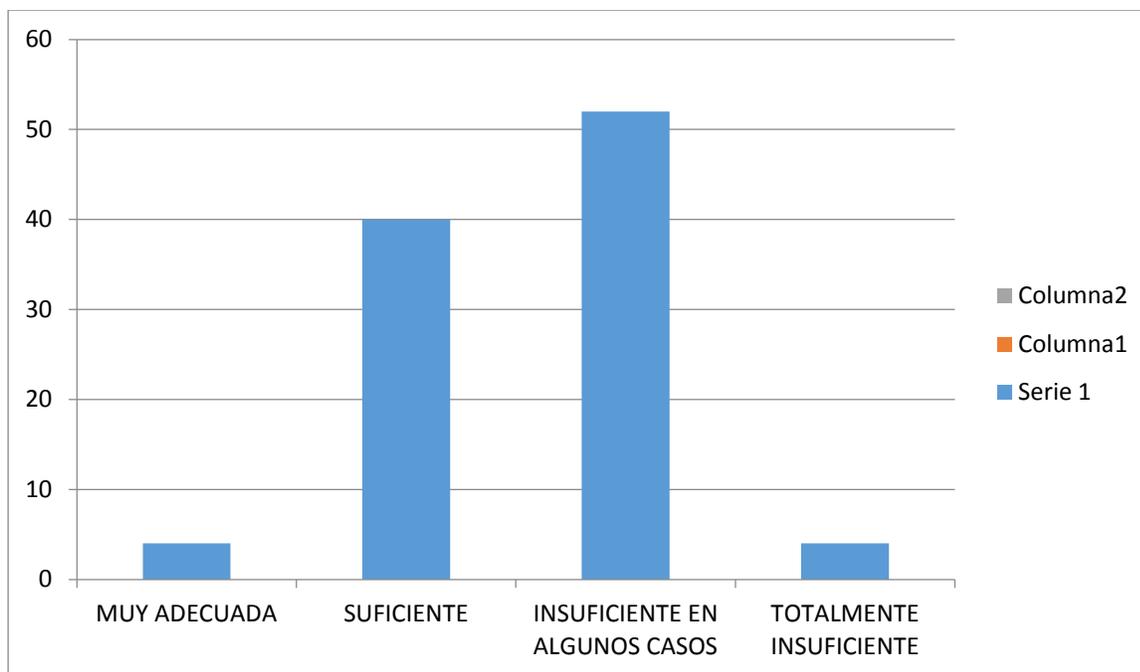
35. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

(Ítem 42)

Tabla 75. Valoración de la formación

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
MUY ADECUADA	4%
SUFICIENTE	40%
INSUFICIENTE EN ALGUNOS CASOS	52%
TOTALMENTE INSUFICIENTE	4%
RESPUESTAS	100%

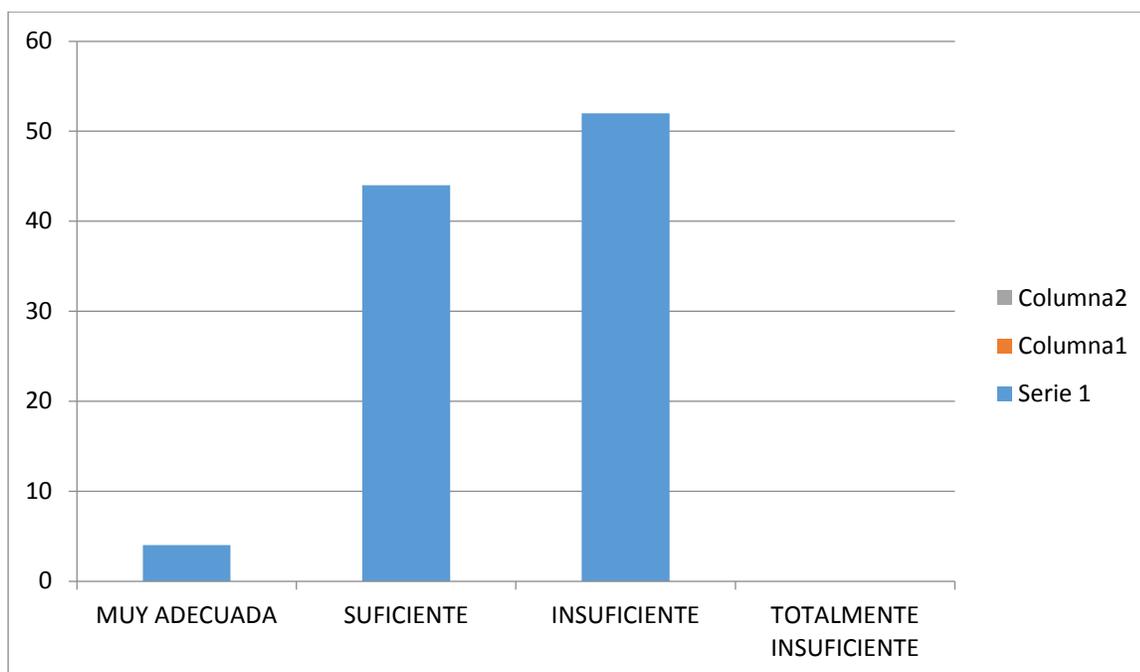
Fuente: Autor.



36. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es: (Ítem 43)

Tabla 76. Equilibrio entre esfuerzo y recompensas

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
MUY ADECUADA	4%
SUFICIENTE	44%
INSUFICIENTE EN ALGUNOS CASOS	52%
TOTALMENTE INSUFICIENTE	0%
RESPUESTAS	100%

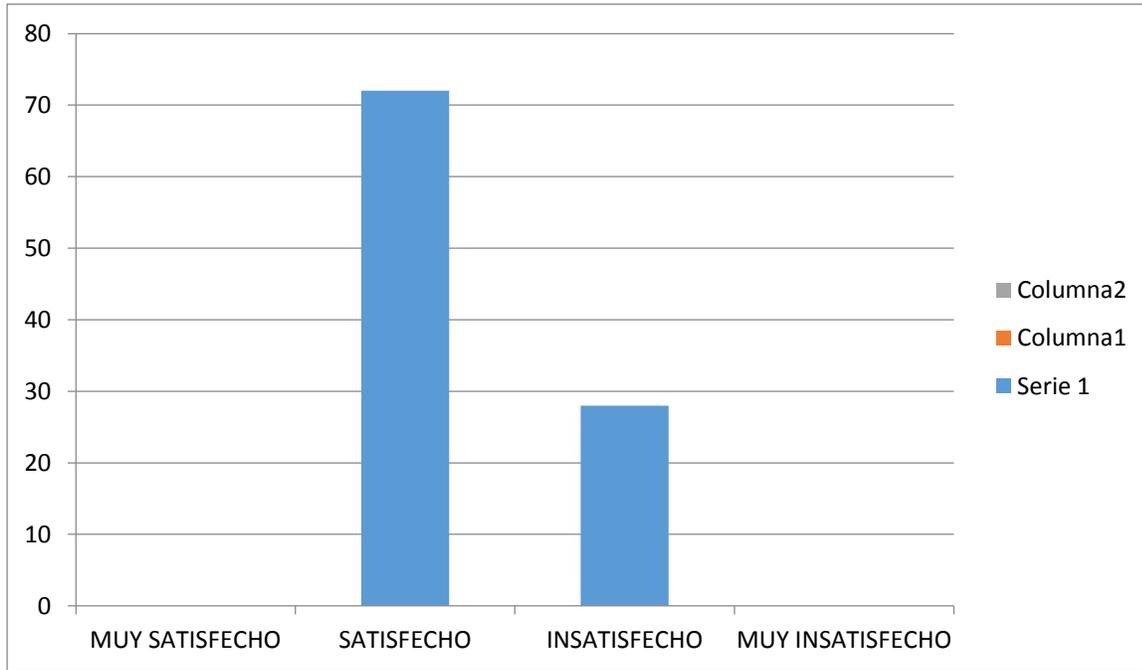


37. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes? (Ítem 44)

Tabla 77. Satisfacción con el salario

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
MUY SATISFECHO	0%
SATISFECHO	72%
INSATISFECHO	28%
MUY INSATISFECHO	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.



DESEMPEÑO DE ROL

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- La claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

- El conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

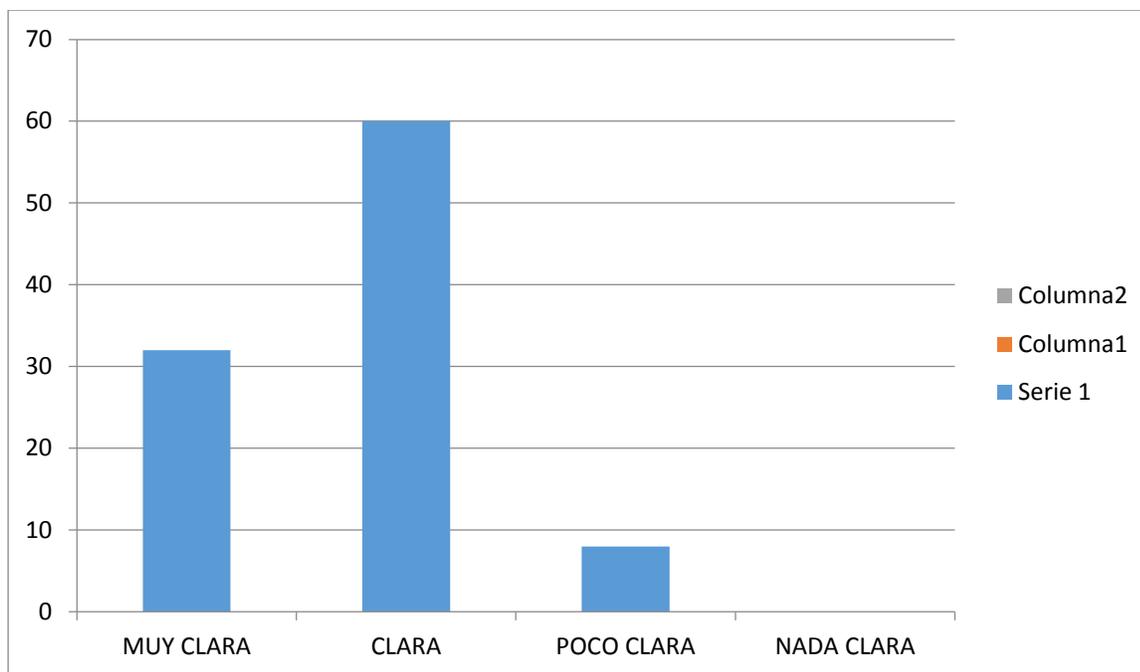
38. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? (Ítem 14)

Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones) (Ítem 14 a)

Tabla 78. Especificaciones de los cometidos

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
MUY CLARA	43%
CLARA	51%
POCO CLARA	6%
NADA CLARA	0%
RESPUESTAS	100%

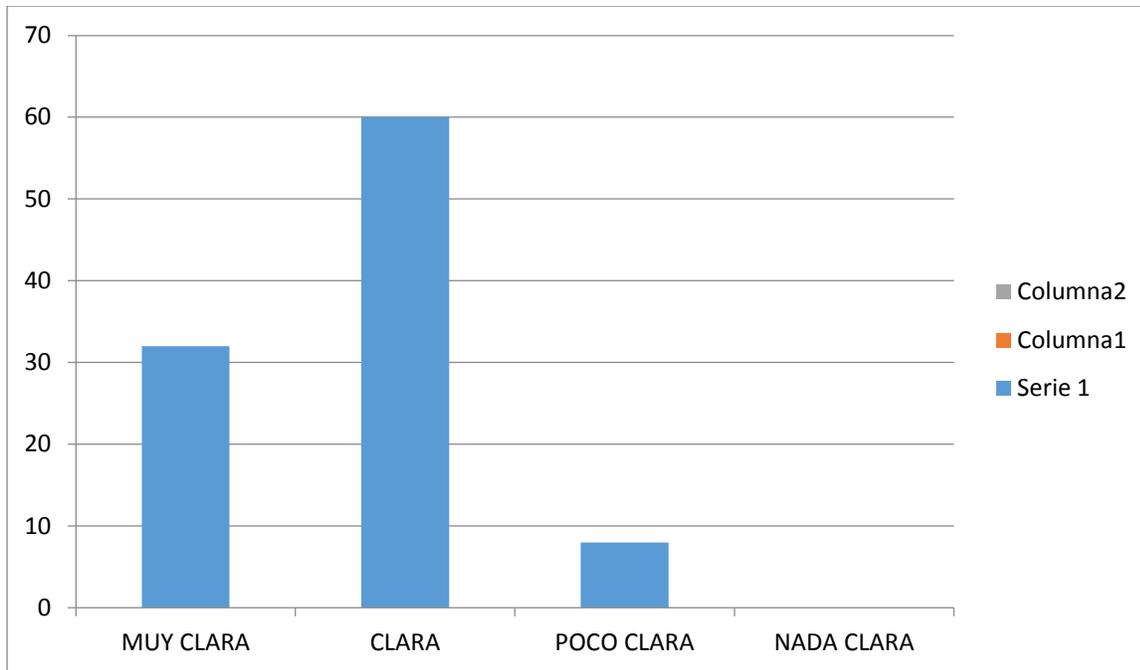
Fuente: Autor.



Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo) (Ítem 14 b)

Tabla 79. Especificaciones de los procedimientos

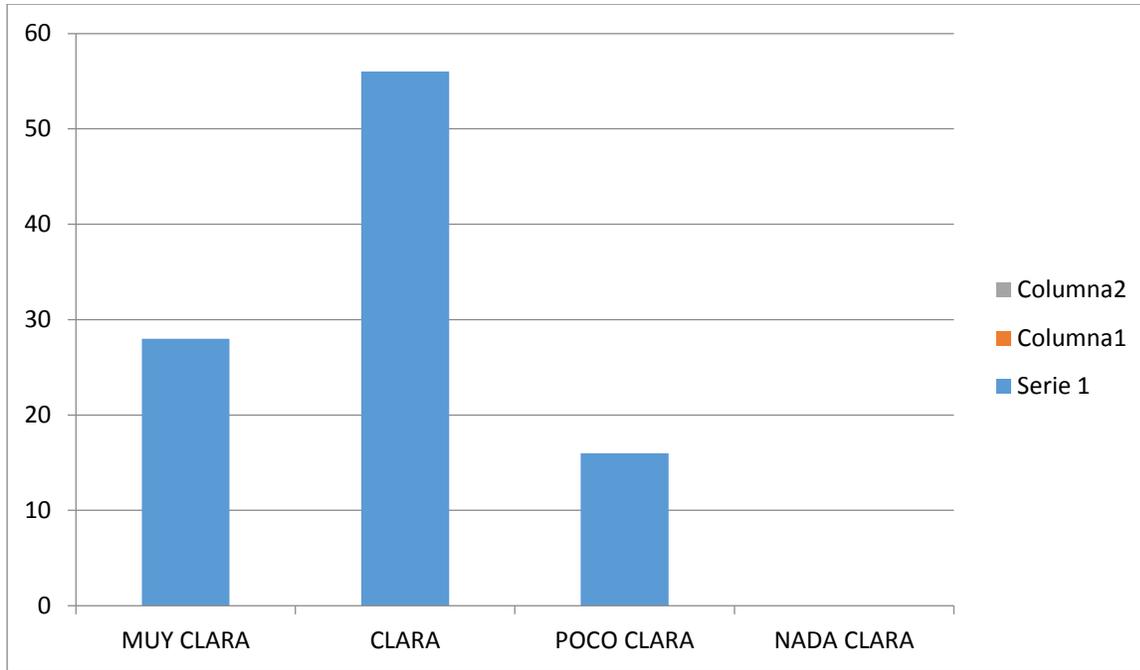
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
MUY CLARA	24%
CLARA	72%
POCO CLARA	4%
NADA CLARA	0%
<i>RESPUESTAS</i>	100%



La cantidad de trabajo que se espera que hagas (Ítem 14 c)

Tabla 80. Especificaciones de la cantidad de trabajo

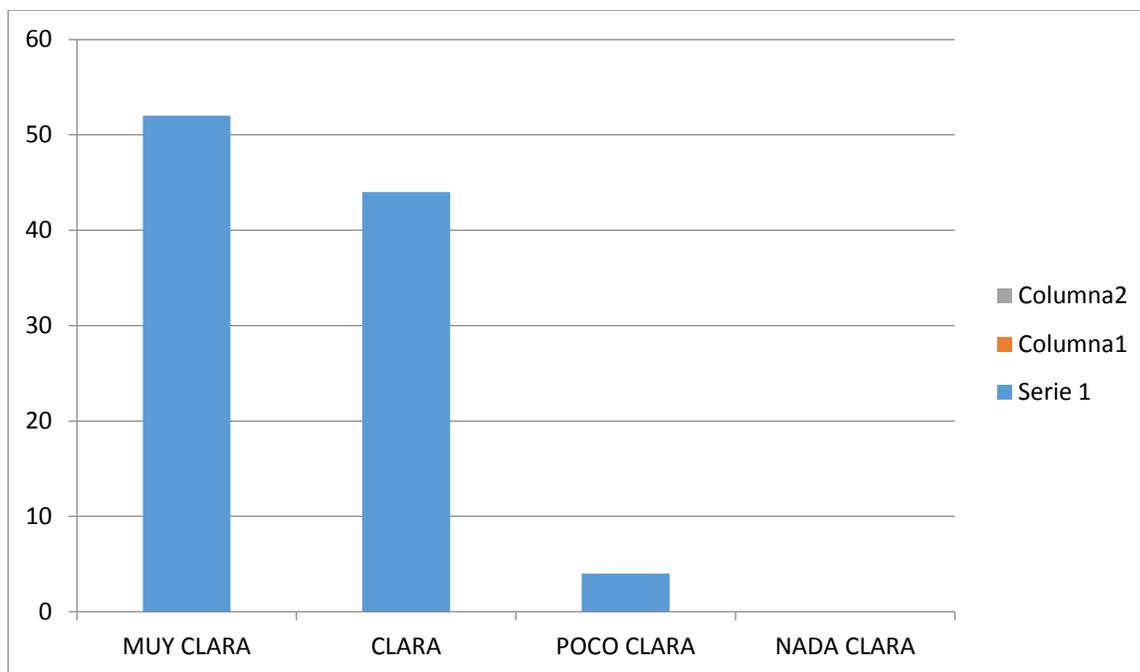
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
MUY CLARA	28%
CLARA	56%
POCO CLARA	16%
NADA CLARA	0%
<i>RESPUESTAS</i>	100%



La calidad de trabajo que se espera que hagas (Ítem 14 d)

Tabla 81. Especificaciones de la calidad de trabajo

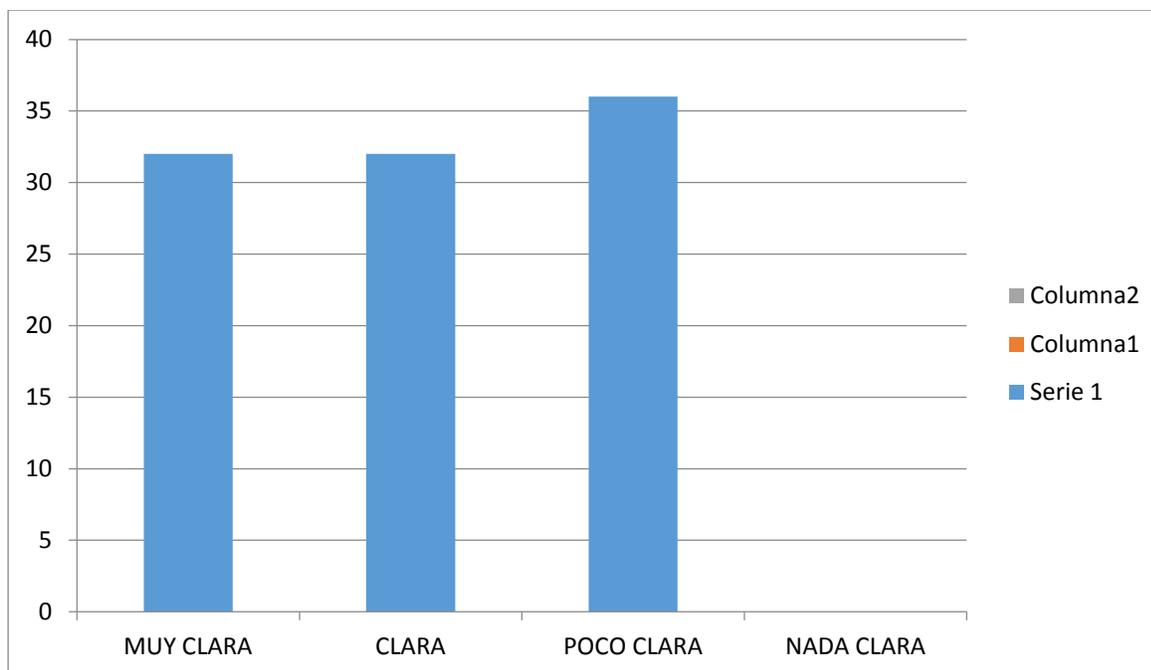
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
MUY CLARA	52%
CLARA	44%
POCO CLARA	4%
NADA CLARA	0%
RESPUESTAS	100%



El tiempo asignado para realizar el trabajo (Ítem 14 e)

Tabla 82. Especificaciones de los tiempos de trabajo

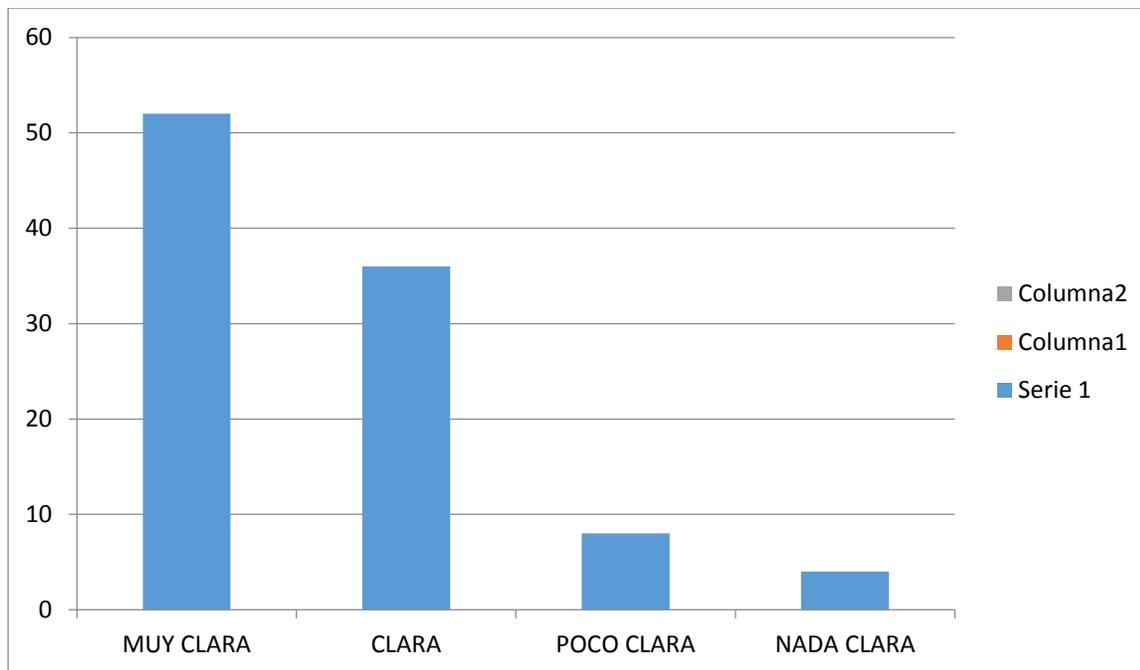
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
MUY CLARA	32%
CLARA	32%
POCO CLARA	36%
NADA CLARA	0%
<i>RESPUESTAS</i>	100%



La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no) (Ítem 14 f)

Tabla 83. Especificaciones de la responsabilidad del puesto

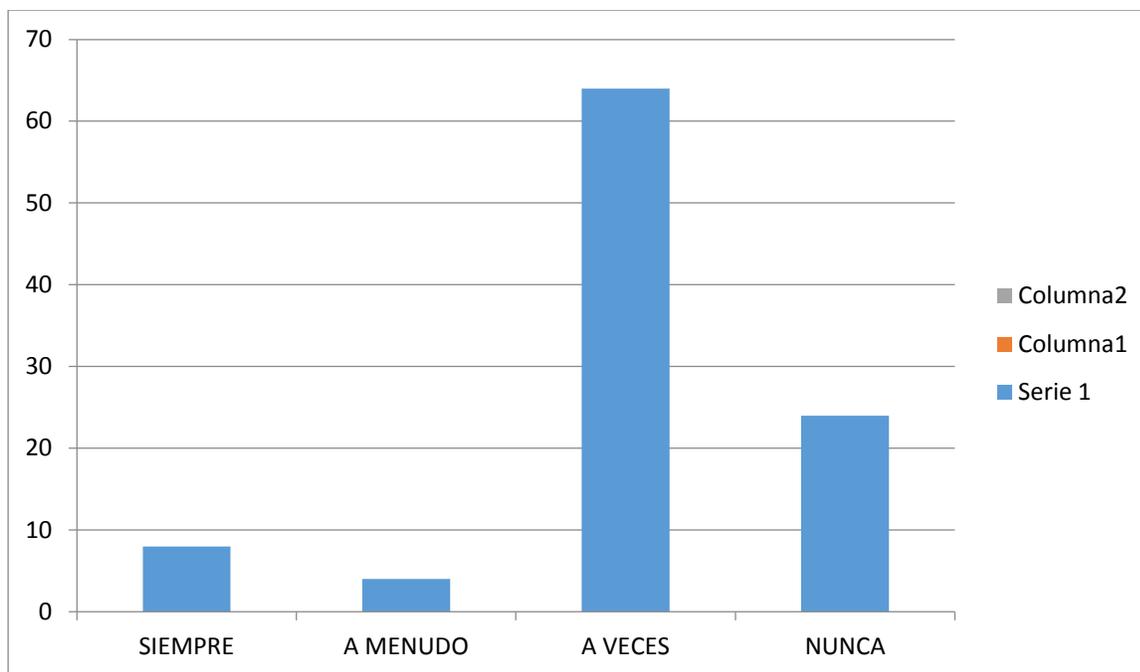
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
MUY CLARA	52%
CLARA	36%
POCO CLARA	8%
NADA CLARA	4%
<i>RESPUESTAS</i>	100%



1. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo (Ítem 15)

Se te asignan áreas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales (Ítem 15 a)

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	8%
A MENUDO	4%
A VECES	64%
NUNCA	24%
RESPUESTAS	100%

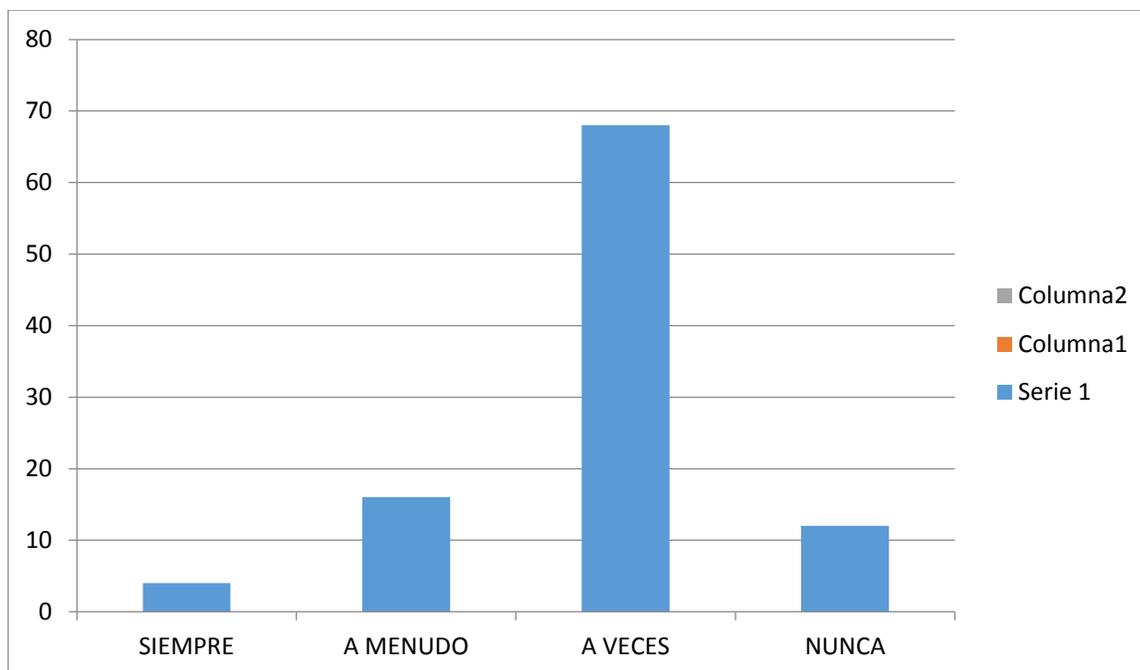


Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos (Ítem 15)

b)

Tabla 84. Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos

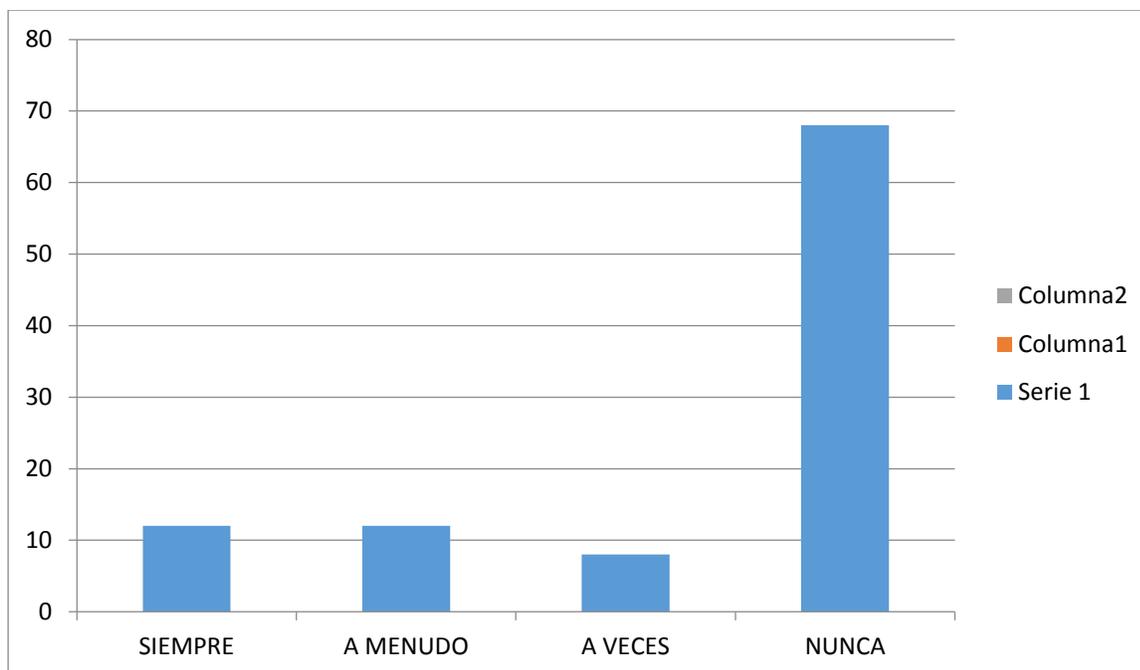
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	4%
A MENUDO	16%
A VECES	68%
NUNCA	12%
RESPUESTAS	100%



Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional... (Ítem 15 c)

Tabla 85. Conflictos morales

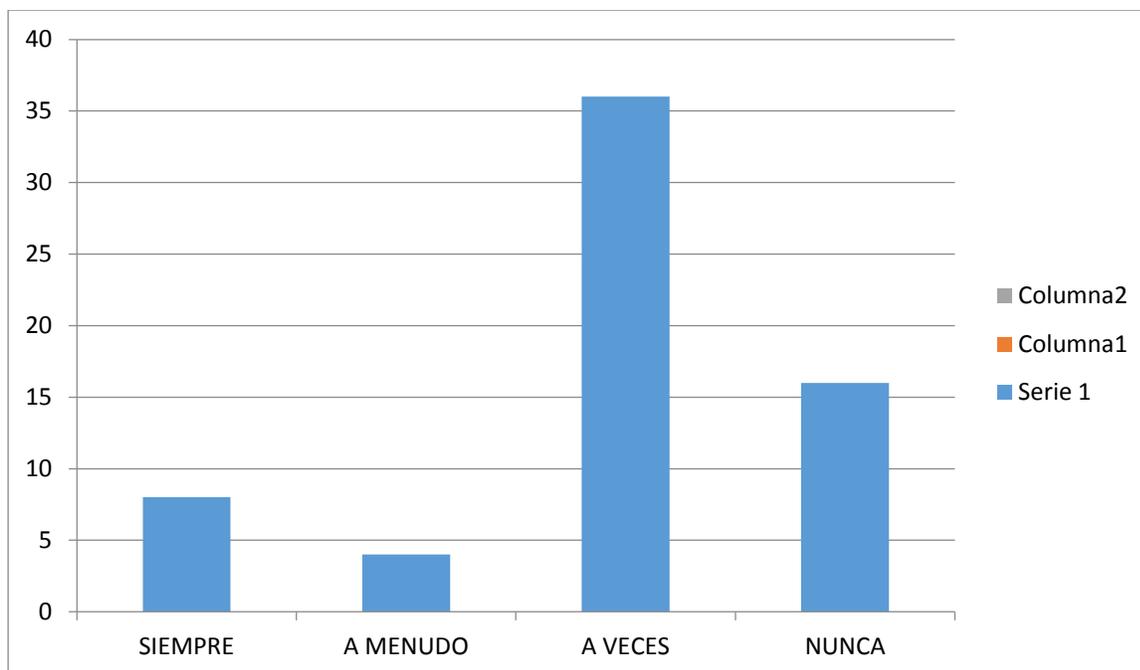
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	12%
A MENUDO	12%
A VECES	8%
NUNCA	68%
RESPUESTAS	100%



Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra) (Ítem 15 d)

Tabla 86. Instrucciones contradictorias

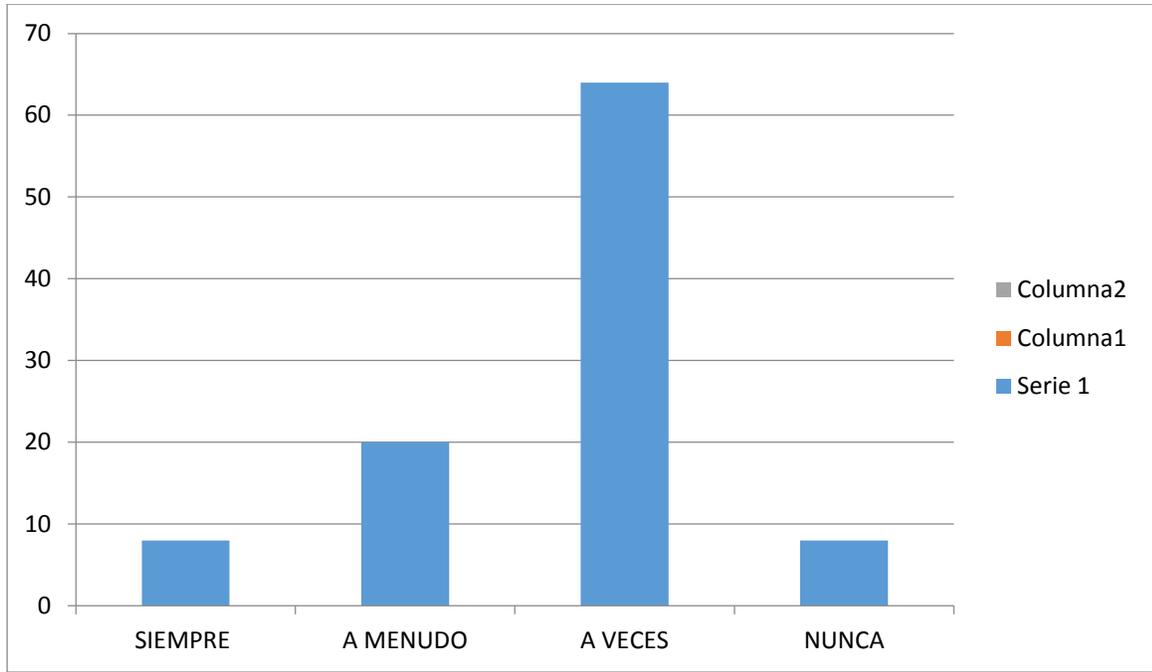
RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	8%
A MENUDO	4%
A VECES	36%
NUNCA	16%
RESPUESTAS	100%



Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores (Ítem 15 e)

Tabla 87. Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	8%
A MENUDO	20%
A VECES	64%
NUNCA	8%
RESPUESTAS	100%



RELACIONES Y APOYO SOCIAL

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales, ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: (Ítem 16)

Tus jefes (Ítem 16 a)

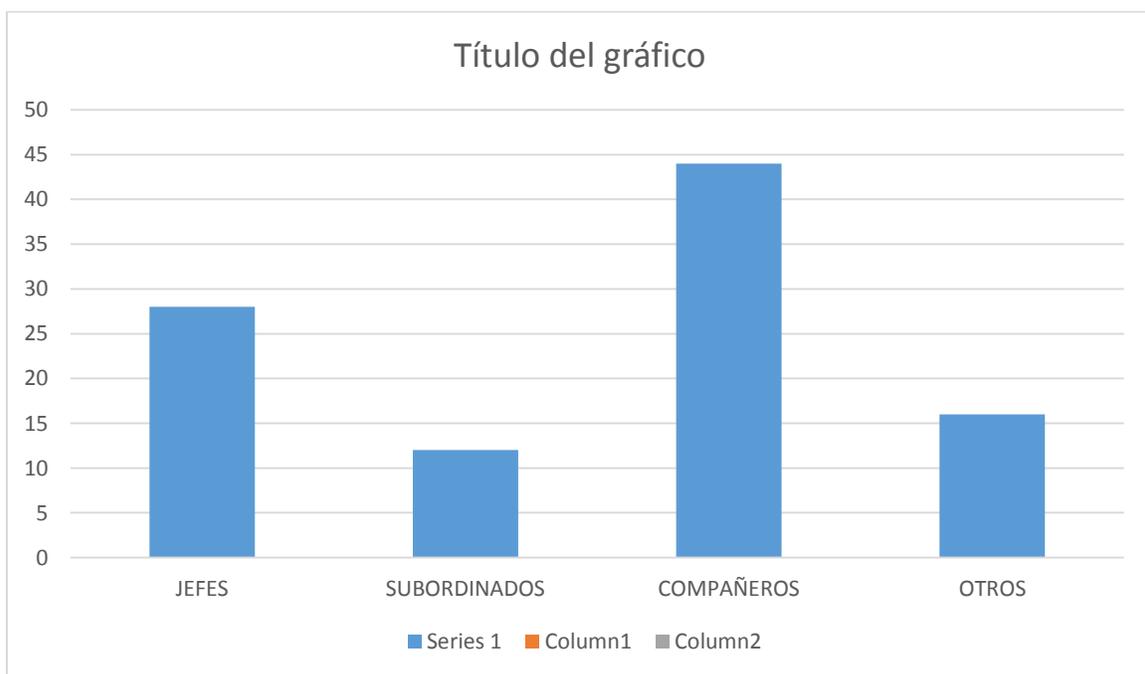
Tabla 88. ¿Puedes contar con tus jefes?

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	28%
A MENUDO	12%

A VECES	44%
NUNCA	16%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 32. ¿Puedes contar con tus jefes?



Fuente: Autor.

Tus compañeros (Ítem 16 b)

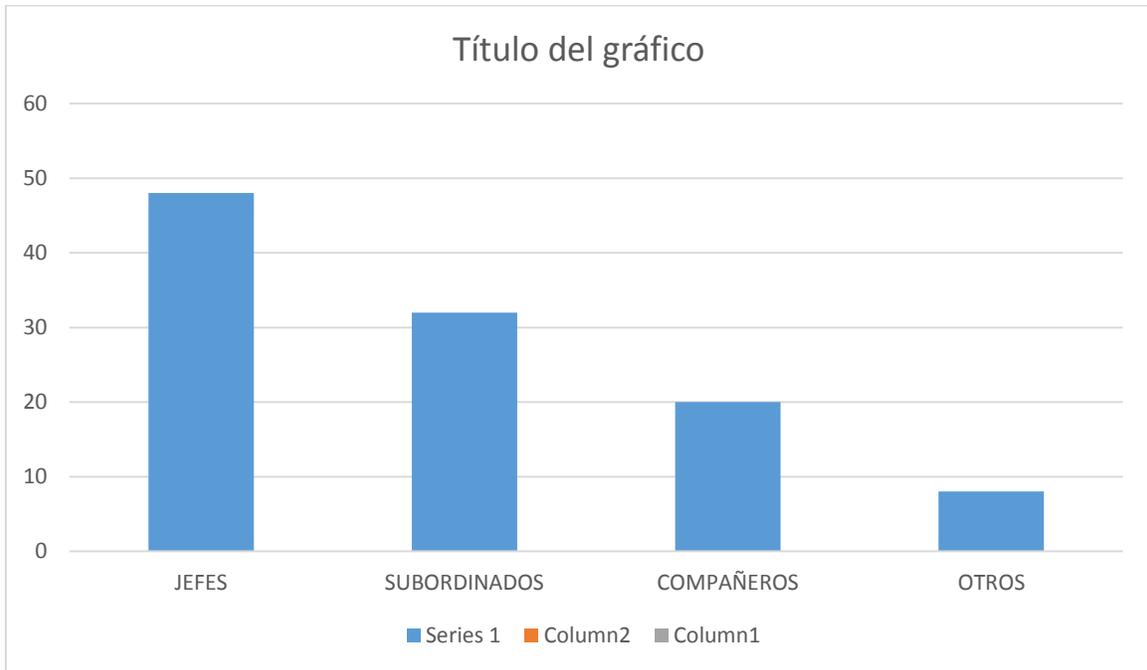
Tabla 89. ¿Puedes contar con tus compañeros?

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	48%
A MENUDO	32%
A VECES	20%

NUNCA	8%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 33. ¿Puedes contar con tus compañeros?



Fuente: Autor.

Tus subordinados (Ítem 16 c)

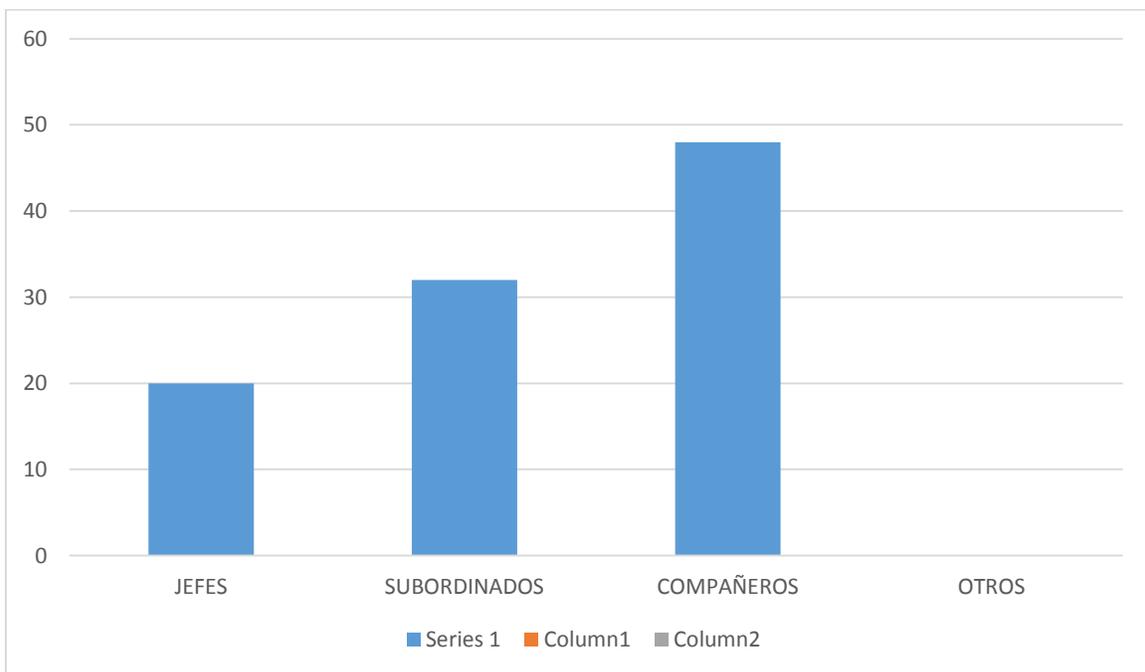
Tabla 90. ¿Puedes contar con tus subordinados?

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	20%
A MENUDO	32%

A VECES	48%
NUNCA	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 34. ¿Puedes contar con tus subordinados?



Fuente: Autor.

Otras personas que trabajan en la empresa (Ítem 16 d)

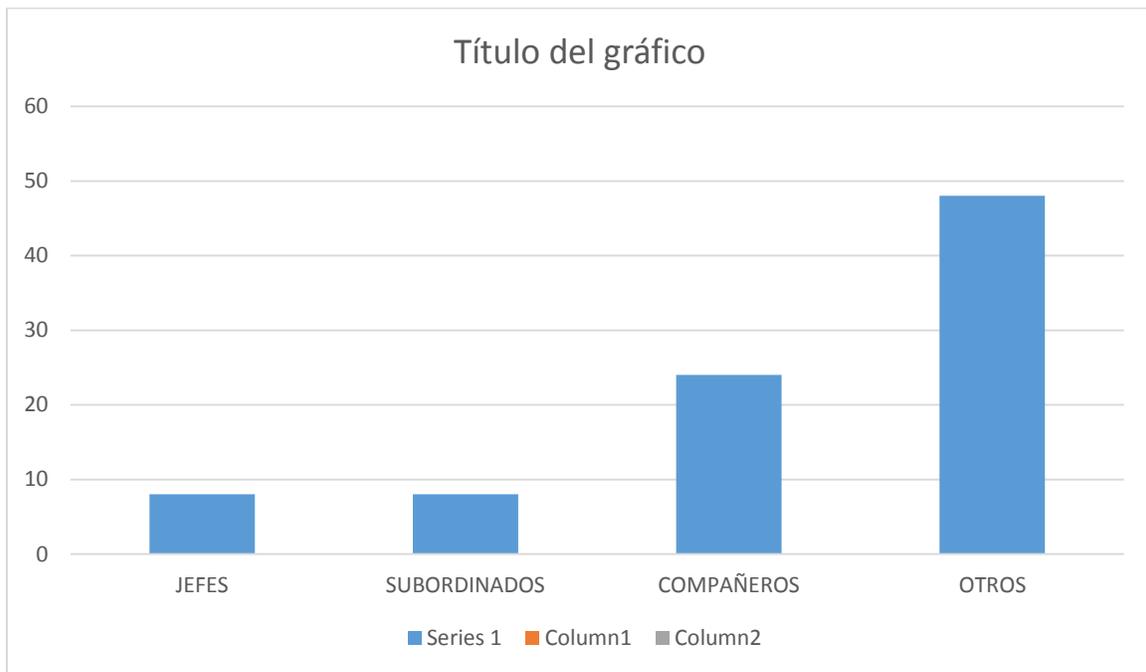
Tabla 91. ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
-------------------	---------------------------------

SIEMPRE	8%
A MENUDO	8%
A VECES	24%
NUNCA	48%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 35. ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?



Fuente: Autor.

2. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar? (Ítem 17)

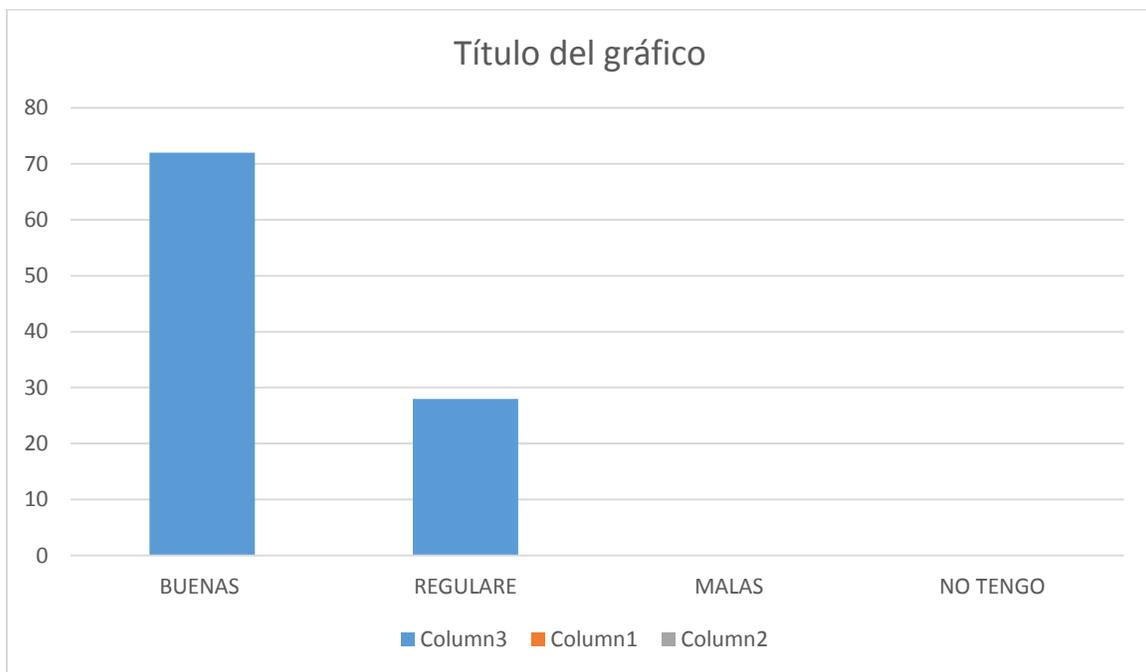
RESPUESTAS

PORCENTAJE DE RESPUESTAS

SIEMPRE	72%
A MENUDO	28%
A VECES	0%
NUNCA	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 36. Calidad de las relaciones



Fuente: Autor.

3. Con qué frecuencia se producen las siguientes situaciones en tu trabajo: (Ítem 18)

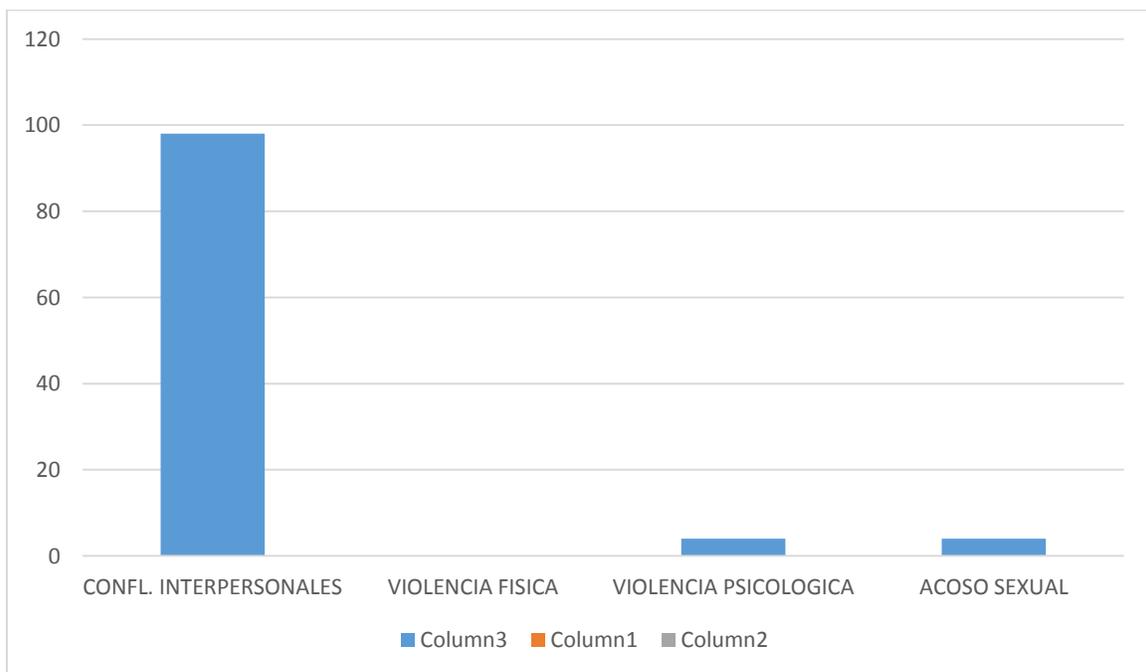
Los conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

Tabla 92. Exposición a conflictos interpersonales

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	98%
A MENUDO	0%
A VECES	4%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 37. Exposición a conflictos interpersonales



Fuente: Autor.

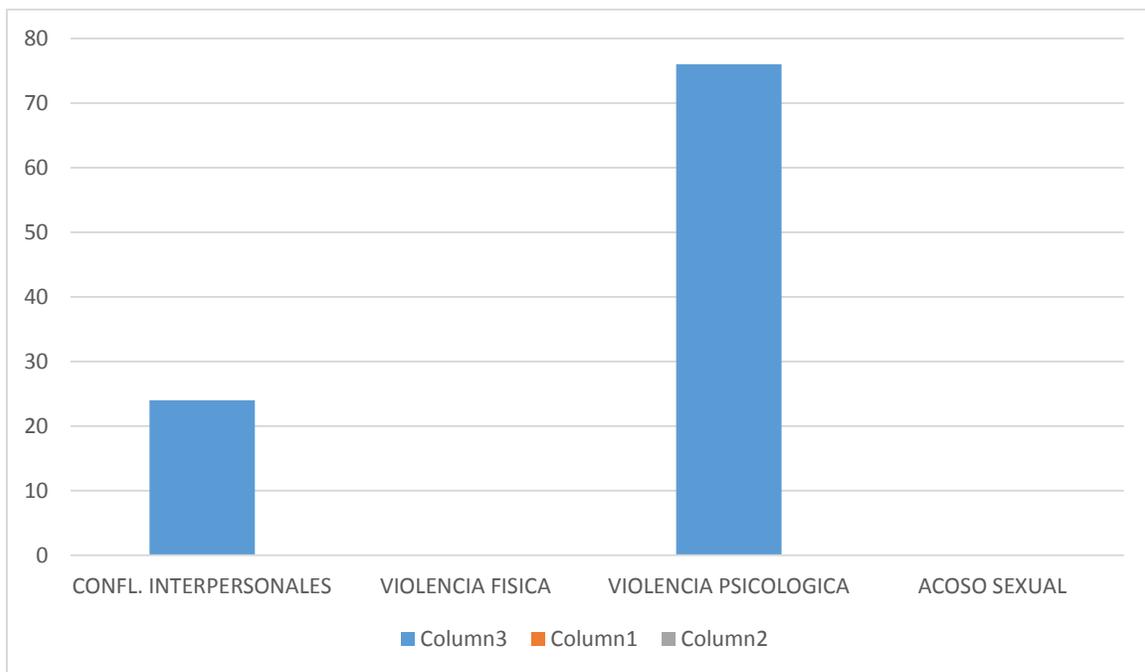
Las situaciones de violencia física (Ítem 18 b)

Tabla 93. Exposición a violencia física

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	24%
A MENUDO	0%
A VECES	76%
NUNCA	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 38. Exposición a violencia física



Fuente: Autor.

Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales) (Ítem 18 c)

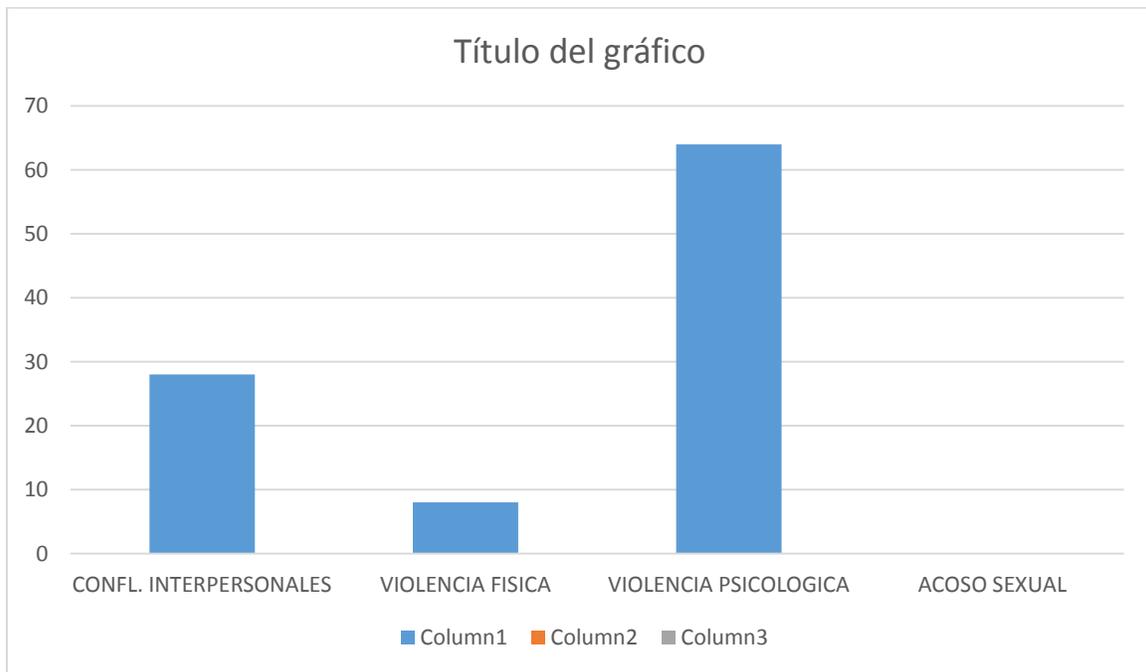
Tabla 94. Exposición a violencia psicológica

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
------------	--------------------------

SIEMPRE	28%
A MENUDO	8%
A VECES	64%
NUNCA	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 39. Exposición a violencia psicológica



Fuente: Autor.

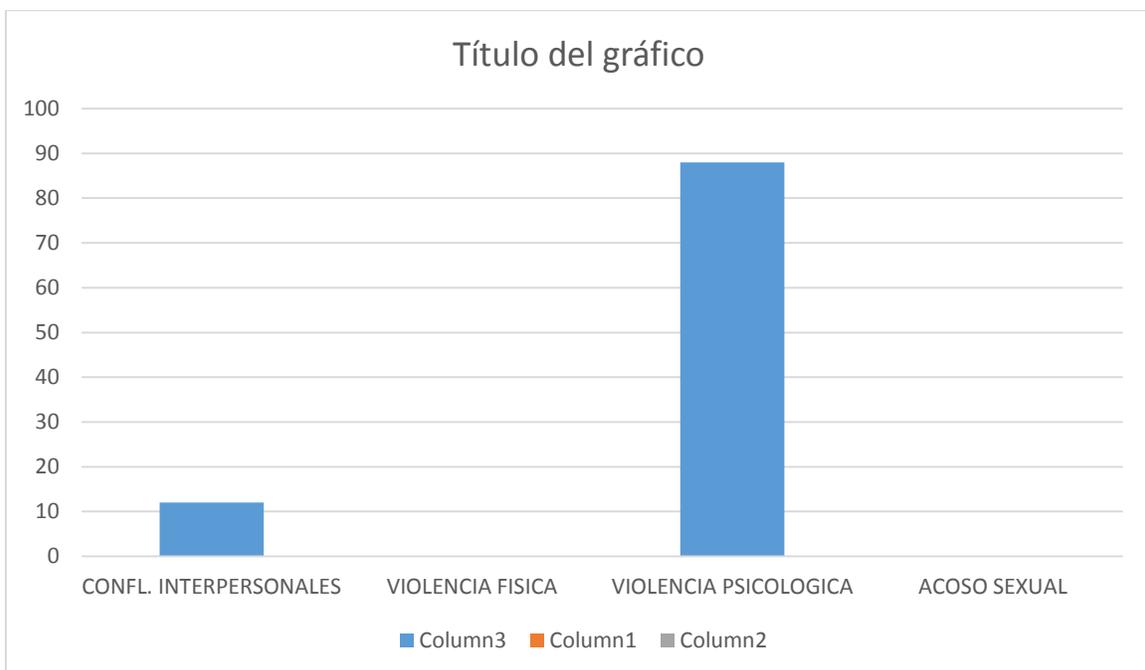
Las situaciones de acoso sexual (Ítem 18 d)

Tabla 95. Exposición a acoso sexual

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	12%
A MENUDO	0%
A VECES	88%
NUNCA	0%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 40. Exposición a acoso sexual



Fuente: Autor.

**4. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:
(Ítem 19)**

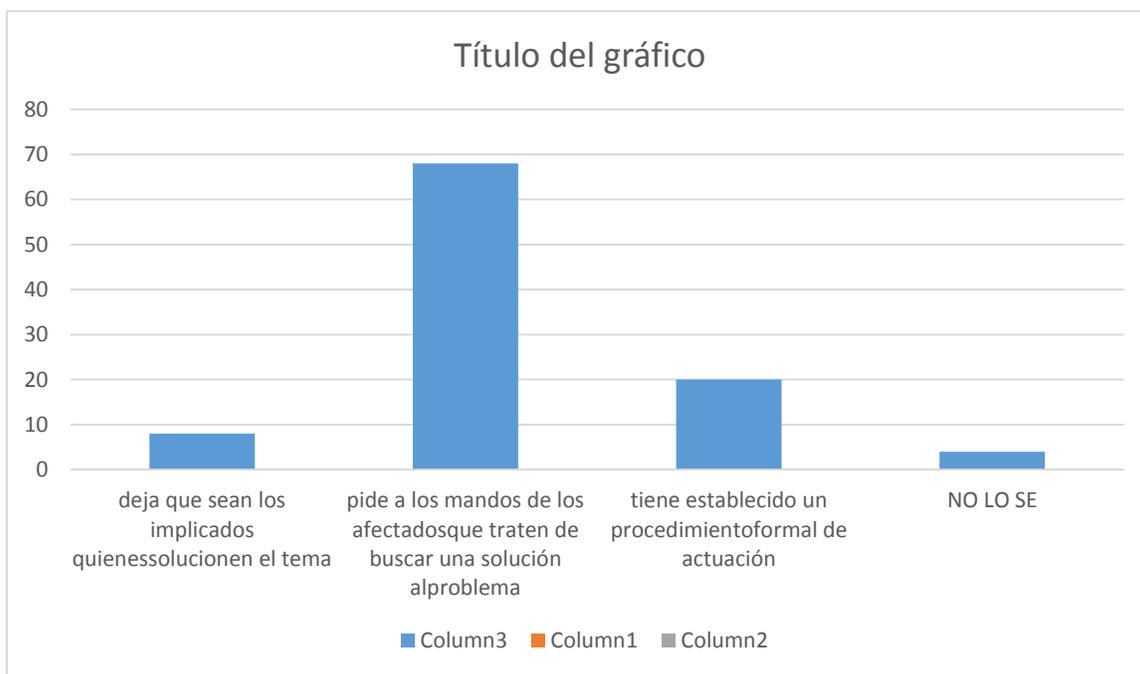
Tabla 96. Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto

Tabla 97. Exposición a acoso sexual

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	8%
A MENUDO	68%
A VECES	20%
NUNCA	4%
RESPUESTAS	100%

Fuente: Autor.

Figura 41. Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto



Fuente: Autor.

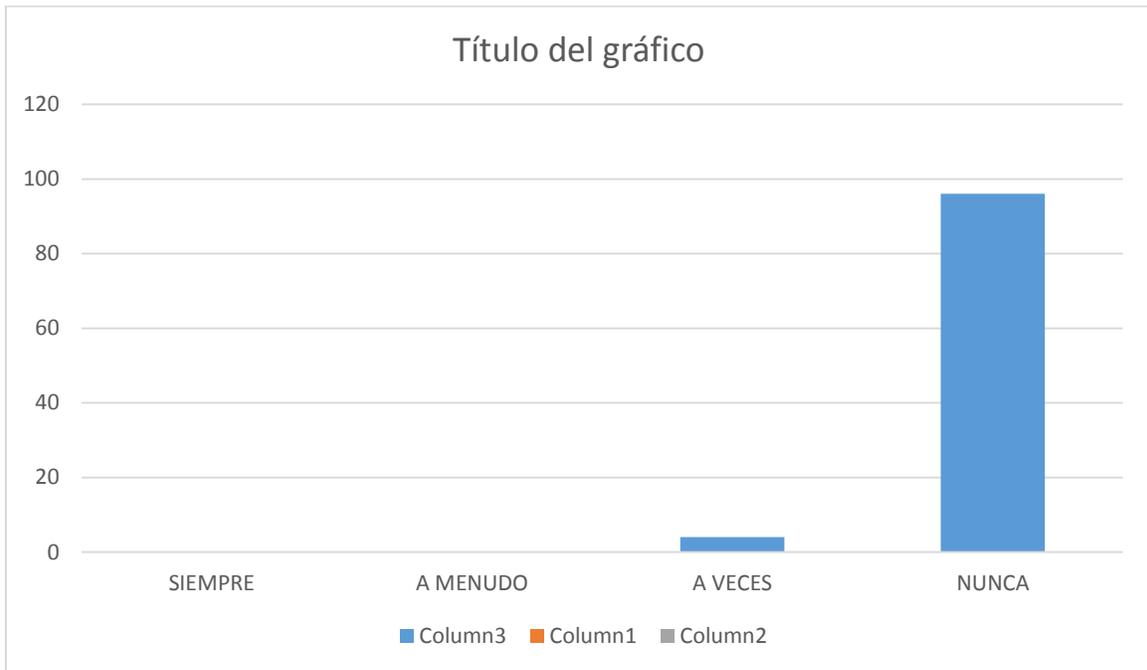
5. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....) (Ítem 20)

Tabla 98. Exposición a discriminación

RESPUESTAS	PORCENTAJE DE RESPUESTAS
SIEMPRE	0%
A MENUDO	0%
A VECES	4%
NUNCA	96%
<i>RESPUESTAS</i>	100%

Fuente: Autor.

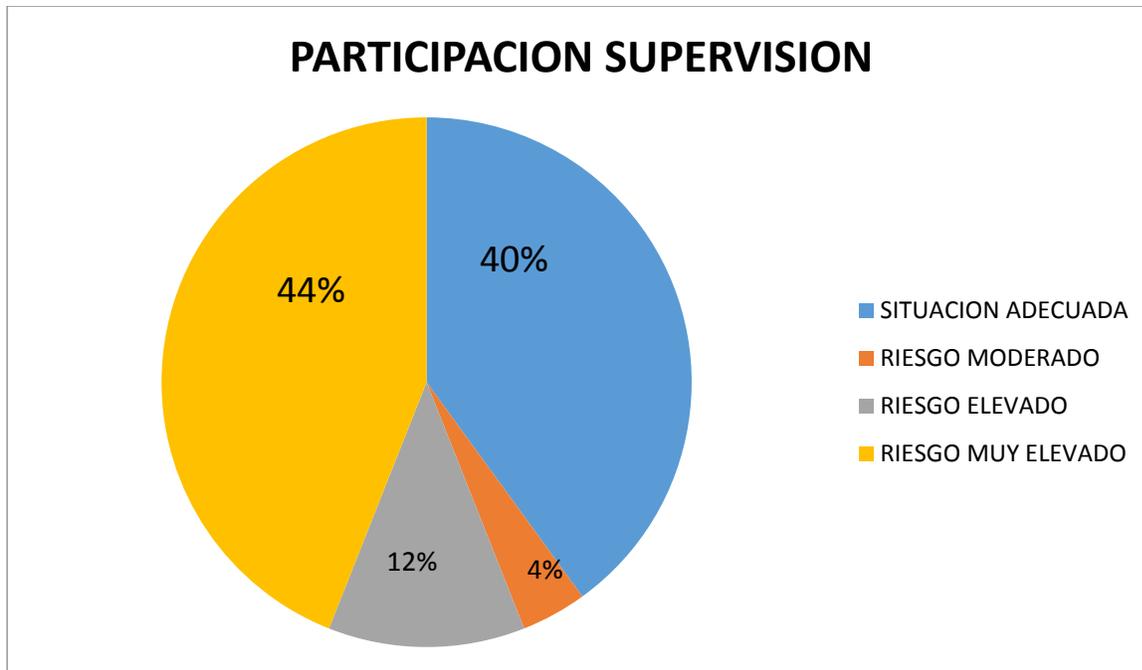
Figura 42. Exposición a discriminación



Fuente: Autor.

3.1.1.1 Análisis de los resultados con mayor prevalencia

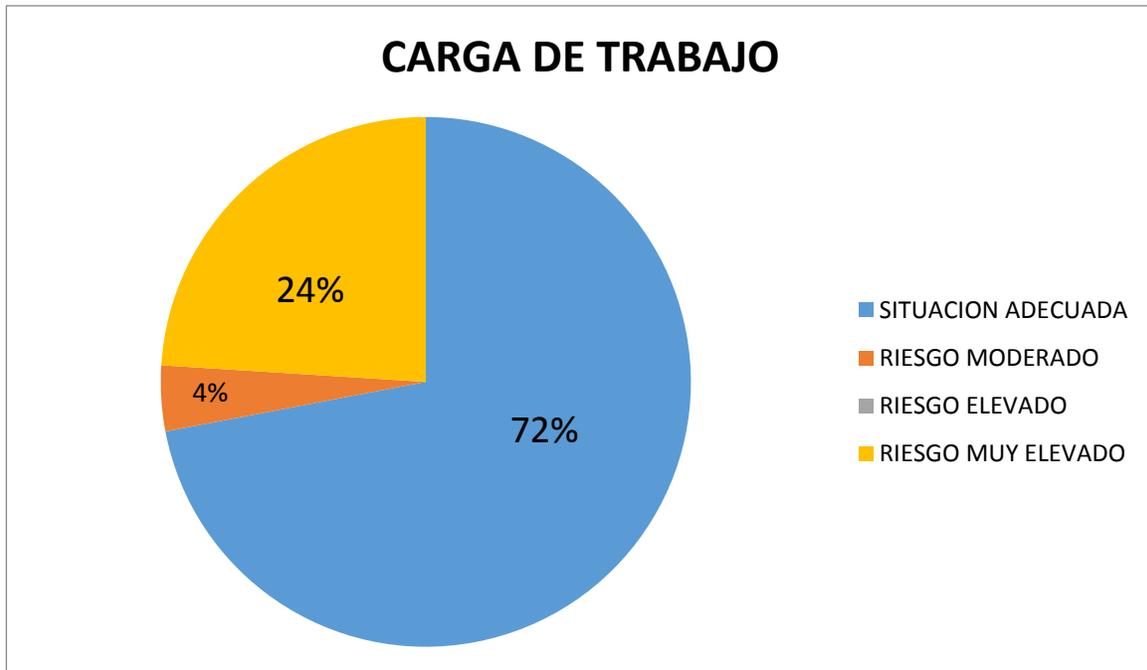
3.1.1.1.1 Participación y supervisión



En el gráfico se observa el nivel de riesgo de participación y supervisión en el área operativa, se determina que existe un riesgo muy elevado en dicha área, ya que indica un 44% de nivel de riesgo muy elevado.

El factor de riesgo psicosocial participación y supervisión recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

3.1.1.1.2 CARGA DE TRABAJO



En el gráfico se observa el nivel de riesgo de Carga de Trabajo en el área operativa, se determina que existe un riesgo muy elevado en dicha área, ya que indica un 24% de nivel de riesgo muy elevado, mientras que existe riesgo moderado en un 4%.

3.2 Aplicación práctica

En base a los resultados analizados en el perfil general de riesgo psicosocial de la empresa de textiles, con los factores de riesgo psicosociales de mayor porcentaje de riesgo muy elevado, se ha elaborado una propuesta de medidas de control, las cuales son presentadas en las siguientes tablas.

PROPUESTA DE MEJORA PARA PARTICIPACION Y SUPERVISION						
Lugar: Empresa CREATEX						
ACTIVIDAD	ALCANCE	ACTIVIDAD	INDICADOR	VERIFICACION	PRESUPUESTO	RESPONSABLE
Programa de incentivos	Todo el personal del area operativa	Realizar un programa para dar a conocer reconocimientos a las personas que tengan un trabajo sobresaliente y aporten con soluciones a problemas internos dentro de la organización	# soluciones dadas/# de reconocimientos	Registro de programas realizadas	80.00	Administradora
Capacitacion sobre trabajo en equipo	Todo el personal del area operativa	Desarrollo de actividades que contengan y apliquen trabajo en equipo	# de actividades realizadas/# de actividades	Registro de asistencias	920.00	Administradora
Referencias de trabajo	Todo el personal del area operativa	El personal podra dar referencias laborales el momento que se abra una vacante dentro de la organización	# referencias dadas/# de personas contratadas	hojas de vida	Administradora
Procedimiento de comunicación	Todo el personal del area operativa	Realizar reuniones mensuales y crear un buzón de sugerencias para debatir problemas y dar soluciones a estos.	# de sugerencias y reuniones/# de soluciones aplicadas	registro de reuniones y buzón de sugerencias	150.00	Administradora
reconocimiento de logros y triunfos	Todo el personal del area operativa	Otorgar un reconocimiento a todo el personal que aporte con soluciones dentro de la empresa	# de soluciones/# de trabajadores reconocidos	Registro de soluciones	800.00	Administradora

Costo total:

1950.00\$

PROPUESTA DE MEJORA PARA CARGA DE TRABAJO						
Lugar: Empresa CREATEX						
ACTIVIDAD	ALCANCE	ACTIVIDAD	INDICADOR	VERIFICACION	PRESUPUESTO	RESPONSABLE
Pasantias	Area operativa	Contratar personas que hagan las pasantias dentro de la organización	# pasantes contratados/# de vacantes	Contratos de trabajo	610.00	Recursos humanos
Contratacion de personal	Toda la organización	Realizar entrevistas para la contratacion de nuevo personal faltante en areas necesitadas	# de personas contratadas/# de vacantes	Registro de asistencias	920.00	Recursos humanos
Programa de pausas activas	Todo el personal	Realizar actividades y ejercicios que contengan pausas activas	# Pausas activas aplicadas/# de dias con pausas activas planificadas	Registro de actividades de pausas activas	Jefe de seguridad y salud ocupacional
Retroalimentacion mensual	Todo el personal dentro de la empresa	Reuniones mensuales para debatir aspectos positivos y negativos que se han dado dentro de la organización	# de sugerencias y reuniones/# de soluciones aplicadas	Registro de reuniones	180.00	Administradora
Entrega de reconocimientos	Todo el personal	Entrega de un reconocimiento al empleado del mes	# de reconocimientos entregados/# de empleados del mes	Registro de entrega de reconocimiento al empleado del mes	300.00	Administradora

Total costo:

2,010\$

CAPITULO IV.

DISCUSIÓN

4.1Conclusiones

Se realizó la identificación y evaluación de riesgo psicosocial al 100% de la población operativa de la empresa CREATEX con la ayuda del cuestionario F-PSICO 3.1 se identificó los factores con riesgo más elevado que va acorde a los objetivos del presente estudio, el nivel de riesgo de los factores de riesgo psicosocial: participación y supervisión con el 44% de riesgo muy elevado, carga de trabajo con el 24% de riesgo muy elevado.

Se analizó el perfil general de riesgo obtenido con la ayuda del software F-PSICO 3.1 se determinó que existen otros factores de riesgo con un nivel de riesgo muy elevado, los cuales requieren un plan de acción, estos son: Relaciones y apoyo social con un 16% y variedad contenido con un 16% respectivamente, ambos con riesgo muy elevado.

Se realizó el estudio en el área operativa, ya que estas son las personas que más expuestas están a riesgos, mediante el estudio FPSICO 3.1, podemos definir cuáles son los riesgos más elevados, y posteriormente definir medidas de control.

Se ha elaborado una propuesta de medidas de control en base a los dos factores de riesgo con mayor prevalencia en nuestra población, se encuentra el alcance, detalle de cada actividad, su indicador, medio de verificación, presupuesto requerido.

4.2 Recomendaciones.

Al ser participación supervisión el factor de riesgo más elevado, debemos tomar en cuanto muchos aspectos y sobretodo la comunicación, aumentar la participación de los trabajadores, ya que todos son parte de la organización, y cada uno puede ayudar con una solución a un problema, consultar cualquier tipo de cosa con los trabajadores, crear participación, realizar reuniones de trabajo de vez en cuando.

Utilizar la legislación nacional vigente, para evitar aquellas conductas y actitudes que no cumplan la normativa preventiva y puedan ser causa de situaciones de riesgo psicosocial dentro de la empresa CREATEX.

Aplicar las medidas de mejora en todo el año 2019, para posteriormente, realizar una nueva evaluación psicosocial con el método FPSICO 3.1, el objetivo de esto es realizar un buen seguimiento, disminuir los factores de riesgo elevados y cumplir los objetivos planteados dentro de la organización

En base a Carga de trabajo que es otro factor de riesgo psicosocial muy elevado, realizar un análisis económico de la empresa, para saber si es factible contratar personal en las áreas escasas de estos y así poder disminuir la carga de trabajo.

Bibliografía

Benavides, F. G. (2002). *INSHT*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Bernardo Moreno Jiménez, C. B. (2010). *INSHT*. Obtenido de *INSHT*: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

CONSE. (2017). *Programa de prevención de riesgos Psicosociales*. Obtenido de <https://www.seguridadecuador.com/blog/item/31-programa-prevencion-riesgos-psicosociales-2017.html>

Gil-Monte, P. R. (2002). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Obtenido de https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext&tlng=es

INSHT. (2010). *INSHT*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

INSHT. (2012). *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

INSHT. (2011). *Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia en la comunidad valenciana*. Obtenido de <http://ergodep.ibv.org/procedimientos/11-metodos-psicosociales-especificos/475-fpsico-insht.html>

Izquierdo, F. M. (2004). El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. *Revista de la asociación española de neuropsiquiatría* .

Jiménez, B. M. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=pt

Jiménez, B. M. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=pt

Kalimo, R. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo*. Obtenido de <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561?sequence=1>

laborales, M. d. (2013). *Factores y Riesgos Laborales*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

León, C. B. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Obtenido de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

MELIÁ, J. L. (2006). *Principios Comunes para la*. Obtenido de <https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>

Peiro, J. M. (2001). *El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva*. Obtenido de file:///C:/Users/herna_000/Downloads/El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_col.pdf