FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

"IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LA ORGANIZACIÓN JARRIN CARRERA CIA. LTDA. AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO MEDIANTE LA METODOLOGÍA FPSICO VERSIÓN 4.0"

Realizado por:

MARTÍN ANDRÉS VÁSQUEZ CORONEL

Director del proyecto:

MARCELO RUSSO

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, Julio 2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Martin Andrés Vásquez Coronel, con cédula de identidad 1725212573 declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado en 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 de 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.

Martin Andrés Vásquez Coronel

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

“IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LA ORGANIZACIÓN JARRIN CARRERA CIA. LTDA. AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO MEDIANTE LA METODOLOGIA FPSICO VERSION 4.0”

Realizado por:

VÁSQUEZ CORONEL MARTÍN ANDRÉS

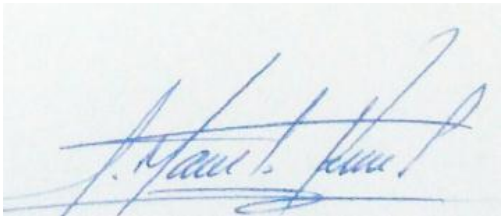
Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor:

MARCELO RUSSO

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor



MARCELO RUSSO

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes

Aimee Vilaret

Cindy Burbano

Después de revisar el trabajo presentado

Aimee Vilaret

Cindy Burbano

Julio 2019

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis principalmente a Dios por ser inspirador y darme fuerza para cumplir mi objetivo. A mis padres, mi hermano, mi bisabuela, mi abuela, tíos y tías, por su amor y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. A todos los demás miembros de mi familia, que sin su apoyo incondicional, ejemplo de trabajo duro y dedicación, no habría podido culminar esta hermosa etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme salud, vida y bendiciones a lo largo de este camino para poder cumplir con mi objetivo.

Gracias a mis padres Julio Ernesto Vásquez Flores, Silvia del Pilar Coronel Romo, a mi hermano Julio Eduardo Vásquez Coronel y a mi abuela Gloria Cecilia Romo Cruz y a mi bisabuela María Matilde Cruz Tobar que en paz descanse, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mí y por todos los consejos y valores inculcados en mí.

Gracias a mis tíos y tías, que, sin su apoyo incondicional y soporte, no habría podido culminar uno de mis sueños en mi vida.

Gracias a Patricia Carolina Díaz Vásconez, su apoyo, confianza y amor en mis momentos más difíciles de las últimas instancias de esta etapa fue indispensable para poder culminar este objetivo.

Y mis más sinceros agradecimientos a mi tutor de este proyecto, Marcelo Russo, la transmisión de sus conocimientos y correcciones han sido de vital importancia para el cumplimiento de este objetivo en mi vida.

ÍNDICE

DEDICATORIA 6
AGRADECIMIENTO 7
CAPITULO I 16
INTRODUCCIÓN. 16
1.1 Problema de investigación 16
1.1.1 Planteamiento del problema 16
1.1.2 Objetivo General 18
1.1.3 Objetivos Específicos 18
1.1.4 Justificación 19
1.2 Marco teórico 23
1.2.1 Estado actual de conocimiento del tema 23
1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica 24
CAPITULO II 27
MÉTODO 27
2.1 Nivel de estudio 27
2.2 Modalidad de investigación 27
2.3 Método 27
2.4 Población y muestra. 27
2.5 Selección de instrumentos de investigación 28
CAPITULO III 33
RESULTADOS. 33
3.1 Presentación y análisis de resultados 33
TIEMPO DE TRABAJO. 39
AUTONOMÍA 43
CARGA DE TRABAJO 56
DEMANDAS PSICOLÓGICAS 69
VARIEDAD/CONTENIDO 82
PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN 90
INTERES POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN 101
DESEMPEÑO DE ROL 109
RELACIONES Y APOYO SOCIAL 120
3.1.1 Análisis de los resultados con mayor prevalencia 133
3.2 Aplicación Práctica 135
CAPITULO IV 145

DISCUSIÓN 145
4.1 Conclusiones 145
4.2 Recomendaciones 146

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estructura de la encuesta de evaluación Fpsico 4.0 30
Tabla 2. Grupos etarios de la organización 34
Tabla 3. Género de los trabajadores de la organización. 34
Tabla 4. Tiempo de servicio de los trabajadores 35
Tabla 5. Horario de trabajo de los trabajadores. 36
Tabla 6. Escolaridad de los trabajadores 36
Tabla 7. Estado civil de los trabajadores 37
Tabla 8. ¿Trabajas los sábados? 39
Tabla 9. ¿Trabajas los domingos y festivos? 40
Tabla 10. Tiempo de descanso semanal 41
Tabla 11. Vida laboral-vida social 42
Tabla 12. Posibilidad de atender asuntos personales 44
Tabla 13. Tiempo de pausas reglamentarias 45
Tabla 14. Tiempo de pausas no reglamentarias 46
Tabla 15. Ritmo de trabajo 47
Tabla 16. Actividades y tareas a realizar 48
Tabla 17. Distribución de tareas 49
Tabla 18. Distribución del entorno 50
Tabla 19. Como realizar el trabajo 51
Tabla 20. Cantidad de trabajo 52
Tabla 21. Calidad del trabajo 53
Tabla 22. Resolución de situaciones 54
Tabla 23. Distribución de turnos rotativos 55
Tabla 24. Tiempo de trabajo 56
Tabla 25. Ejecución de la tarea 57
Tabla 26. Ritmo de trabajo 58
Tabla 27. Tiempo de atención al trabajo 59
Tabla 28. Atención al trabajo 60
Tabla 29. Atención a varias tareas 61
Tabla 30. Interrupciones por otras tareas 62
Tabla 31. Alteraciones de trabajo por interrupciones 63
Tabla 32. Frecuencia de cantidad de trabajo 64
Tabla 33. Frecuencia de horas extra 65
Tabla 34. Cantidad de trabajo 66
Tabla 35. Complejidad del trabajo 67
Tabla 36. Solicitud de consejos o ayuda 68
Tabla 37. Aprendizaje de nuevos métodos 70
Tabla 38. Adaptación a nuevas situaciones 71
Tabla 39. Toma de iniciativa 72
Tabla 40. Requerimiento de buena memoria 73
Tabla 41. Requerimiento de ser creativo 74

Tabla 42. Trato con personas ajenas a la organización 75
Tabla 43. Oculto de emociones frente a superiores 76
Tabla 44. Oculto de emociones frente a subordinados 77
Tabla 45. Oculto de emociones frente a compañeros de trabajo 78
Tabla 46. Oculto de emociones frente a personas ajenas 79
Tabla 47. Exposición a situaciones emocionales 80
Tabla 48. Respuestas frente a problemas emocionales 81
Tabla 49. Trabajo rutinario 82
Tabla 50. Sentido de las tareas 83
Tabla 51. Contribución de tareas a la organización 84
Tabla 52. Reconocimiento por superiores 85
Tabla 53. Reconocimiento por compañeros de trabajo 86
Tabla 54. Reconocimiento por personas ajenas 87
Tabla 55. Reconocimiento por familiares y amigos 89
Tabla 56. Participación en cambio de equipos o materiales 90
Tabla 57. Participación en la manera de trabajo 91
Tabla 58. Participación en lanzamiento de productos o servicios 92
Tabla 59. Participación en organización de áreas 93
Tabla 60. Participación en cambios de dirección 94
Tabla 61. Participación en contratación de empleados 95
Tabla 62. Participación en elaboración de normas de trabajo 96
Tabla 63. Supervisión en método para realizar los trabajos 97
Tabla 64. Supervisión en planificación del trabajo 98
Tabla 65. Supervisión en ritmo de trabajo 99
Tabla 66. Supervisión en calidad del trabajo 100
Tabla 67. Posibilidades de formación 101
Tabla 68. Posibilidades de promoción 102
Tabla 69. Requisitos para promociones 103
Tabla 70. Situación de la empresa en el mercado 104
Tabla 71. Desarrollo profesional 105
Tabla 72. Formación impartida por la empresa 106
Tabla 73. Correspondencia entre esfuerzo y recompensas 107
Tabla 74. Comodidad con salario percibido 108
Tabla 75. Claridad de funciones a realizar 109
Tabla 76. Claridad en cómo realizar las funciones 110
Tabla 77. Claridad de trabajo esperada 111
Tabla 78. Calidad de trabajo esperada 112
Tabla 79. Claridad en el tiempo asignado 113
Tabla 80. Claridad en responsabilidad del puesto de trabajo 114
Tabla 81. Falta de recursos humanos o materiales 115
Tabla 82. Pasar por alto los métodos establecidos 116
Tabla 83. Conflictos morales o legales en el trabajo 117
Tabla 84. Contradicciones en instrucciones 118
Tabla 85. Tareas ajenas al puesto de trabajo 119
Tabla 86. Apoyo de superiores 120
Tabla 87. Apoyo de compañeros 121
Tabla 88. Apoyo de subordinados 122
Tabla 89. Apoyo de otras personas 123

Tabla 90. Relaciones con compañeros de trabajo 125
Tabla 91. Conflictos interpersonales 126
Tabla 92. Situaciones de violencia física 127
Tabla 93. Situaciones de violencia psicológica 128
Tabla 94. Situaciones de acoso sexual 129
Tabla 95. Resolución de conflictos interpersonales 130
Tabla 96. Discriminación 131

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. ¿Trabajas los sábados? 40
Gráfico 2. ¿Trabajas los domingos y festivos? 41
Gráfico 3. Tiempo de descanso semanal 42
Gráfico 4. Vida laboral-Vida social 43
Gráfico 5. Posibilidad de atender asuntos personales 44
Gráfico 6. Tiempo de pausas reglamentarias 45
Gráfico 7. Tiempo de pausas no reglamentarias 46
Gráfico 8. Ritmo de trabajo 47
Gráfico 9. Actividades y tareas a realizar 48
Gráfico 10. Distribución de tareas 49
Gráfico 11. Distribución del entorno 50
Gráfico 12. Como realizar el trabajo 51
Gráfico 13. Cantidad de trabajo 52
Gráfico 14. Calidad del trabajo 53
Gráfico 15. Resolución de situaciones 54
Gráfico 16. Distribución de turnos rotativos 55
Gráfico 17. Tiempo de trabajo 57
Gráfico 18. Ejecución de la tarea 58
Gráfico 19. Ritmo de trabajo 59
Gráfico 20. Tiempo de atención al trabajo 60
Gráfico 21. Atención al trabajo 61
Gráfico 22. Atención a varias tareas 62
Gráfico 23. Interrupciones por otras tareas 63
Gráfico 24. Alteraciones de trabajo por interrupciones 64
Gráfico 25. Frecuencia de cantidad de trabajo 65
Gráfico 26. Frecuencia de horas extra 66
Gráfico 27. Cantidad de trabajo 67
Gráfico 28. Complejidad del trabajo 68
Gráfico 29. Solicitud de consejos o ayuda 69
Gráfico 30. Aprendizaje de nuevos métodos 70
Gráfico 31. Adaptación a nuevas situaciones 71
Gráfico 32. Toma de iniciativa 72
Gráfico 33. Requerimiento de buena memoria 73
Gráfico 34. Requerimiento de ser creativo 74
Gráfico 35. Trato con personas ajenas a la organización 75
Gráfico 36. Oculto de emociones frente a superiores 76
Gráfico 37. Oculto de emociones frente a subordinados 77

Gráfico 38. Oculto de emociones frente a compañeros de trabajo 78
Gráfico 39. Oculto de emociones frente a personas ajenas 79
Gráfico 40. Exposición a situaciones emocionales 80
Gráfico 41. Respuestas frente a problemas emocionales 81
Gráfico 42. Trabajo rutinario 83
Gráfico 43. Sentido de las tareas 84
Gráfico 44. Contribución de tareas a la organización 85
Gráfico 45. Reconocimiento por superiores 86
Gráfico 46. Reconocimiento por compañeros de trabajo 87
Gráfico 47. Reconocimiento por personas ajenas 88
Gráfico 48. Reconocimiento por familiares y amigos 89
Gráfico 49. Participación en cambio de equipos o materiales 91
Gráfico 50. Participación en la manera de trabajo 92
Gráfico 51. Participación en lanzamiento de productos o servicios 93
Gráfico 52. Participación en organización de áreas 94
Gráfico 53. Participación en cambios de dirección 95
Gráfico 54. Participación en contratación de empleados 96
Gráfico 55. Participación en elaboración de normas de trabajo 97
Gráfico 56. Supervisión en método de realizar los trabajos 98
Gráfico 57. Supervisión en planificación de trabajo 99
Gráfico 58. Supervisión en ritmo de trabajo 100
Gráfico 59. Supervisión en calidad del trabajo 101
Gráfico 60. Posibilidades de formación 102
Gráfico 61. Posibilidades de promoción 103
Gráfico 62. Requisitos para promociones 104
Gráfico 63. Situación de empresa en el mercado 105
Gráfico 64. Desarrollo profesional 106
Gráfico 65. Formación impartida por la empresa 107
Gráfico 66. Correspondencia entre esfuerzo y recompensas 108
Gráfico 67. Comodidad con el salario percibido 109
Gráfico 68. Claridad de funciones a realizar 110
Gráfico 69. Claridad en cómo realizar las funciones 111
Gráfico 70. Claridad de trabajo esperada 112
Gráfico 71. Calidad de trabajo esperada 113
Gráfico 72. Claridad en el tiempo asignado 114
Gráfico 73. Claridad en responsabilidad del puesto de trabajo 115
Gráfico 74. Falta de recursos humanos o materiales 116
Gráfico 75. Pasar por alto los métodos establecidos 117
Gráfico 76. Conflictos morales o legales en el trabajo 118
Gráfico 77. Contradicciones en instrucciones 119
Gráfico 78. Tareas ajenas al puesto de trabajo 120
Gráfico 79. Apoyo de superiores 121
Gráfico 80. Apoyo de compañeros 122
Gráfico 81. Apoyo de subordinados 123
Gráfico 82. Apoyo de otras personas 124
Gráfico 83. Relaciones con compañeros de trabajo 126
Gráfico 84. Conflictos interpersonales 127
Gráfico 85. Situaciones de violencia física 128

Gráfico 86. Situaciones de violencia psicológica 129
Gráfico 87. Situaciones de acoso sexual 130
Gráfico 88. Resolución de conflictos interpersonales 131
Gráfico 89. Discriminación 132

RESUMEN

La organización donde se realizó el estudio es una empresa dedicada al transporte pesado de productos químicos peligrosos, es decir, su principal giro del negocio es la logística, el objetivo del presente estudio fue evaluar los riesgos o factores psicosociales mediante la metodología Fpsico versión 4.0 y posteriormente identificar qué factores son los que más afectan a la organización. Cabe recalcar que el presente estudio se realizó solamente al área administrativa y al área de mantenimiento, ya que el área operativa de la organización está conformada solo por los conductores de la empresa y estos están repartidos por todo el país e inclusive algunos fuera del país. Es por eso que reunir al área operativa para el estudio resultaría muy difícil y por eso el estudio va solamente enfocado a las áreas anteriormente mencionadas.

El factor o riesgo psicosocial que más afecta a la población de estudio es el de Participación/Supervisión, ya que el 50% de los encuestados presentan un nivel de riesgo de muy elevado, seguido por Desempeño de Rol con un 37,5% de nivel de riesgo de muy elevado, seguido por Tiempo de Trabajo con un 25% de nivel de riesgo muy elevado y seguido por Relaciones y Apoyo Social con un 22,5% de nivel de riesgo muy elevado. Para poder controlar estos factores se ha propuesto diferentes planes de acción para cada uno de los factores más importantes identificados donde se detallan las actividades, responsables, indicadores, presupuesto, tiempo de implementación, entre otras. Los planes de acción ayudaran a la organización a mejorar las condiciones de trabajo y de igual manera a mejorar el ambiente laboral.

Palabras clave: Factores psicosociales, control de factores, plan de acción, indicadores, condiciones de trabajo, ambiente laboral.

ABSTRACT

The organization where the study was carried out is a company dedicated to the heavy transport of dangerous chemical products, that is to say, its main business turn is logistics, the objective of this study was to evaluate the risks or psychosocial factors through the methodology FPSICO version 4.0 and later identify which factors are the ones that most affect the organization. It should be noted that this study was conducted only to the administrative area and the maintenance area, since the operational area of the organization is made up only of the company's drivers and they are spread throughout the country and even some outside the country. That is why gathering the operational area for the study would be very difficult and that is why the study only focuses on the aforementioned areas. The psychosocial factor or risk that most affects the study population is Participation / Supervision, since 50% of respondents have a very high level of risk, followed by Role Performance with a 37.5% level Very high risk, followed by Work Time with a 25% risk level very high and followed by Relations and Social Support with a 22.5% level of very high risk. In order to control these factors, different action plans have been proposed for each of the most important factors identified, detailing the activities, responsible persons, indicators, budget, implementation time, among others. The action plans will help the organization to improve working conditions and in the same way to improve the work environment.

Keywords: Psychosocial factors, factor control, action plan, indicators, working conditions, work environment.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN.

1.1 Problema de investigación

1.1.1 Planteamiento 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." (INSST, INSST, 2012, pág. 1)

"El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo, aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años". (EU-OSHA, European Week, 2002, pág. 4) (Houdmond&Leka, 2010, pág. 4) (Naswall&Hellgreen&Sverke, 2008, pág. 4). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, Annual report , 2007, pág. 4)

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. (INSST, INSST, 2010, pág. 17)

Las consecuencias perjudiciales que los factores psicosociales tienen sobre la salud del trabajador hacen referencia a alteraciones fisiológicas y psicosomáticas (dolores de cabeza, musculares; trastornos del sueño.), psíquicas (falta de atención, etc.). Esto crea disfunciones en la Organización dándose un aumento del absentismo, disminución del rendimiento, problemas de relación, desmotivación laboral, mayor número de accidentes y averías, etc. (Academia.edu, 2014, pág. 164)

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (los biológicos, por ejemplo) y la salud. Los efectos adversos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, se expresan en el individuo como reacciones de estrés-distrés en el trabajo y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia en el trabajo y riesgos innecesarios) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas). (German Vieco, 2014, pág. 358)

Para poder controlar los factores psicosociales presentes en la organización se debe primero identificar y posteriormente evaluar dichos factores; existen distintas metodologías de evaluación que sirven como material de apoyo donde se identifican y miden los factores mediante cuestionarios, encuestas, etc. Los

resultados obtenidos de dichas evaluaciones ayudarán a evidenciar los factores más importantes presentes en la organización y en base a eso posteriormente debe realizarse un plan de acción donde se definan las acciones preventivas y correctivas para poder disminuir el nivel de riesgo y mejorar las condiciones de trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial debe ser un punto de suma importancia dentro de una organización ya que dependiendo de estos factores si afectan positiva o negativamente en el personal, afectará directamente a la productividad de la organización y tanto a la salud del trabajador expuesto.

La organización donde se realiza el estudio de factores psicosociales, es una organización que se dedica al transporte pesado de sustancias químicas peligrosas, es decir, su principal giro de negocio es la logística y el transporte se lo realiza hacia diferentes lugares a nivel nacional y así mismo a nivel internacional.

1.1.2 Objetivo General

Evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de Jarrin Carrera Cia. Ltda. A través de la metodología de evaluación Fpsico versión 4.0 para determinar el nivel de riesgo y establecer las respectivas medidas preventivas y correctivas.

1.1.3 Objetivos Específicos

- Identificar los factores psicosociales presentes, mediante la metodología Fpsico versión 4.0 para establecer las respectivas recomendaciones para el control de los factores.
- Valorar los factores psicosociales presentes mediante la metodología Fpsico versión 4.0 para mejorar el desempeño laboral en la organización.

- Proponer a la organización un plan de acción donde se detalle la aplicación de medidas preventivas y correctivas a los riesgos psicosociales que lo necesiten para mejorar las condiciones de trabajo.

1.1.4 Justificación

Las organizaciones, sin importar su tamaño, tipo, o giro de negocio a la que pertenezcan, están expuestas a diferentes riesgos, unos más importantes que otros, y para poder saber que factor de riesgo o riesgos afectan más al bienestar físico y a la salud de los trabajadores es necesario que se realice una identificación y posteriormente una evaluación de riesgo, dependiendo del riesgo al que se vaya a evaluar.

Luego de la correspondiente evaluación, los resultados ayudarán a establecer los respectivos controles preventivos o correctivos que se necesiten para poder reducir el nivel de riesgo y mejorar las condiciones de trabajo de las personas que se desempeñan en su respectivo lugar de trabajo.

La organización donde se aplica el estudio es una empresa de transporte pesado de sustancias químicas peligrosas, ya que la empresa tiene varios clientes que requieren de sus servicios, el transporte se lo realiza en diferentes lugares a nivel nacional y así mismo a nivel internacional.

La organización de forma macro está conformada de la siguiente manera, a su vez el área de mantenimiento se subdivide en lo siguiente:

- Administrativo.
- Operativo
- Mantenimiento
    - Taller mecánico
    - Patio de lavado

- Bodega

El área operativa es netamente conformada solo por los conductores de la organización, pero el estudio no estará enfocado a esta área debido a que reunir a la población es complicada ya que está repartida por todo el país.

La organización trabaja bajo su propia política integrada de gestión, donde especifica varios limites técnicos-legales que se deben cumplir, uno de estos es entregar a tiempo la carga por lo menos al ochenta por ciento del total de clientes de la organización. Debido a esto, personal de mantenimiento sufre de carga de trabajo o estrés cuando se requiere un vehículo en optimas condiciones de uso y en el menor tiempo posible y a su vez el personal del área realiza horas extras y trabajan en días festivos cuando se lo requiere haciendo que los factores sean aún más importantes, aparte el personal administrativo sufre de los mismos factores cuando la organización está siendo auditada, los vehículos de transporte necesitan renovar los documentos legales necesarios o cuando entra en una licitación para tener nuevos contratos con clientes.

También con el actual estudio se procura dar cumplimiento a lo establecido con la normativa legal vigente actual en país tales como:

1. **Constitución de la República del Ecuador:**

   Artículo 325 N°5: "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar."

2. **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones:**

Capítulo III, artículo 11, literal b: "Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódica, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos."

Capítulo V, artículo 26: "El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias."

3. **Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo:**

   Artículo 11: "Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad."

4. **Resolución CD 513, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo:**

   Artículo 55: "Las empresas deberán implementar mecanismos de prevención de riesgos del trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas generales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

   - Identificación de peligros y factores de riesgo
   - Medición de factores de riesgo
   - Evaluación de factores de riesgo

- Control operativo integral
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud
- Evaluaciones periódicas

5. **Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0082 Publicado en el registro oficial N° 16 con fecha 16 de junio de 2017, "Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral."**

   Artículo 9: Del programa de prevención de riesgos psicosociales. – "En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con mas de 10 trabajadores, se deberá 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 Rector del trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto."

   El presente estudio pretende identificar y reducir los niveles de riesgo presentes en el ambiente de trabajo de la organización y así mismo se da la valoración respectiva de urgencia de actuación frente a los factores de riesgo. Por estas diferentes razones, tanto las problemáticas que existen dentro las diferentes áreas de la organización y con el fin de dar cumplimiento a las normativas legales vigentes anteriormente expuestas se debe realizar este estudio con el objetivo de identificar y evaluar los factores psicosociales y proponer un plan de acción donde se detallen las medidas preventivas y correctivas para los controles de los factores psicosociales.

1.2 Marco teórico

1.2.1 Estado actual de conocimiento del tema

En la actualidad, en la literatura sobre el tema existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo, se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas. (Jiménez, 2011, pág. 7)

Los factores psicosociales se pueden definir como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador (Cortez, 2012)

"Clasificación: Los factores psicosociales pueden ser motivados por:

- Las características del puesto de trabajo.
- La organización del trabajo.
- Las características personales". (Eugenio, 2018, pág. 23)

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, 2010, pág. 22)

En la organización donde se realiza el estudio no ha habido algún caso conocido de alguna enfermedad ocupacional que se haya derivado por factores psicosociales, aun así, si se han realizado estudios o evaluaciones de factores psicosociales en la organización, el último hace aproximadamente un año y medio.

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica.

El riesgo psicosocial, que no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización (Gómez, Hernández, & Méndez, 2014, pág. 161).

La relación probabilidad/daño de los factores psicosociales de riesgo es igual que las que pueden tener el resto de riesgos laborales, es decir, en función de la doble gradación del valor de la probabilidad y de la gravedad de sus consecuencias, lo que hace que el riesgo psicosocial pueda ir de trivial a grave e intolerable (Gómez, y otros, 2014, pág. 11)

Cuando hablamos de riesgos psicosociales, estamos haciendo referencia a:

- Características de la tarea
- Estructura de la organización
- Característica del empleo
- Características de la empresa
- Organización del tiempo de trabajo

Las características de la tarea hacen referencia a la cantidad de trabajo, el desarrollo de aptitudes, sencillez/complejidad, monotonía/repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, iniciativa/autonomía, formación requerida, aprendizaje de la tarea, prestigio social de la tarea de la empresa (…).

Si el trabajador/a supera el nivel o grado de exigencia de la tarea a realizar, puede sufrir consecuencias negativas, tales como:

- Síntomas de fatiga
- Bajo rendimiento
- Insatisfacción creciente
- Aumento de los riesgos de accidente

La estructura de la organización (…) agrupa todo lo concerniente a las relaciones personales, definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, desarrollo profesional, ayudas sociales y estilo de mando.

Pueden dar lugar a problemas como insatisfacción, Mobbing, Burnout y/o estrés derivado de trabajo.

La característica de empleo se refiere al diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y las condiciones físicas del trabajo. Situaciones de precariedad, escasas expectativas de promoción laboral, desigualdades retributivas entre compañeros/as que realizan la misma tarea, los sistemas de retribución, etc., actúan como estresores sobre los trabajadores y trabajadoras.

La característica de la empresa hacemos referencia al tamaño, actividad de la empresa, ubicación e imagen social de la misma y a su vez la organización del

tiempo de trabajo es la duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos y trabajo a turnos y nocturno. Son muchos y variados los efectos que sobre la salud ejercen las condiciones de organización en relación al tiempo de trabajo, teniendo también repercusión sobre otros aspectos de la vida del trabajador/a, ya que perturba notablemente las relaciones familiares y sociales: cuando él/ella trabaja, el resto duerme y viceversa: Por tanto, las relaciones se deterioran al no existir oportunidad para disfrutar en común el tiempo de ocio.

Los problemas de salud causados por el trabajo a turnos rotatorios y el trabajo nocturno van desde la privación del sueño, fatiga crónica, irritabilidad, depresión, hasta el aumento de riesgos cardiovasculares (UGT, 2009, págs. 12-17).

CAPÍTULO II

MÉTODO.

2.1 Nivel de estudio

El presente estudio es de tipo descriptivo – transversal ya que el estudio está enfocado en la identificación y evaluación de los factores psicosociales en la organización de transporte pesado de sustancias químicas peligrosas y a su vez se podrá evidenciar los factores psicosociales más importantes que afectan al personal propio de la organización y en función a eso se podrá dar las respectivas medidas preventivas y correctivas necesarias.

2.2 Modalidad de investigación

La modalidad del presente estudio corresponde a investigación de campo ya que los datos son recogidos directamente del sitio donde se encuentra el objeto de estudio en oficinas, administrativas de la organización y en campo como es el área de mantenimiento y también de modalidad de desarrollo ya que la temática está basada en necesidades particulares de organizaciones o grupos sociales.

2.3 Método

Se usará el método histórico-lógico ya que se explora distintas etapas de anteriores estudios y que ayudarán al correcto desenvolvimiento del presente estudio.

2.4 Población y muestra.

La población de estudio es de un total de 40 trabajadores divididos de la siguiente manera:

- Administrativo: 23 personas

- Mantenimiento: 17 personas

2.5 Selección de instrumentos de investigación

La selección del instrumento de investigación del presente estudio es una encuesta, específicamente la encuesta de carácter psicosocial Fpsico versión 4.0. El método de evaluación Fpsico versión 4.0 es un instrumento de evaluación que permite realizar un diagnóstico de los factores psicosociales presentes en la organización, este método fue creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y mide los siguientes factores psicosociales:

- Tiempo de trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/Contenido del trabajo (VC)
- Participación/Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- Desempeño de Rol (DR)
- Relaciones y Apoyo Social (RAS)

Según la Nota Técnica de Prevención número 926 los factores evaluados se definen de la siguiente manera:

Tiempo de trabajo (TT): 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. 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. (INSST, INSST, 2012, págs. 2-3).

Autonomía (AU): Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo (INSST, INSST, 2012, págs. 2-3).

Carga de trabajo (CT): 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 o emocional) (INSST, INSST, 2012, págs. 2-3).

Demandas psicológicas (DP): 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 (INSST, INSST, 2012, págs. 2-3).

Variedad/Contenido del trabajo (VC): 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 (INSST, INSST, 2012, págs. 2-3).

Participación/Supervisión (PS): 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 (INSST, INSST, 2012, págs. 2-3).

Interés por el trabajador/Compensación (ITC): 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 (INSST, INSST, 2012, págs. 2-3).

Desempeño de rol (DR): Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo (INSST, INSST, 2012, págs. 2-3).

Relación y apoyo social (RAS): El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo (INSST, INSST, 2012, págs. 2-3).

Este instrumento ayudara a la organización a tener una visión más clara de los factores a los que están expuestos sus trabajadores, los medirá y establecerá cuales son los más importantes para priorizar su control en el plan de acción de propuesta a la organización.

El método Fpsico versión 4.0 está comprendido de 44 preguntas, algunas de ellas de forma múltiple, por lo cual el número de ítems escala a 89 preguntas. Es decir, la estructura final de la encuesta está conformada de la siguiente manera como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Estructura de la encuesta de evaluación Fpsico 4.0

Tiempo de Trabajo (TT)
• Trabajos en sábados (Ítem 1) • Trabajos en domingos y festivos (Ítem 2)

• Tiempo de descanso mental (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 10a) • Distribución de tareas (Ítem 10b) • Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10c) • Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10d) • Cantidad de trabajo (Ítem 10f) • Resolución de incidencias (Ítem 10g) • Distribución de turnos (Ítem 10h)
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 (p 33a - 33e)

Exigencias emocionales
• Requerimientos de tratos con personas (Ítem 33f) • Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34) • Exposiciones a situaciones de impacto emocional (Ítem 35) • Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
Variedad/Contenido de trabajo (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 esfuerzos y recompensas (Ítem 43) • Satisfacción con el salario (Ítem 44)
Desempeño de Rol (DR)
• Ambigüedad de rol (Ítem 14) • Conflicto de rol (Ítem 15a - 15d) • Sobrecarga de rol (Ítem 15e)
Relaciones y Apoyo Social (RAS)
• Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16) • Calidad de las relaciones (Ítem 17) • Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a) • Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18b - 18d) • Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) • Exposición a discriminación (Ítem 20)

La encuesta aplicada para el estudio garantiza la confidencialidad de las respuestas de cada uno de los trabajadores de la organización, no obstante, en la encuesta se solicitará la información de variables socio – demográficas como son

la edad, género, estado civil, antigüedad en la organización, horario de trabajo, entre otras.

CAPÍTULO III
RESULTADOS.

Luego de haber realizado la evaluación a través del método Fpsico versión 4.0 y tabulados los resultados, se realiza un análisis para identificar qué factores psicosociales son los que más afectan a la organización tanto en el área administrativa como en el área de mantenimiento, el análisis servirá para posteriormente elaborar la propuesta de plan de acción donde se expondrán las medidas preventivas y correctivas para mejorar la condiciones de trabajo.

3.1 Presentación y análisis de resultados

La toma de información de este estudio fue mediante la aplicación de metodología de evaluación Fpsico versión 4.0, se realizó al área administrativa y de mantenimiento, dentro de las instalaciones de la misma y en horario laboral, con una duración de aproximadamente 45 minutos, previamente se dio las instrucciones necesarias al personal y el propósito del estudio y además de garantizar la confidencialidad de las respuestas.

A continuación se muestra la distribución de las variables socio-demográficas escogidas para el estudio las cuales son la edad, genero, tiempo de servicio, horario de trabajo, escolaridad y estado civil.

En la tabla 2 se muestra la distribución de grupos etarios de la organización en las áreas de estudio.

Tabla 2. Grupos etarios de la organización

Edad:	N° de personas	Porcentaje
Entre 18-24 años	7	17.5%
Entre 25-34 años	17	42.5%
Entre 35-44 años	7	17.5%
Entre 45-54 años	4	10%
Entre 55-64 años	4	10%
Más de 65 años	1	2.5%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la Tabla 3 se muestra la distribución del género de la población de estudio.

Tabla 3. Género de los trabajadores de la organización.

Género	N° de personas	Porcentaje
Hombres	25	62.5%
Mujeres	15	37.5%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la tabla 4 se muestra el tiempo de servicio de los trabajadores de la organización.

Tabla 4. Tiempo de servicio de los trabajadores

Tiempo de servicio	N° de personas	Porcentaje
1-5 años	25	62.5%
6-10 años	4	10%
11-15 años	4	10%
16-20 años	1	2.5%
21-25 años	4	10%
25 años en adelante	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

La tabla 5 expone el horario de trabajo de los trabajadores de la organización siendo este fijo o por turnos.

Tabla 5. Horario de trabajo de los trabajadores.

Horario de trabajo	N° de personas	Porcentaje
Fijo	38	95%
Por turnos	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

La Tabla 6 muestra la escolaridad o nivel de estudios de los trabajadores de la organización.

Tabla 6. Escolaridad de los trabajadores

Escolaridad	N° de personas	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	23	57.5%
Tercer-cuarto nivel	17	42.5%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

La Tabla 7 muestra el estado civil de los trabajadores de la organización.

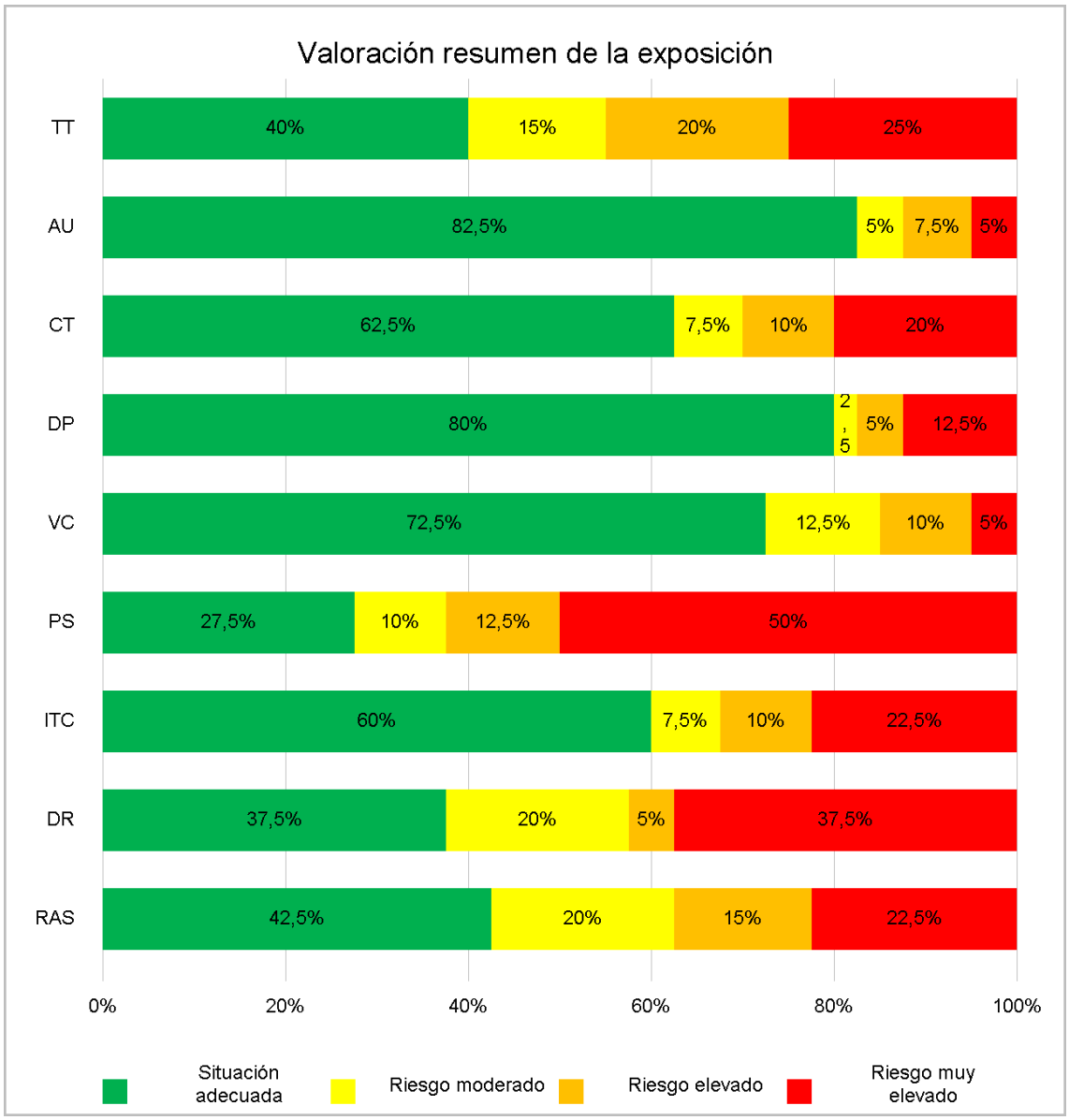
Tabla 7. Estado civil de los trabajadores

Estado Civil	N° de personas	Porcentaje
Soltero	17	42.5%
Casado	23	57.5%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Luego de haber tabulado e ingresado manualmente las información de la evaluación del método, se obtuvo una valoración resumen de la exposición del personal de la organización a los diferentes factores psicosociales anteriormente mencionados



Como se puede evidenciar, el factor psicosocial que afecta más a la organización es el de Participación/Supervisión con un 50% de riesgo muy elevado es decir la mitad de la población de estudio es afectada por este factor, el segundo factor más importante es el de Desempeño de Rol con un 37.5% de riesgo muy elevado, el tercero es Tiempo de Trabajo con un 25% de riesgo muy elevado, le siguen Interés por el trabajador/Compensación con 22.5%, Relaciones y Apoyo Social con 22.5% y Carga de trabajo con 20%, todas de igual manera 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. 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.

Este factor está basado en los siguientes ítems:

¿Trabajas los sábados? (Ítem 1)

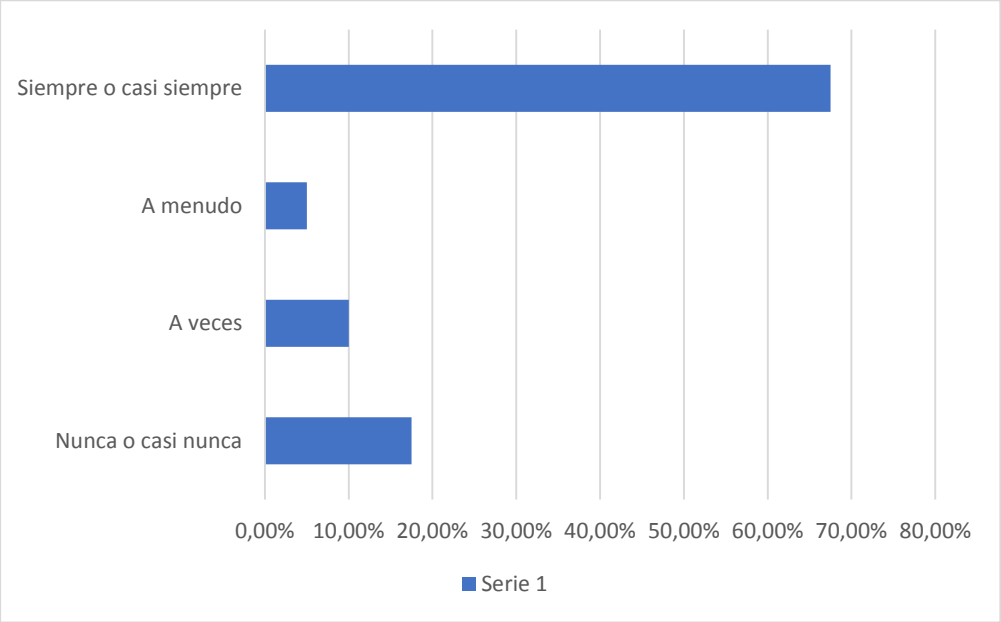
Tabla 8. ¿Trabajas los sábados?

Siempre o Casi siempre	67,5%
A menudo	5%
A veces	10%
Nunca o Casi nunca	17,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 1. ¿Trabajas los sábados?



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Trabajas los domingos y festivos? (Ítem 2)

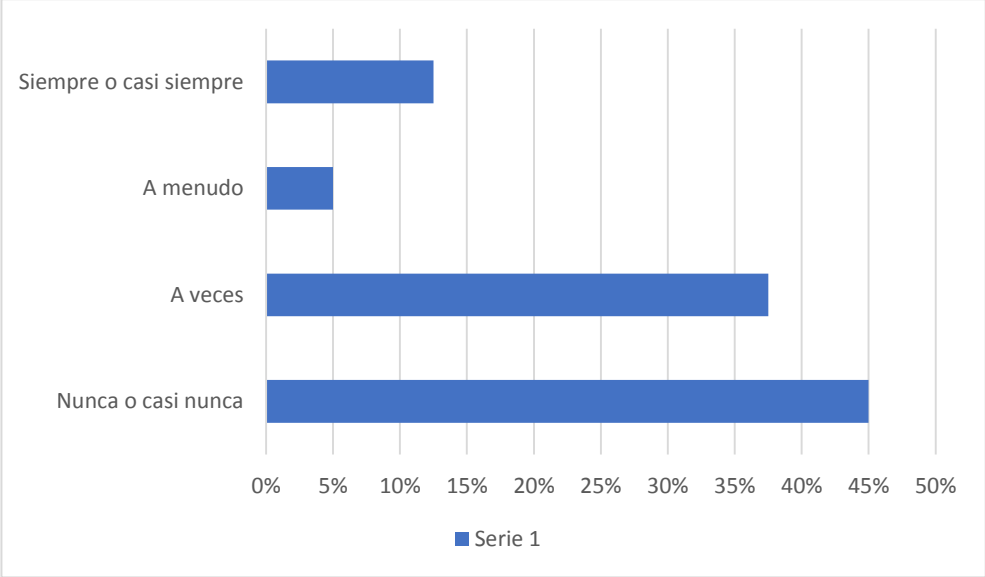
Tabla 9. ¿Trabajas los domingos y festivos?

Siempre o Casi siempre	12,5%
A menudo	5%
A veces	37,5%
Nunca o Casi nunca	45%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 2. ¿Trabajas los domingos y festivos?



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 10. Tiempo de descanso semanal

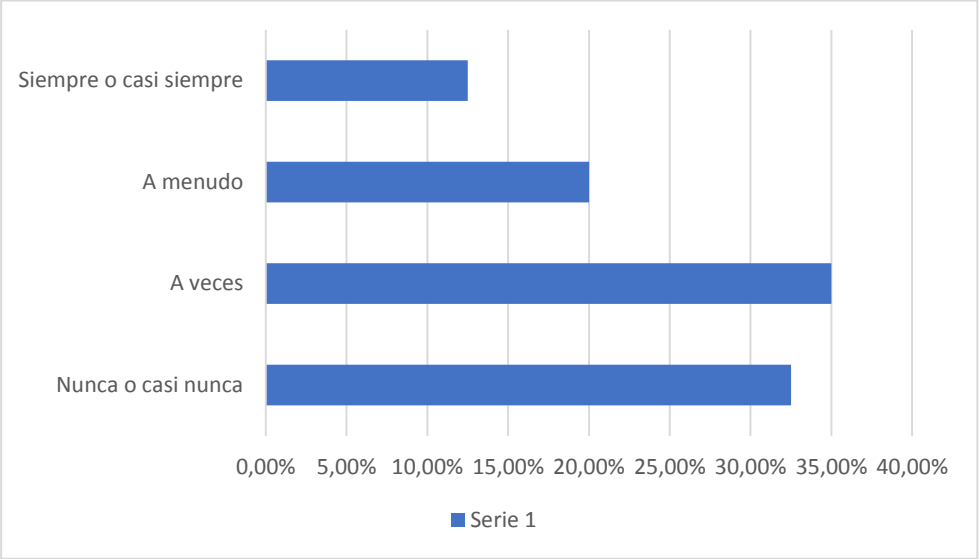
Siempre o Casi siempre	12,5%
A menudo	20%
A veces	35%
Nunca o Casi nunca	32,5%

Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 3. Tiempo de descanso semanal



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿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 11. Vida laboral-vida social

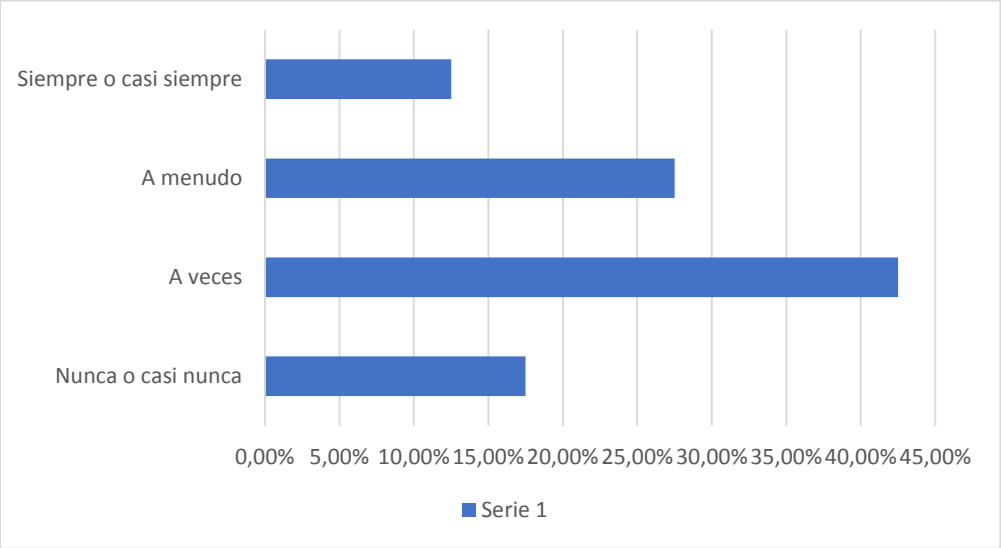
Siempre o Casi siempre	12,5%
A menudo	27,5%
A veces	42,5%
Nunca o Casi nunca	17,5%

Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 4. Vida laboral-Vida social



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

AUTONOMÍA

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.

Este factor está basado en los siguientes ítems:

Autonomía temporal:

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

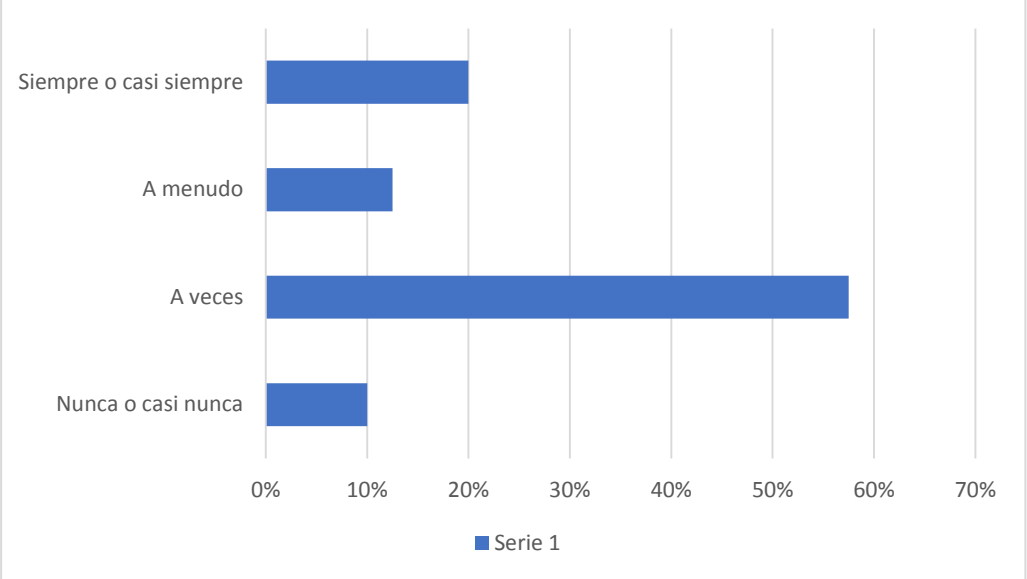
Tabla 12. Posibilidad de atender asuntos personales

Siempre o Casi siempre	20%
A menudo	12,5%
A veces	57,5%
Nunca o Casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 5. Posibilidad de atender asuntos personales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

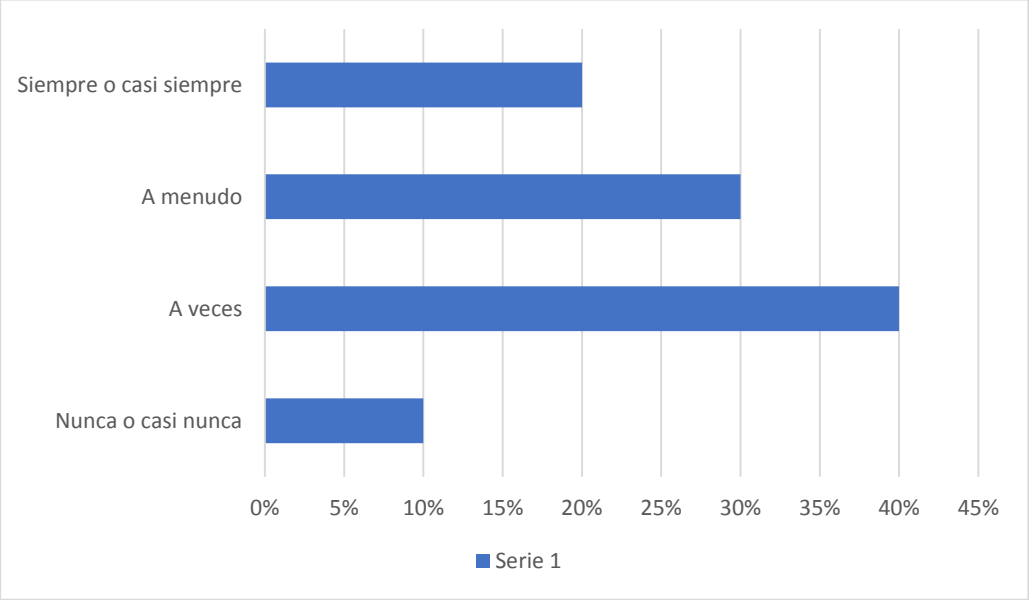
Tabla 13. Tiempo de pausas reglamentarias

Siempre o Casi siempre	20%
A menudo	30%
A veces	40%
Nunca o Casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 6. Tiempo de pausas reglamentarias



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)

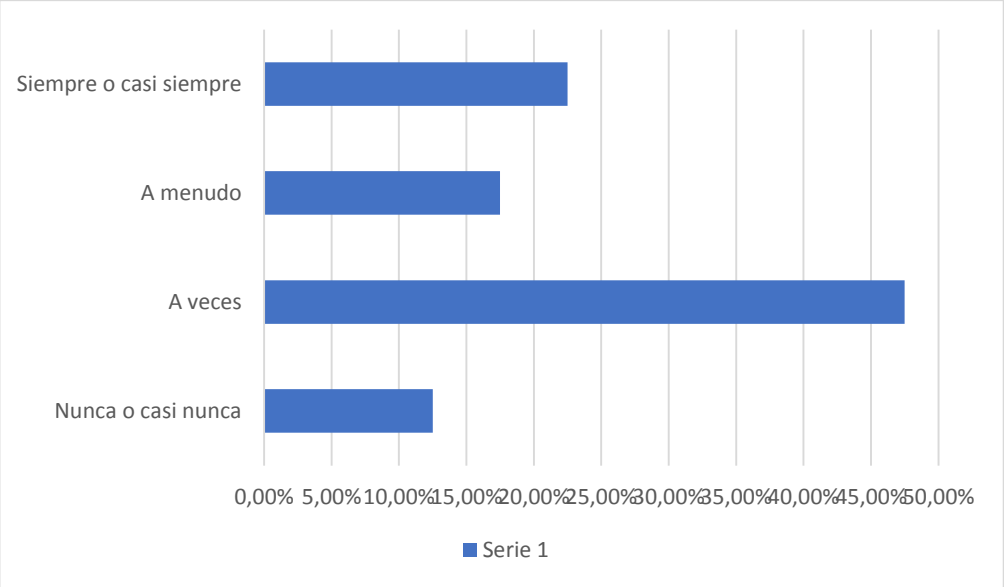
Tabla 14. Tiempo de pausas no reglamentarias

Siempre o Casi siempre	22,5%
A menudo	17,5%
A veces	47,5%
Nunca o Casi nunca	12,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 7. Tiempo de pausas no reglamentarias.



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral? (Ítem 9)

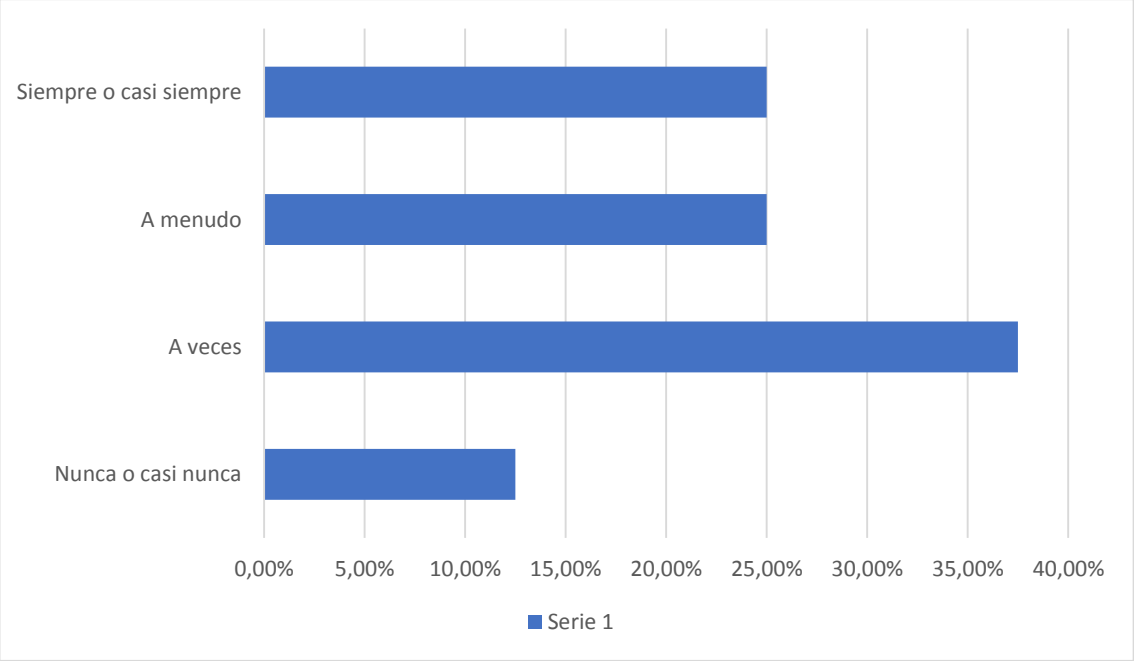
Tabla 15. Ritmo de trabajo

Siempre o Casi siempre	25%
A menudo	25%
A veces	37,5%
Nunca o Casi nunca	12,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 8. Ritmo de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Autonomía decisional:

¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)? (Ítem 10a)

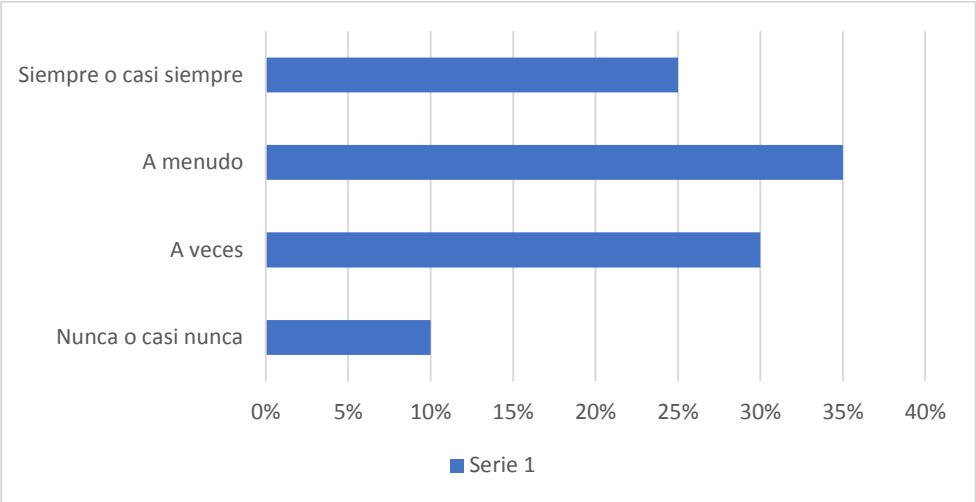
Tabla 16. Actividades y tareas a realizar

Siempre o Casi siempre	25%
A menudo	35%
A veces	30%
Nunca o Casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 9. Actividades y tareas a realizar



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de la jornada?

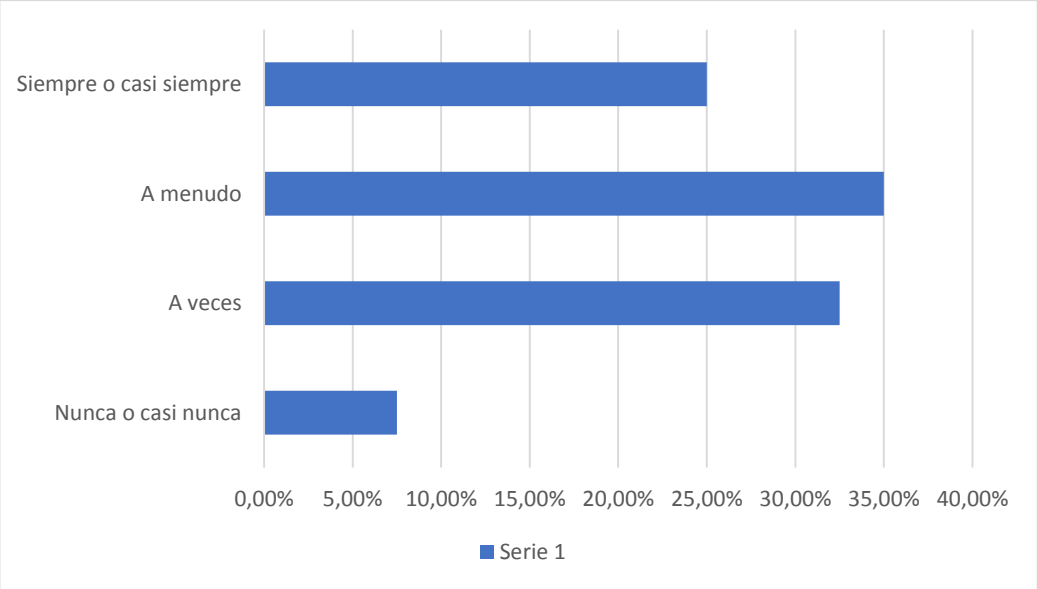
Tabla 17. Distribución de tareas

Siempre o Casi siempre	25%
A menudo	35%
A veces	32,5%
Nunca o Casi nunca	7,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 10. Distribución de tareas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales…)? (Ítem 10c)

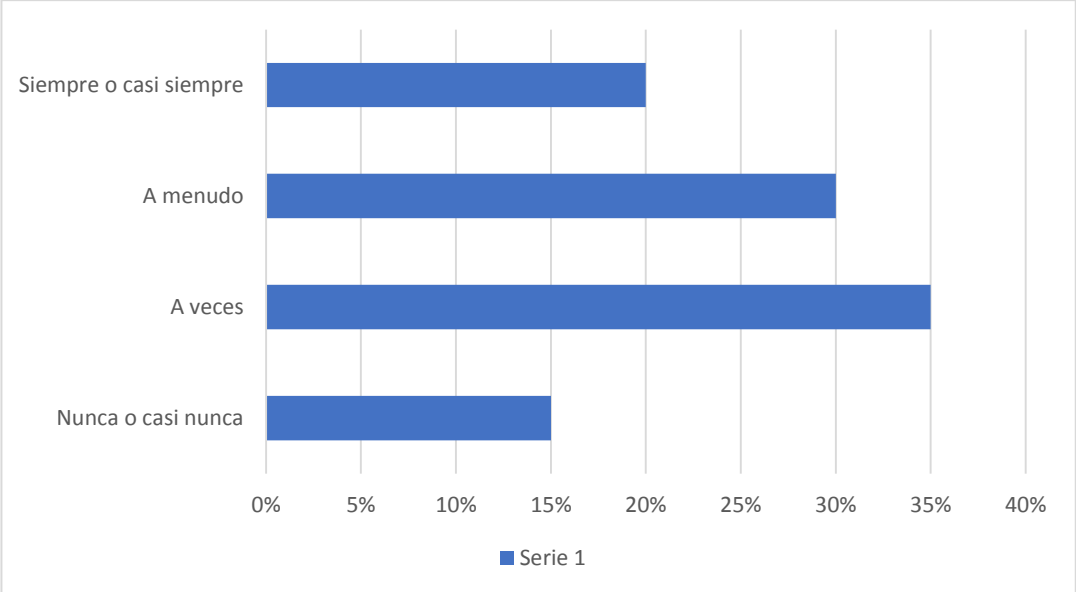
Tabla 18. Distribución del entorno

Siempre o Casi siempre	20%
A menudo	30%
A veces	35%
Nunca o Casi nunca	15%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 11. Distribución del entorno



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a: como tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo…)? (Ítem 10d)

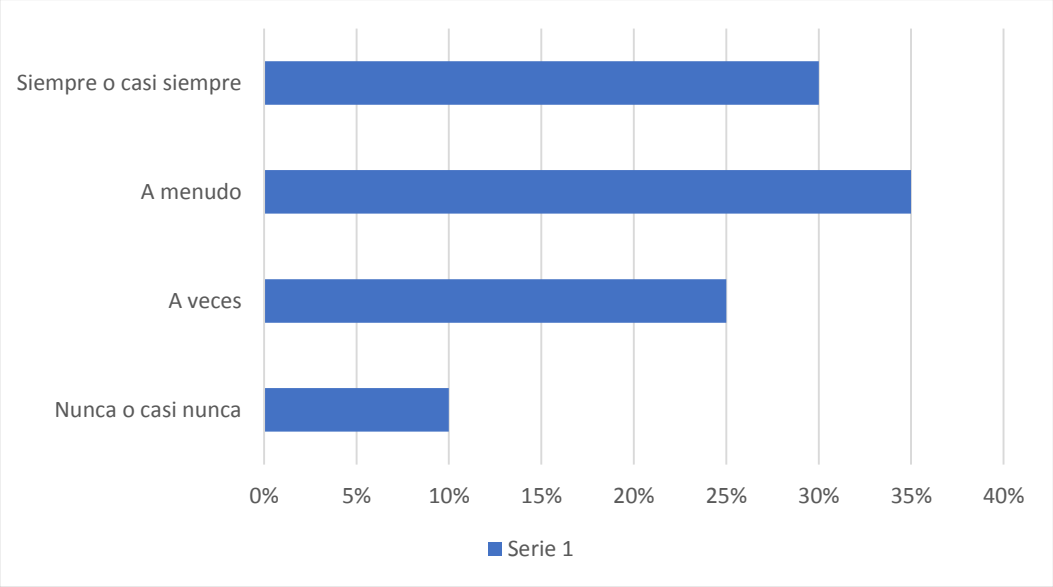
Tabla 19. Como realizar el trabajo

Siempre o Casi siempre	30%
A menudo	35%
A veces	25%
Nunca o Casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 12. Como realizar el trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar? (Ítem 10e)

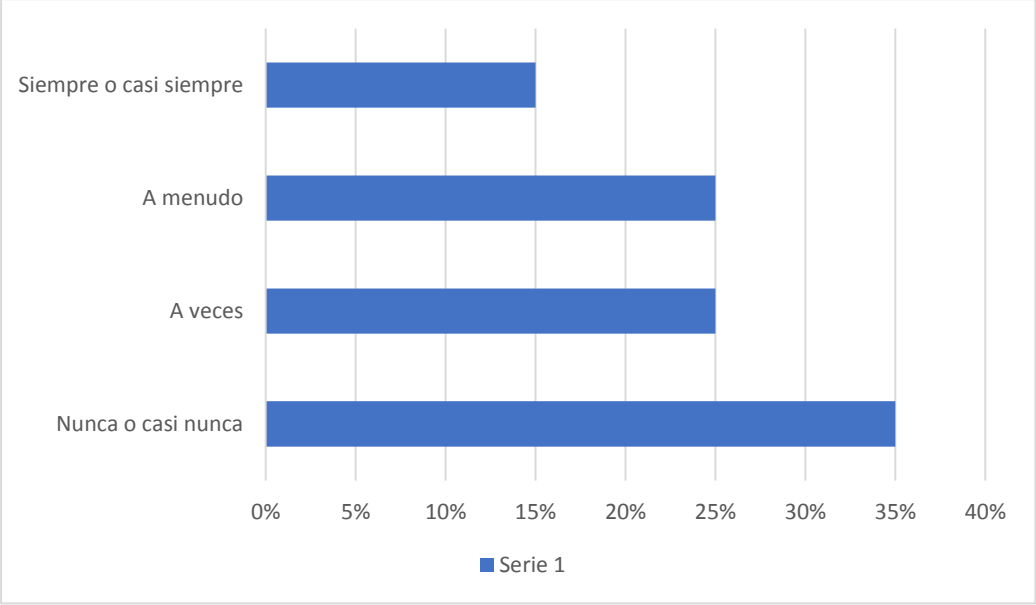
Tabla 20. Cantidad de trabajo

Siempre o Casi siempre	15%
A menudo	25%
A veces	25%
Nunca o Casi nunca	35%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 13. Cantidad de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas? (Ítem 10f)

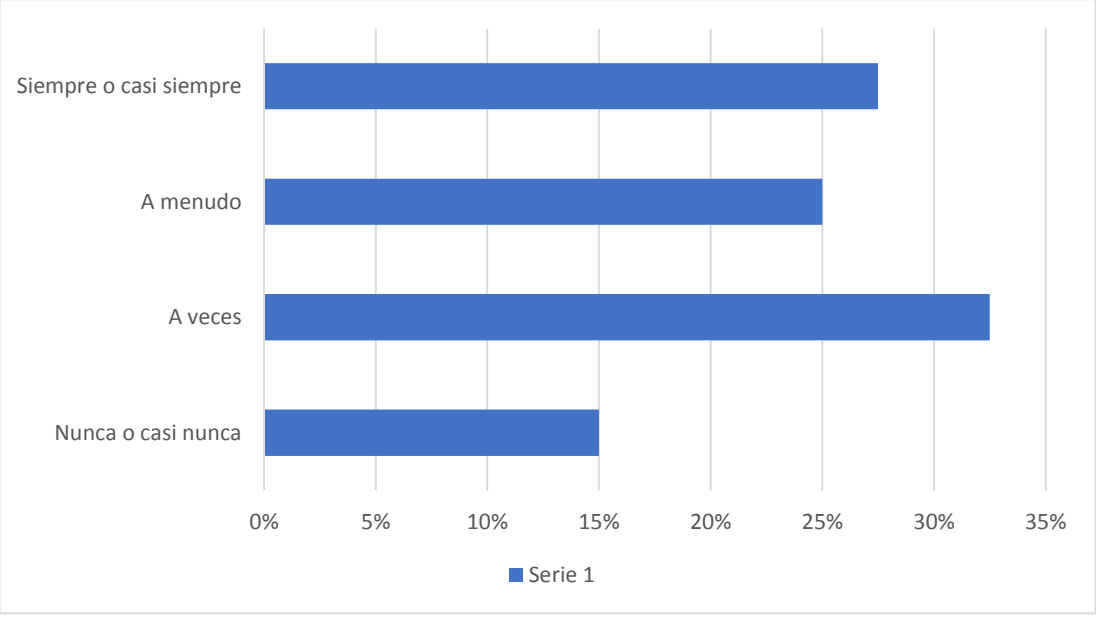
Tabla 21. Calidad del trabajo

Siempre o Casi siempre	27,5%
A menudo	25%
A veces	32,5%
Nunca o Casi nunca	15%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 14. Calidad del trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo? (Ítem 10g)

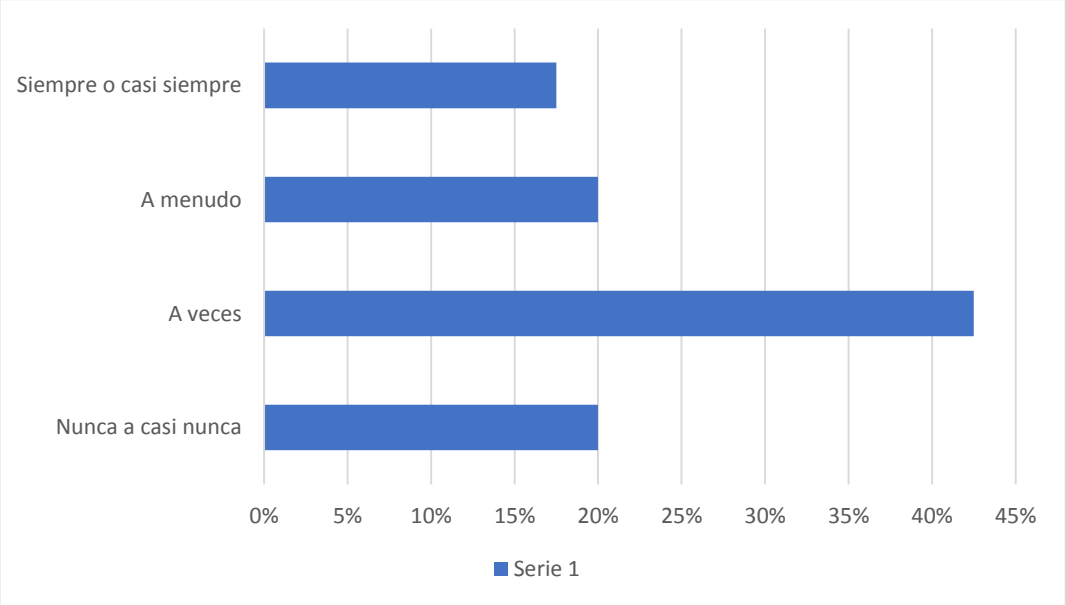
Tabla 22. Resolución de situaciones

Siempre o Casi siempre	17,5%
A menudo	20%
A veces	42,5%
Nunca o Casi nunca	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 15. Resolución de situaciones



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de turnos rotativos? (Ítem 10h)

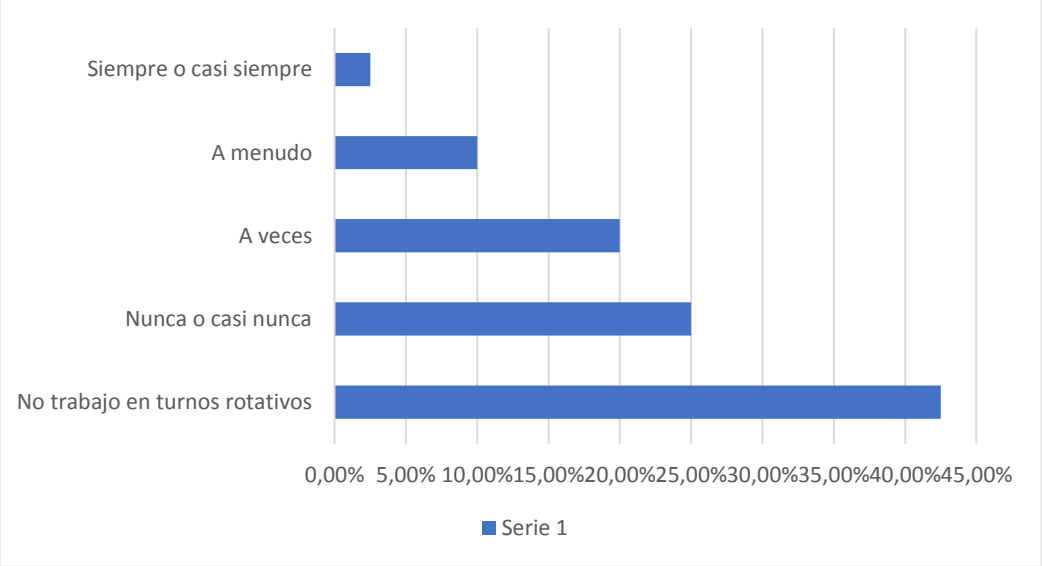
Tabla 23. Distribución de turnos rotativos

Siempre o Casi siempre	2,5%
A menudo	10%
A veces	20%
Nunca o Casi nunca	25%
No trabajo en turnos rotativos	42,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 16. Distribución de turnos rotativos



Fuente: Autor

Elaboración: 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 o emocional).

Este factor está basado en los siguientes ítems:

Presiones de tiempos:

¿El tiempo que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado? (Ítem 23)

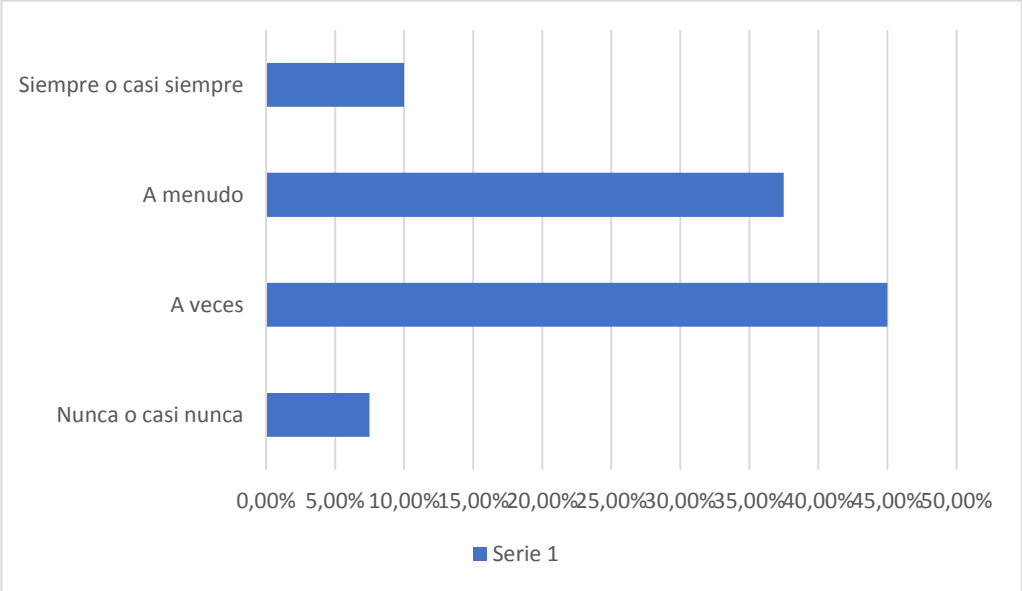
Tabla 24. Tiempo de trabajo

Siempre o Casi siempre	10%
A menudo	37,5%
A veces	45%
Nunca o Casi nunca	7,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 17. Tiempo de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

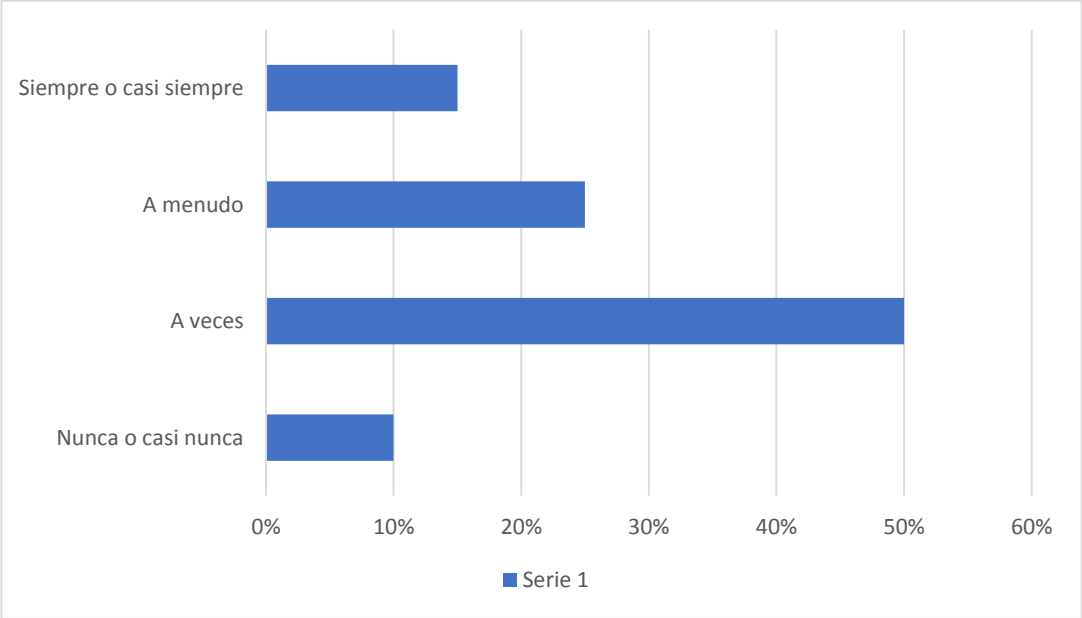
Tabla 25. Ejecución de la tarea

Siempre o Casi siempre	15%
A menudo	25%
A veces	50%
Nunca o Casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 18. Ejecución de la tarea



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

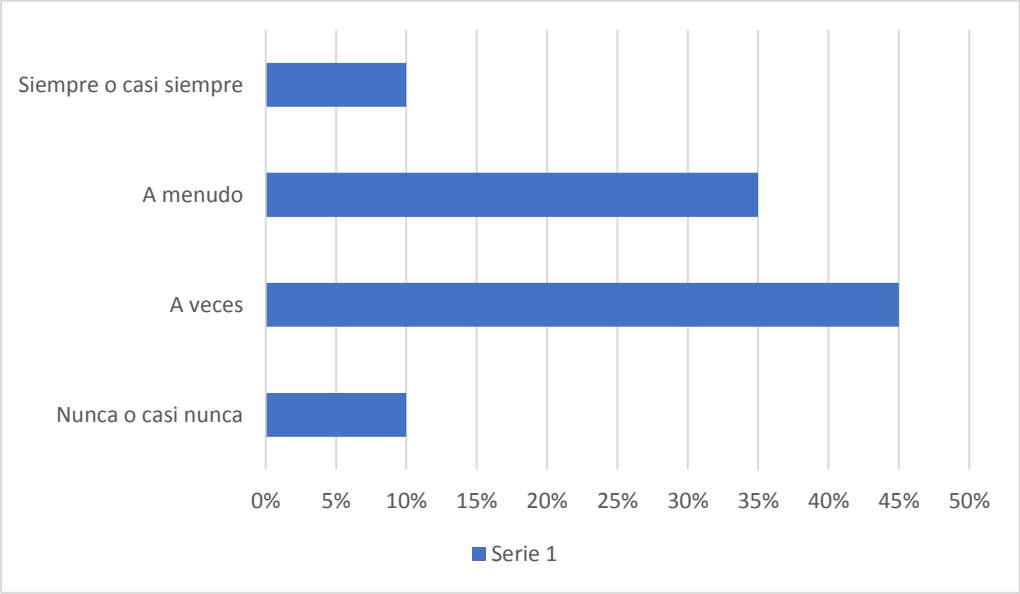
Tabla 26. Ritmo de trabajo

Siempre o Casi siempre	10%
A menudo	35%
A veces	45%
Nunca o Casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 19. Ritmo de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Esfuerzo de atención:

A lo largo de la jornada, ¿Cuánto tiempo 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)

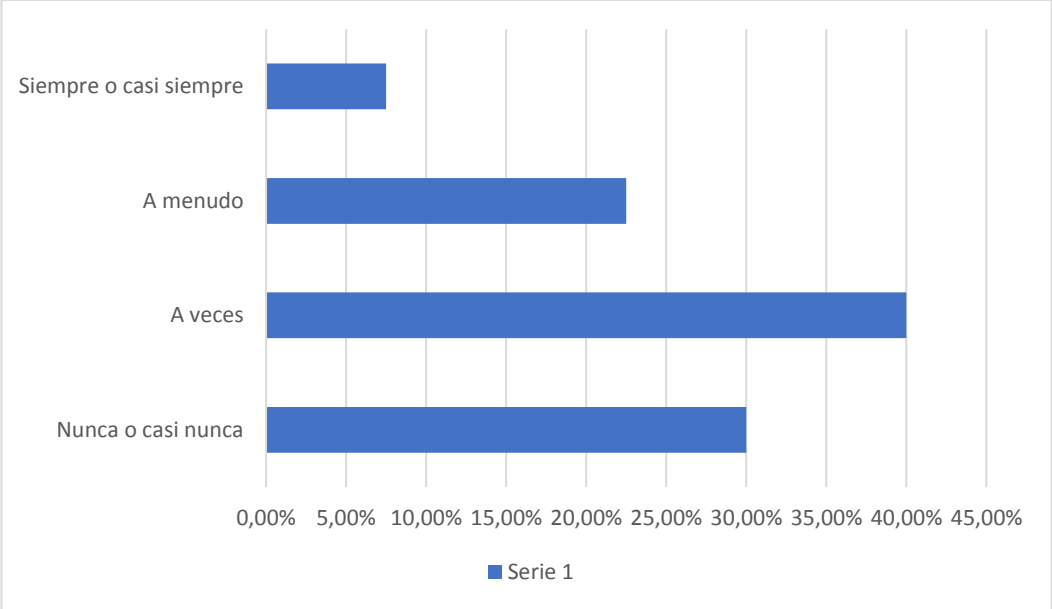
Tabla 27. Tiempo de atención al trabajo

Siempre o Casi siempre	7,5%
A menudo	22,5%
A veces	40%
Nunca o Casi nunca	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 20. Tiempo de atención al trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 28. Atención al trabajo

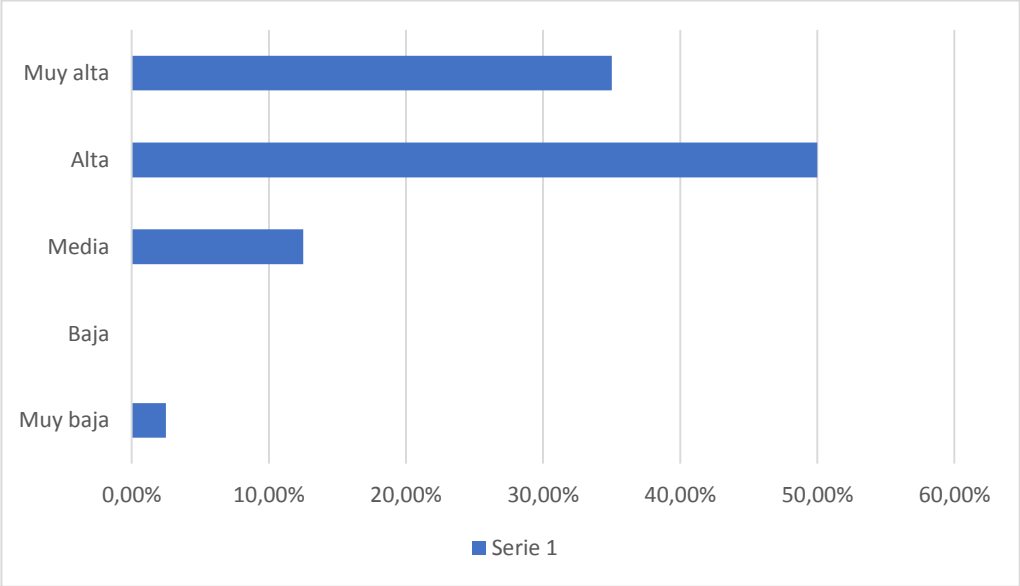
Muy alta	35%
Alta	50%
Media	12,5%
Baja	0%
Muy baja	2,5%

Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 21. Atención al trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

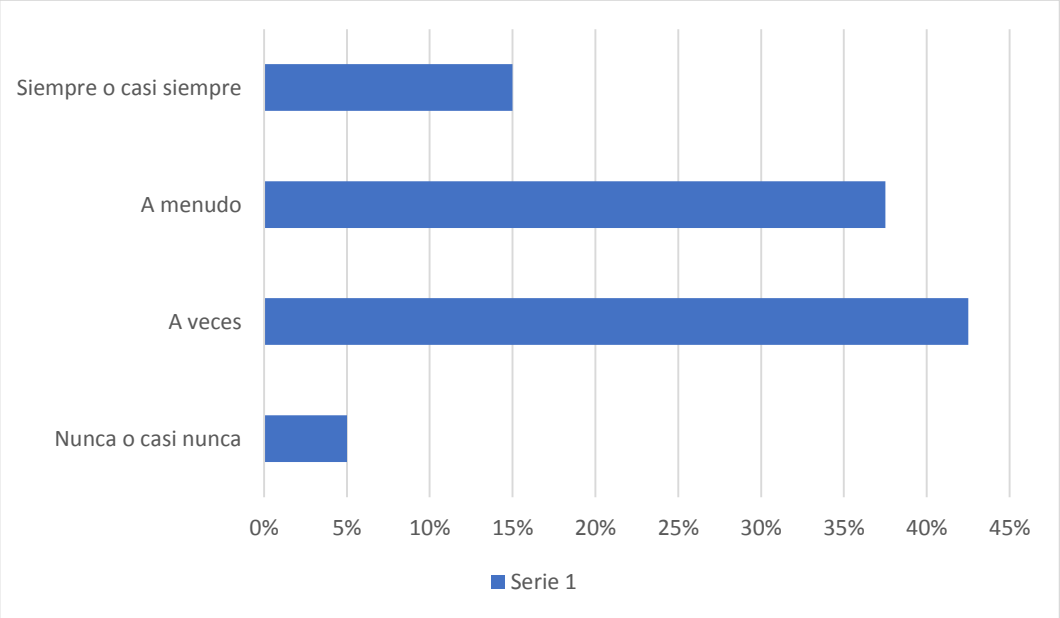
Tabla 29. Atención a varias tareas

Siempre o Casi siempre	15%
A menudo	37,5%
A veces	42,5%
Nunca o Casi nunca	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 22. Atención a varias tareas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En tu trabajo, ¿Tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista? (Ítem 30)

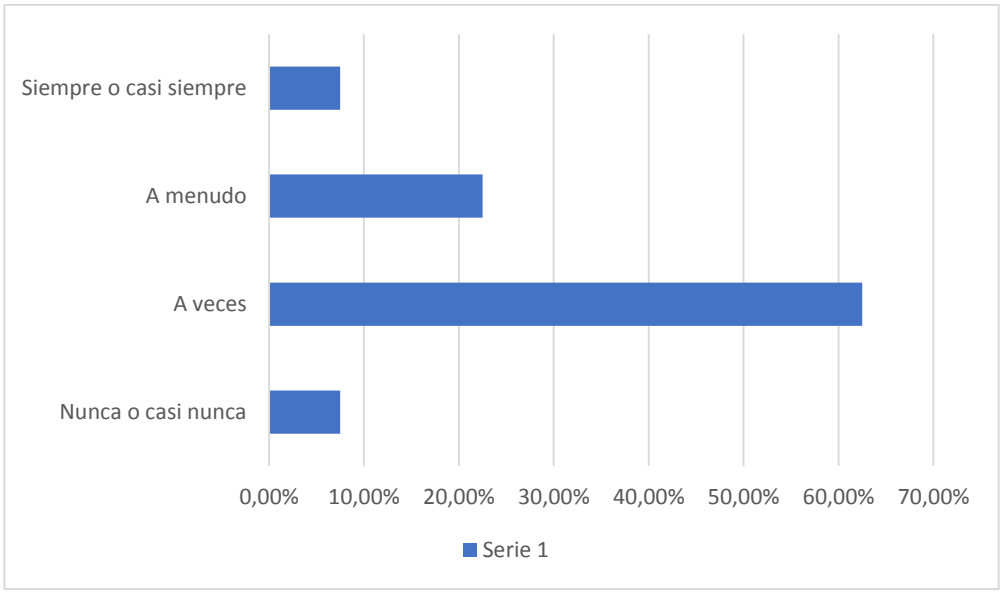
Tabla 30. Interrupciones por otras tareas

Siempre o Casi siempre	7,5%
A menudo	22,5%
A veces	62,5%
Nunca o Casi nunca	7,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 23. Interrupciones por otras tareas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

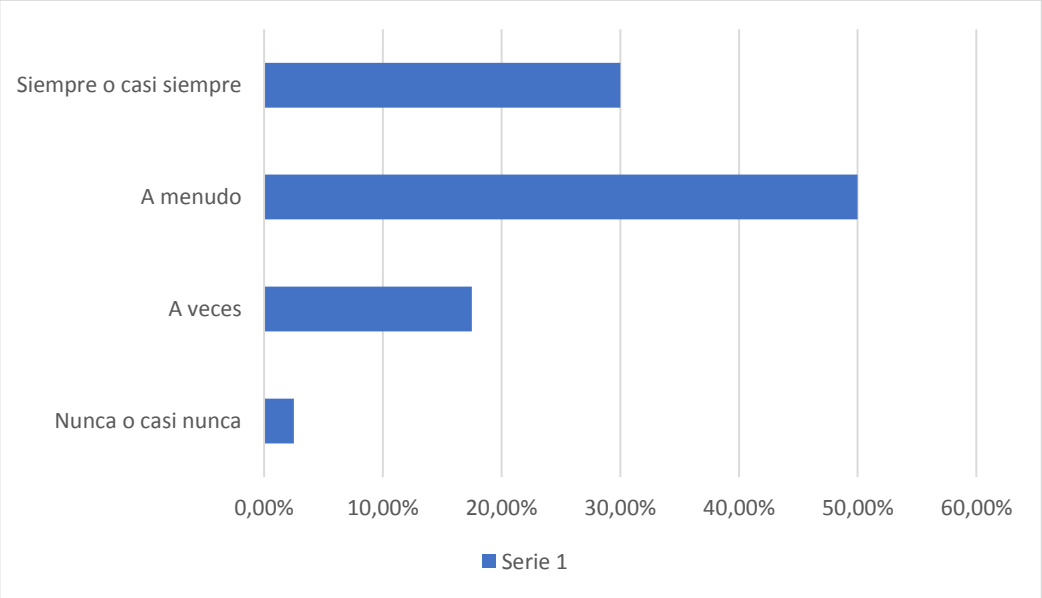
Tabla 31. Alteraciones de trabajo por interrupciones

Siempre o Casi siempre	2,5%
A menudo	17,5%
A veces	50%
Nunca o Casi nunca	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 24. Alteraciones de trabajo por interrupciones



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿La cantidad de trabajo que tiene suele ser irregular o imprevisible? (Ítem 32)

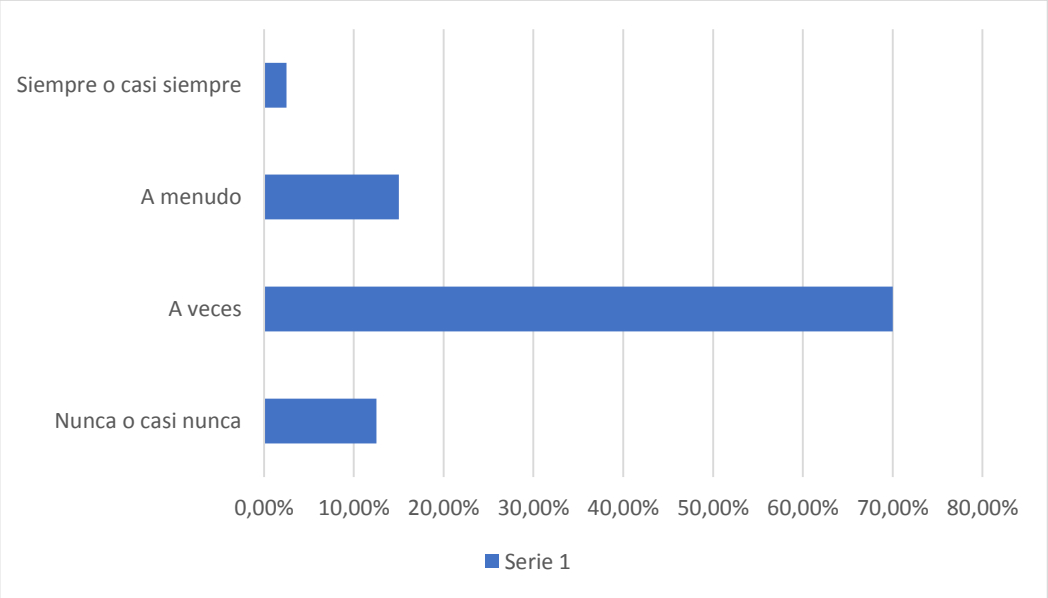
Tabla 32. Frecuencia de cantidad de trabajo

Siempre o Casi siempre	2,5%
A menudo	15%
A veces	70%
Nunca o Casi nunca	12,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 25. Frecuencia de cantidad de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Cantidad y dificultad de la tarea:

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

Tabla 33. Frecuencia de horas extra

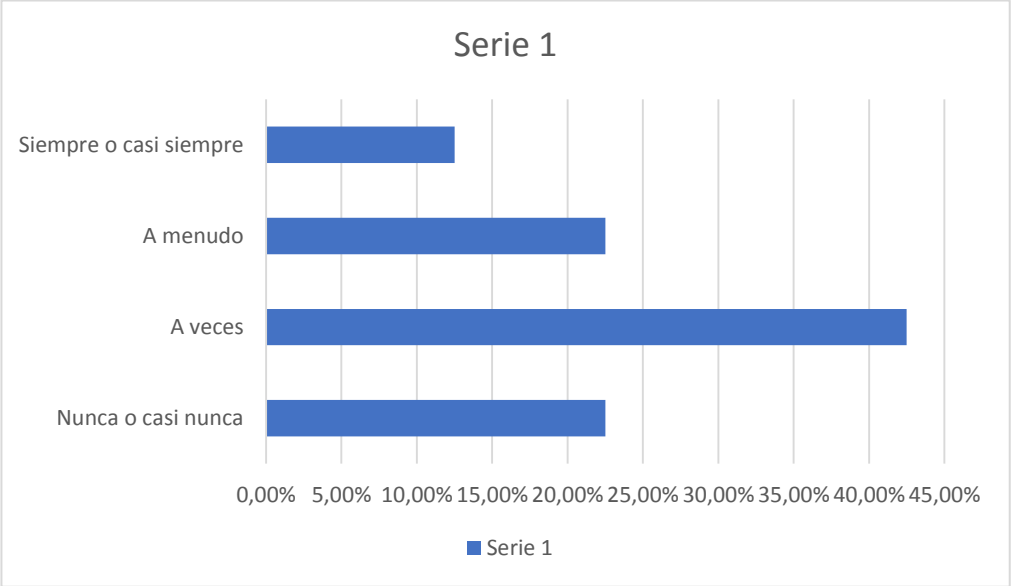
Siempre o Casi siempre	12,5%
A menudo	22,5%
A veces	42,5%
Nunca o Casi nunca	22,5%

Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 26. Frecuencia de horas extra



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 34. Cantidad de trabajo

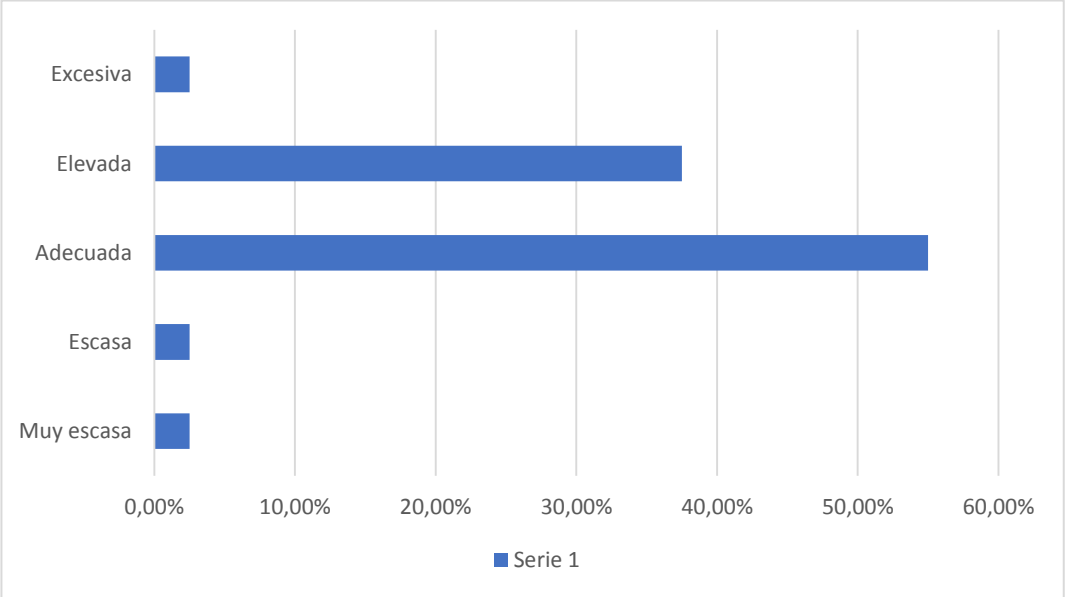
Excesiva	2,5%
Elevada	37,5%
Adecuada	55%
Escasa	2,5%
Muy escasa	2,5%

Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 27. Cantidad de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El trabajo que realizas, ¿Te resulta complicado o difícil? (Ítem 28)

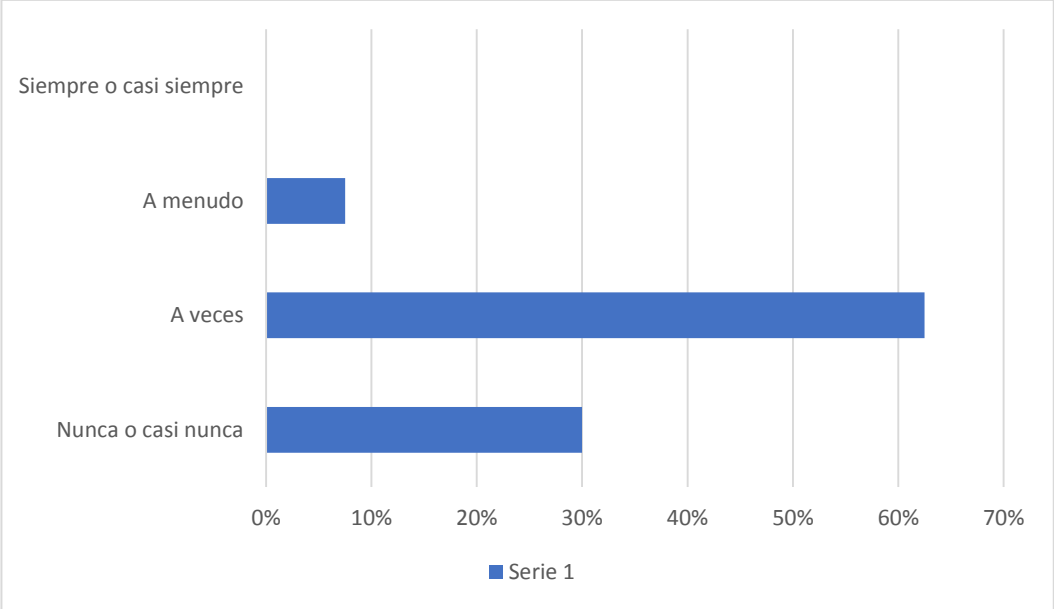
Tabla 35. Complejidad del trabajo

Siempre o Casi siempre	0%
A menudo	7,5%
A veces	62,5%
Nunca o Casi nunca	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 28. Complejidad del trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

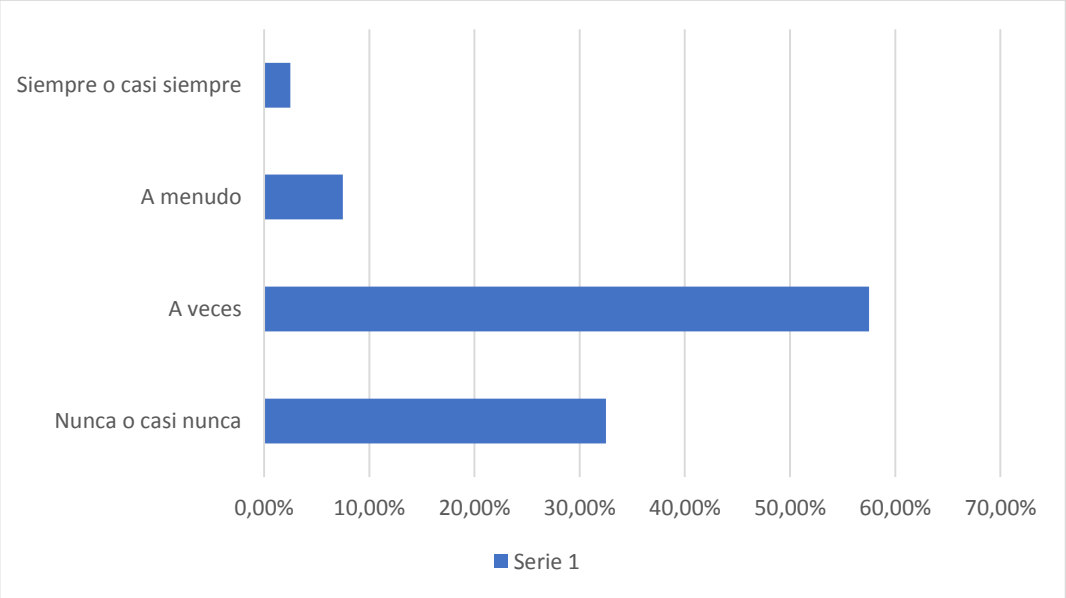
Tabla 36. Solicitud de consejos o ayuda

Siempre o Casi siempre	2,5%
A menudo	7,5%
A veces	57,5%
Nunca o Casi nunca	32,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 29. Solicitud de consejos o ayuda



Fuente: Autor

Elaboración: 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.

Este factor está basado en los siguientes ítems:

Exigencias cognitivas:

En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos (Ítem 33a)

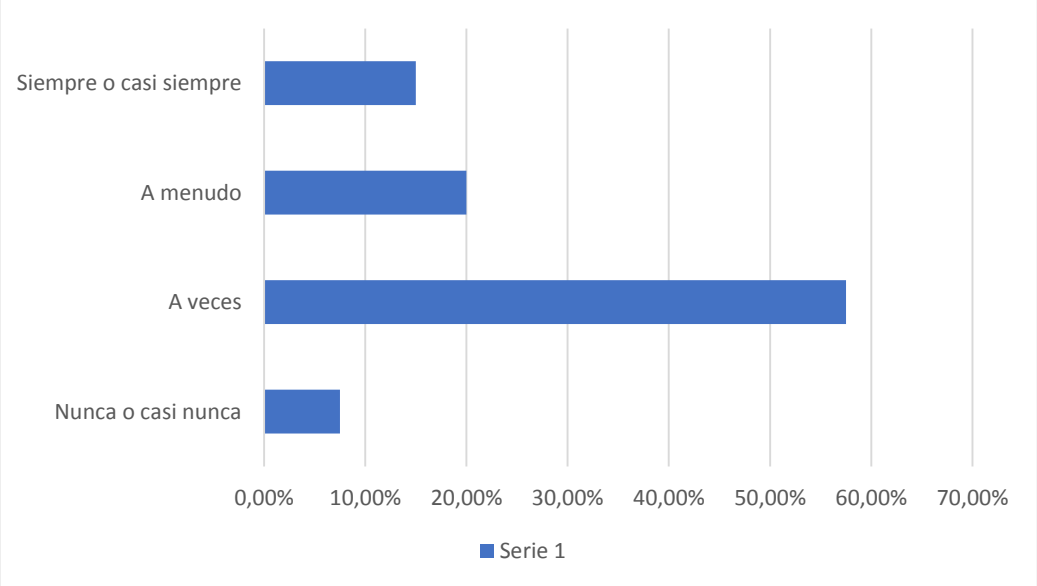
Tabla 37. Aprendizaje de nuevos métodos

Siempre o Casi siempre	15%
A menudo	20%
A veces	57,5%
Nunca o Casi nunca	7,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 30. Aprendizaje de nuevos métodos



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En que medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones (Ítem 33b)

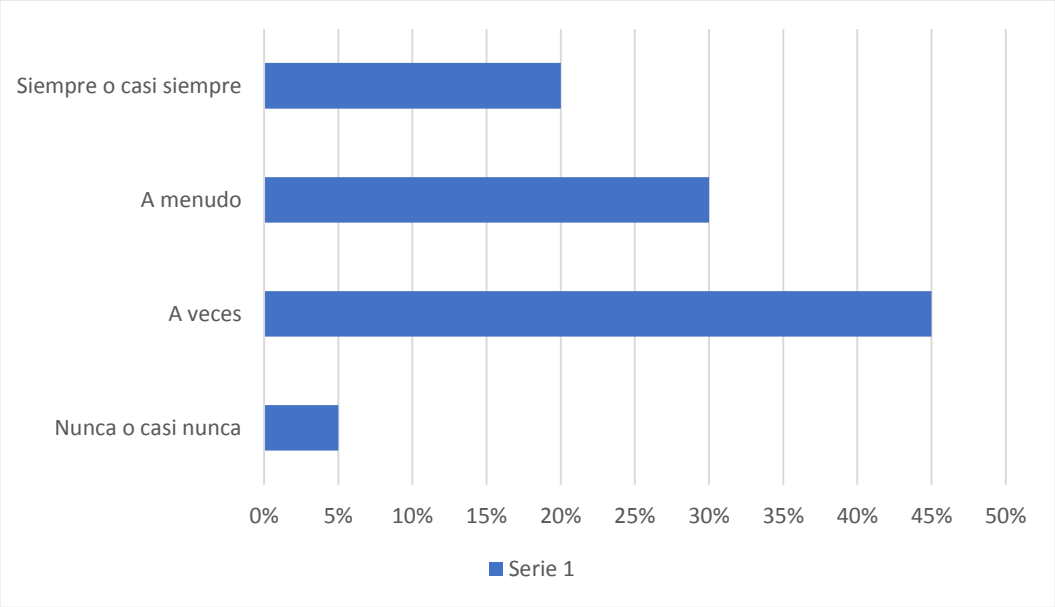
Tabla 38. Adaptación a nuevas situaciones

Siempre o Casi siempre	20%
A menudo	30%
A veces	45%
Nunca o Casi nunca	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 31. Adaptación a nuevas situaciones



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas (Ítem 33c)

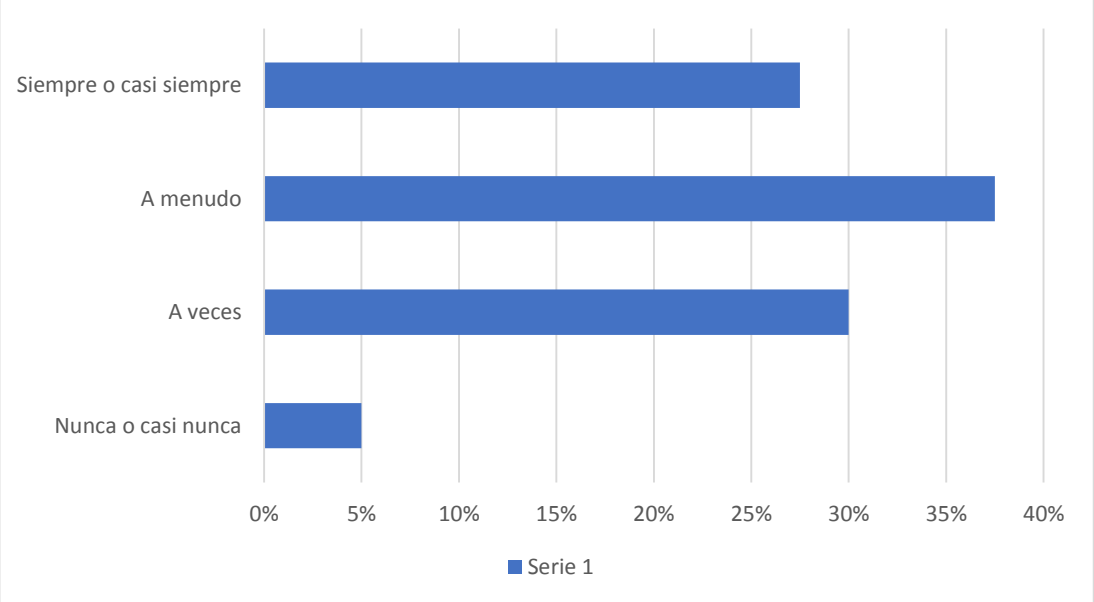
Tabla 39. Toma de iniciativa

Siempre o Casi siempre	27,5%
A menudo	37,5%
A veces	30%
Nunca o Casi nunca	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 32. Toma de iniciativa



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En qué medida tu trabajo requiere: tener buenas memoria (Ítem 33d)

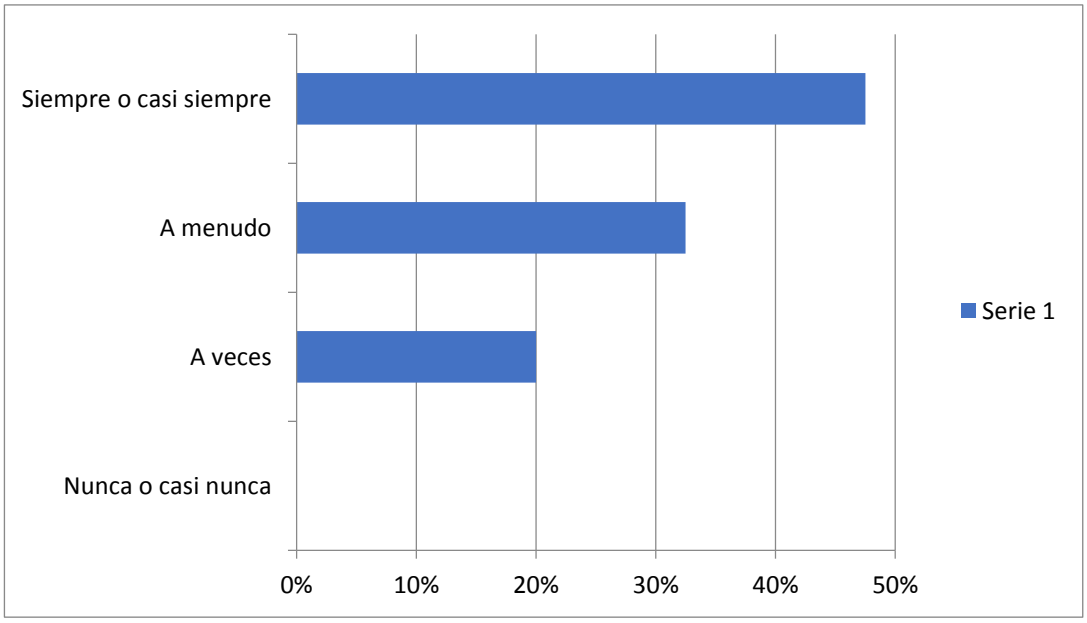
Tabla 40. Requerimiento de buena memoria

Siempre o Casi siempre	47,5%
A menudo	32,5%
A veces	20%
Nunca o Casi nunca	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 33. Requerimiento de buena memoria



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo (Ítem 33e)

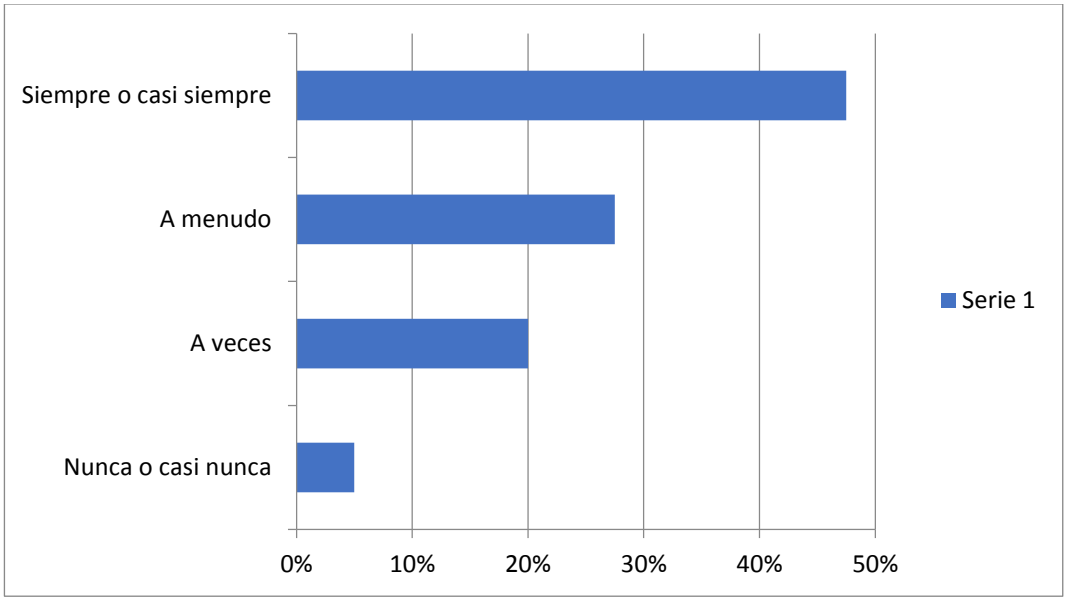
Tabla 41. Requerimiento de ser creativo

Siempre o Casi siempre	47,5%
A menudo	27,5%
A veces	20%
Nunca o Casi nunca	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 34. Requerimiento de ser creativo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Exigencias emocionales:

En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleados en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes…) (Ítem 33f)

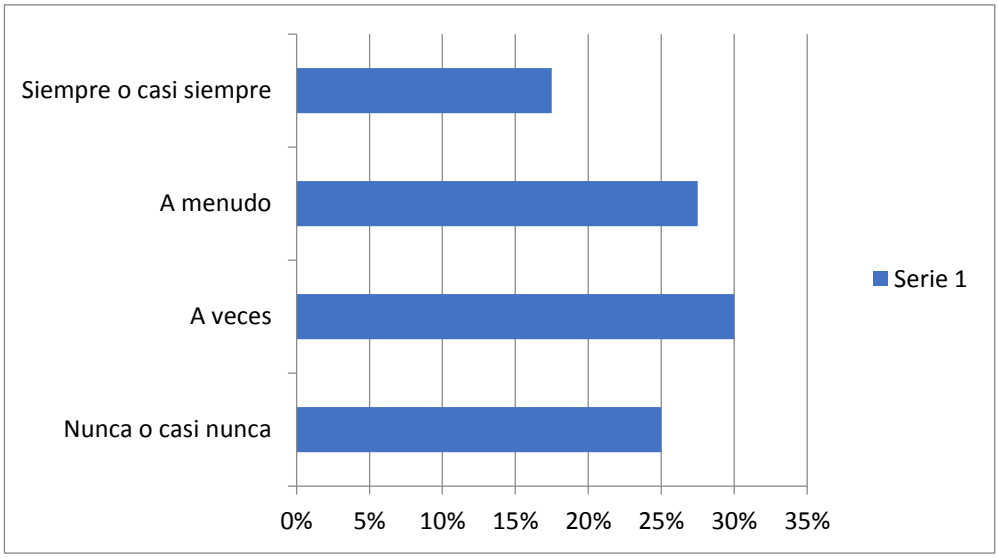
Tabla 42. Trato con personas ajenas a la organización

Siempre o Casi siempre	17,5%
A menudo	27,5%
A veces	30%
Nunca o Casi nunca	25%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 35. Trato con personas ajenas a la organización



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En tu trabajo, ¿Con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Tus superiores jerárquicos (Ítem 34a)

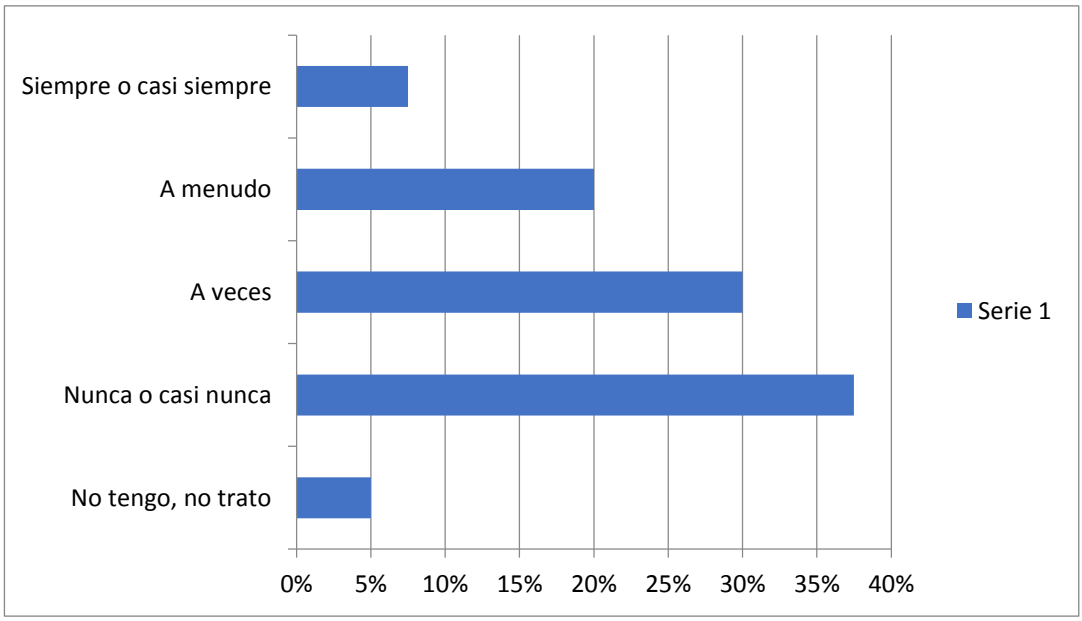
Tabla 43. Oculto de emociones frente a superiores

Siempre o Casi siempre	7,5%
A menudo	20%
A veces	30%
Nunca o Casi nunca	37,5%
No tengo, no trato	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 36. Oculto de emociones frente a superiores



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En tu trabajo, ¿Con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Tus subordinados (Ítem 34b)

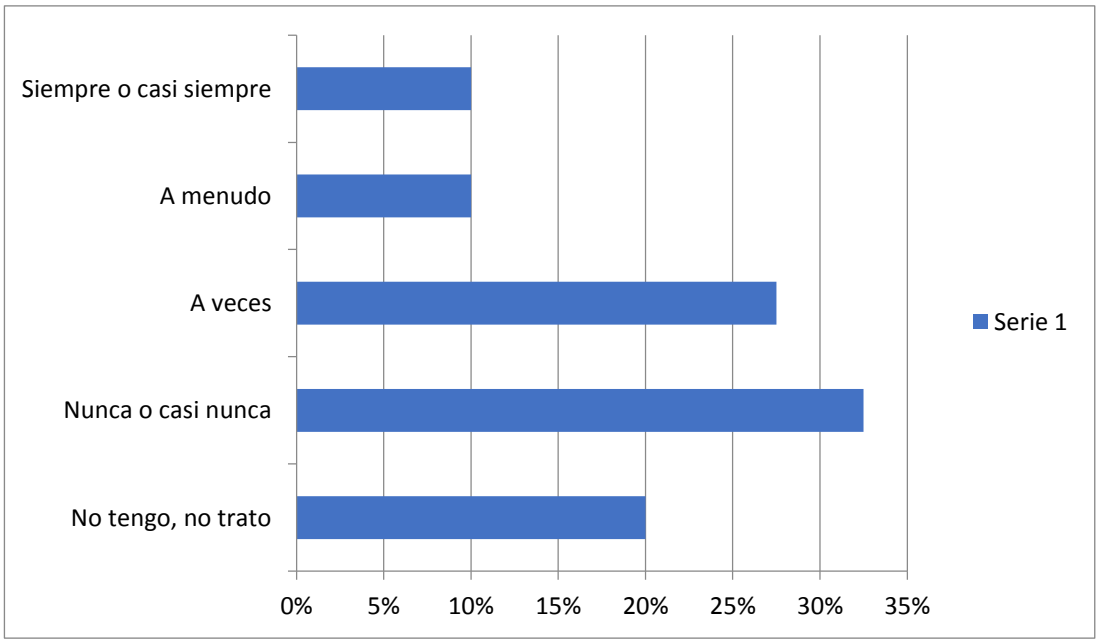
Tabla 44. Oculto de emociones frente a subordinados

Siempre o Casi siempre	10%
A menudo	10%
A veces	27,5%
Nunca o Casi nunca	32,5%
No tengo, no trato	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 37. Oculto de emociones frente a subordinados



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En tu trabajo, ¿Con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Tus compañeros de trabajo (Ítem 34c)

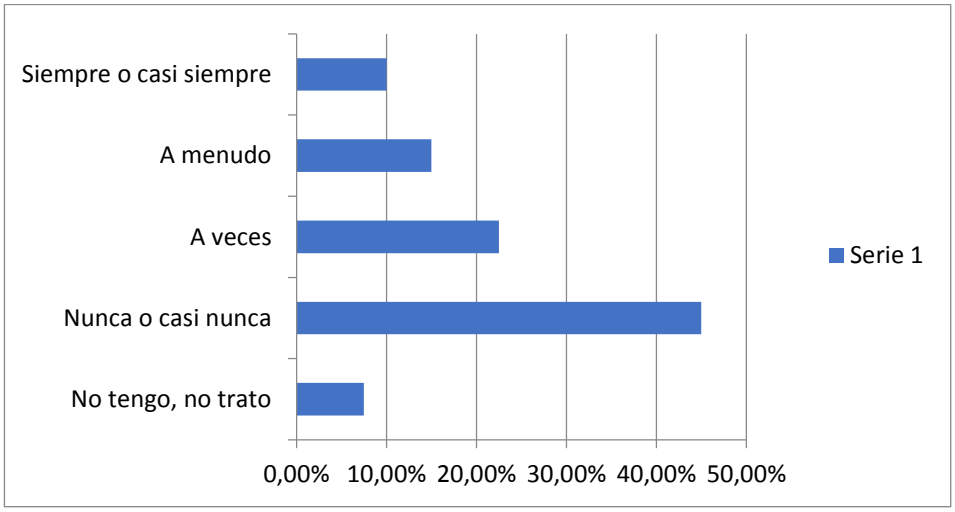
Tabla 45. Oculto de emociones frente a compañeros de trabajo

Siempre o Casi siempre	10%
A menudo	15%
A veces	22,5%
Nunca o Casi nunca	45%
No tengo, no trato	7,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 38. Oculto de emociones frente a compañeros de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En tu trabajo, ¿Con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes…) (Ítem 34d)

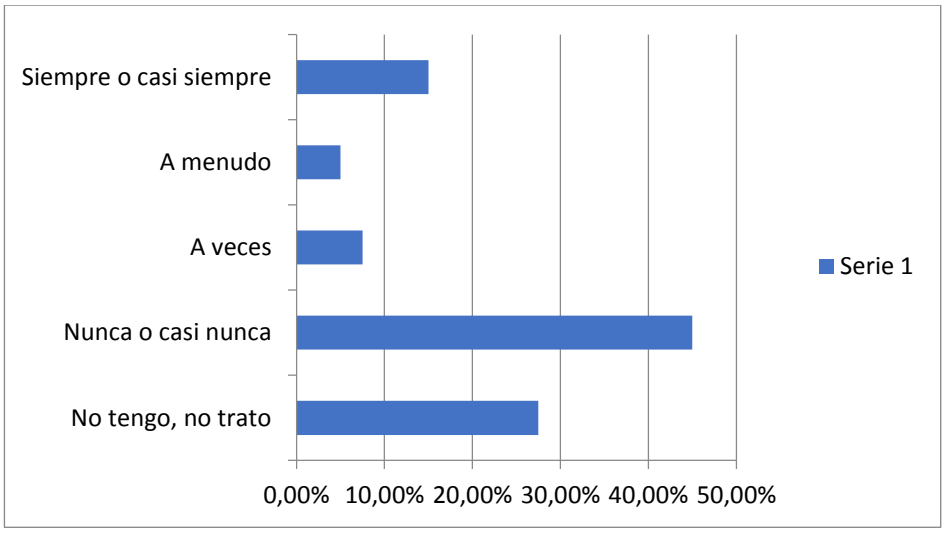
Tabla 46. Oculto de emociones frente a personas ajenas

Siempre o Casi siempre	15%
A menudo	5%
A veces	7,5%
Nunca o Casi nunca	45%
No tengo, no trato	27,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 39. Oculto de emociones frente a personas ajenas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

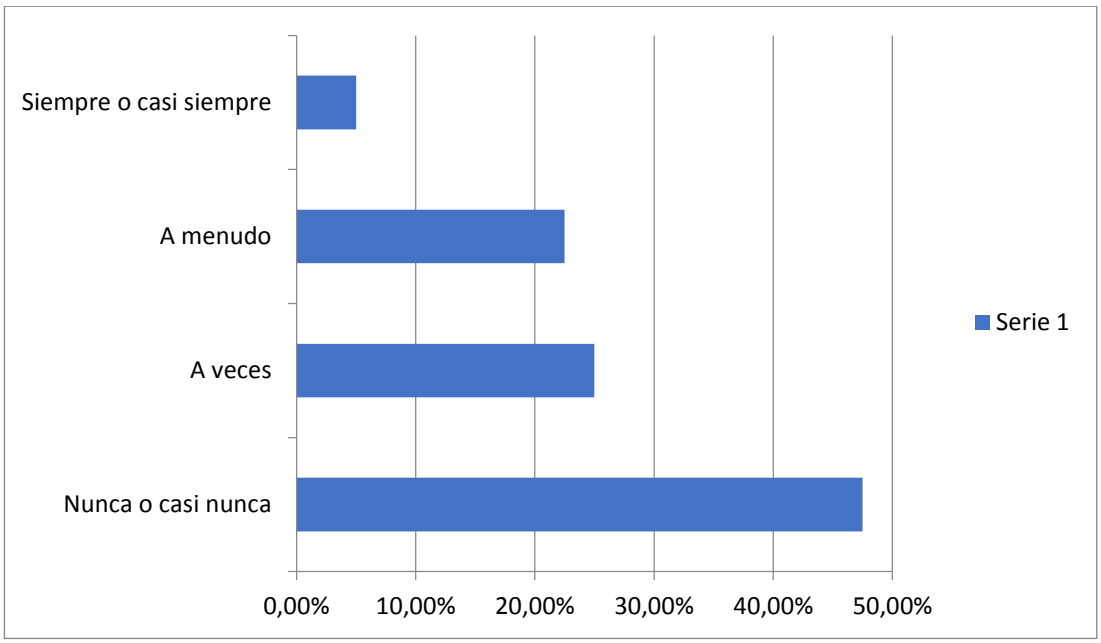
Tabla 47. Exposición a situaciones emocionales

Siempre o Casi siempre	5%
A menudo	22,5%
A veces	25%
Nunca o Casi nunca	47,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 40. Exposición a situaciones emocionales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

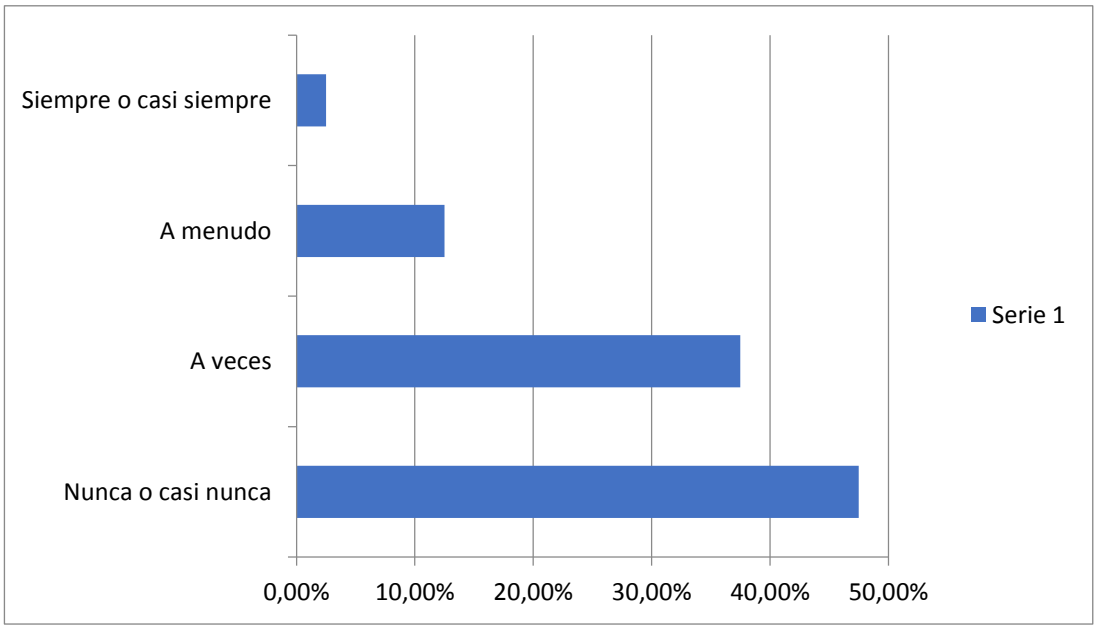
Tabla 48. Respuestas frente a problemas emocionales

Siempre o Casi siempre	2,5%
A menudo	12,5%
A veces	37,5%
Nunca o Casi nunca	47,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 41. Respuestas frente a problemas emocionales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

VARIEDAD/CONTENIDO

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 está basado en los siguientes ítems:

El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario? (Ítem 37)

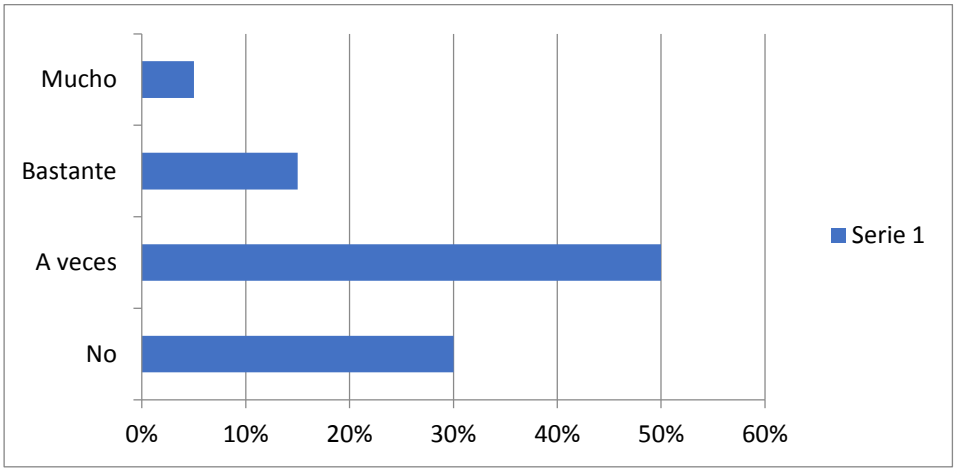
Tabla 49. Trabajo rutinario

No	30%
A veces	50%
Bastante	15%
Mucho	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 42. Trabajo rutinario



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general, ¿Consideras que las tareas que realizas tienen sentido? (Ítem 38)

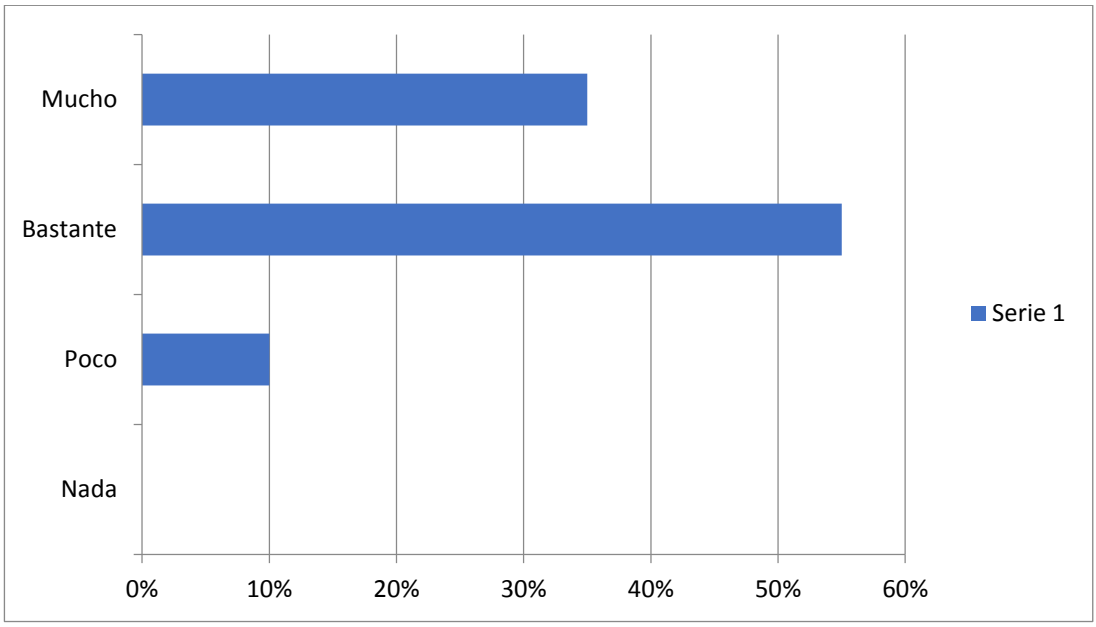
Tabla 50. Sentido de las tareas

Mucho	35%
Bastante	55%
Poco	10%
Nada	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 43. Sentido de las tareas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización? (Ítem 39)

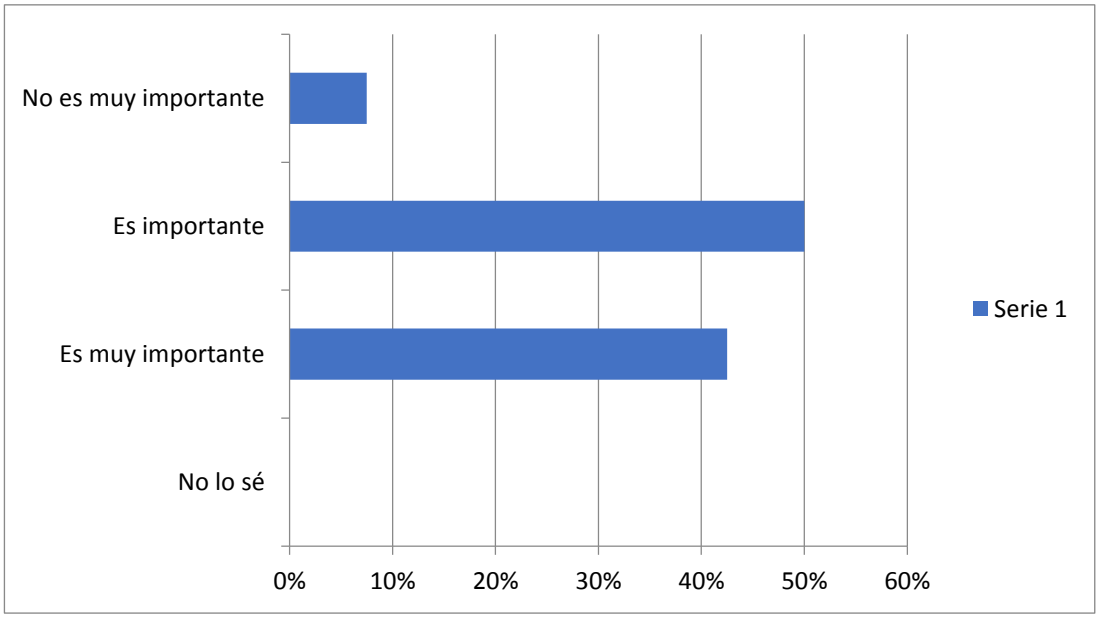
Tabla 51. Contribución de tareas a la organización

No es muy importante	7,5%
Es importante	50%
Es muy importante	42,5%
No lo sé	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 44. Contribución de tareas a la organización



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general, ¿Está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tus superiores (Ítem 40a)

Tabla 52. Reconocimiento por superiores

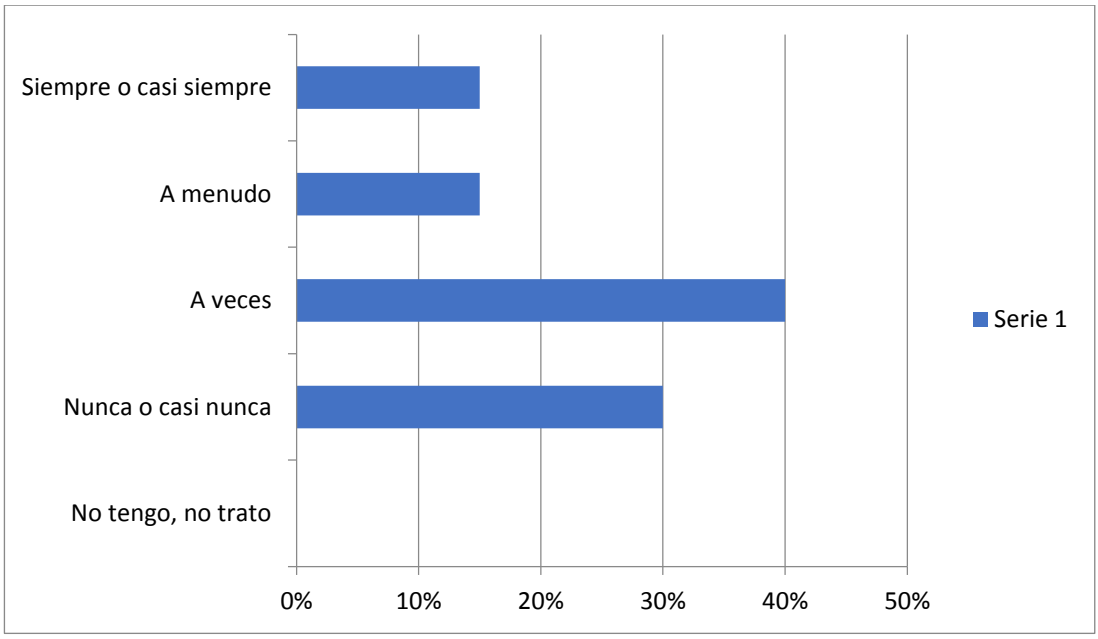
Siempre o casi siempre	15%
A menudo	15%
A veces	40%

Nunca o casi nunca	30%
No tengo, no trato	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 45. Reconocimiento por superiores



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general, ¿Está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tus compañeros de trabajo (Ítem 40b)

Tabla 53. Reconocimiento por compañeros de trabajo

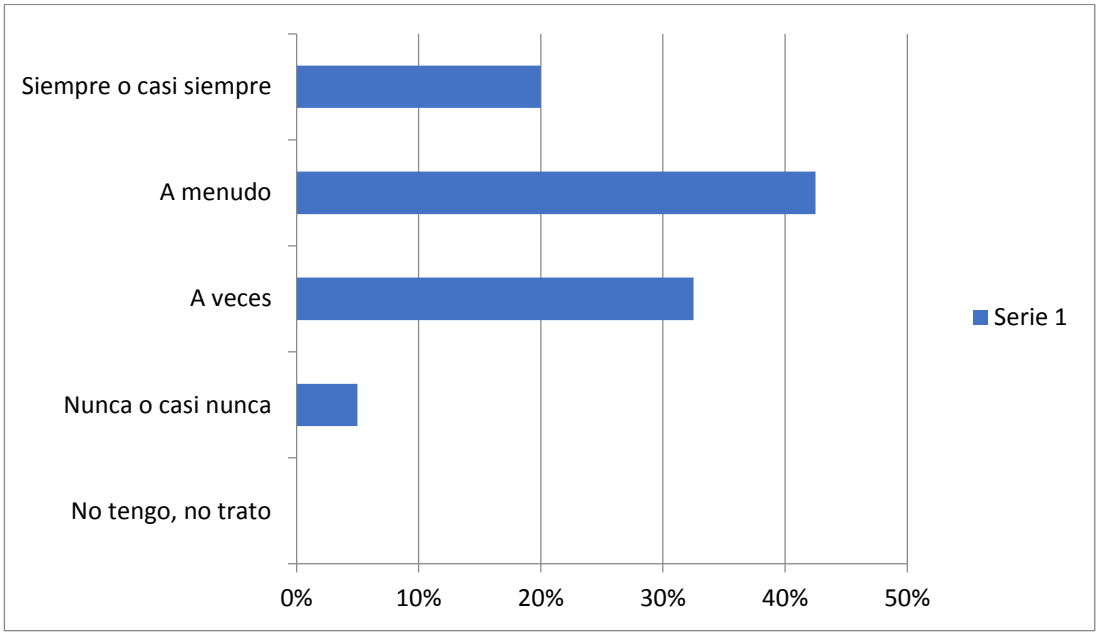
Siempre o casi siempre	20%
A menudo	42,5%

A veces	32,5%
Nunca o casi nunca	5%
No tengo, no trato	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 46. Reconocimiento por compañeros de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general, ¿Está tu trabajo reconocido y apreciado por…? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes… (Si los hay) (Ítem 40c)

Tabla 54. Reconocimiento por personas ajenas

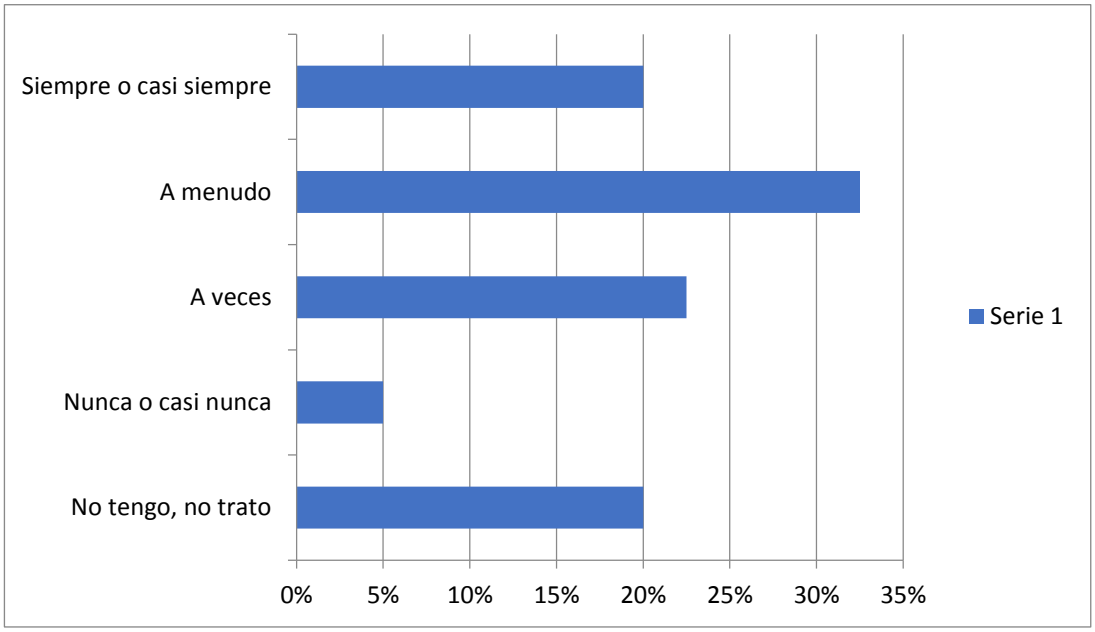
Siempre o casi siempre	20%

A menudo	32,5%
A veces	22,5%
Nunca o casi nunca	5%
No tengo, no trato	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 47. Reconocimiento por personas ajenas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general, ¿Está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tu familia y tus amistades (Ítem 40d)

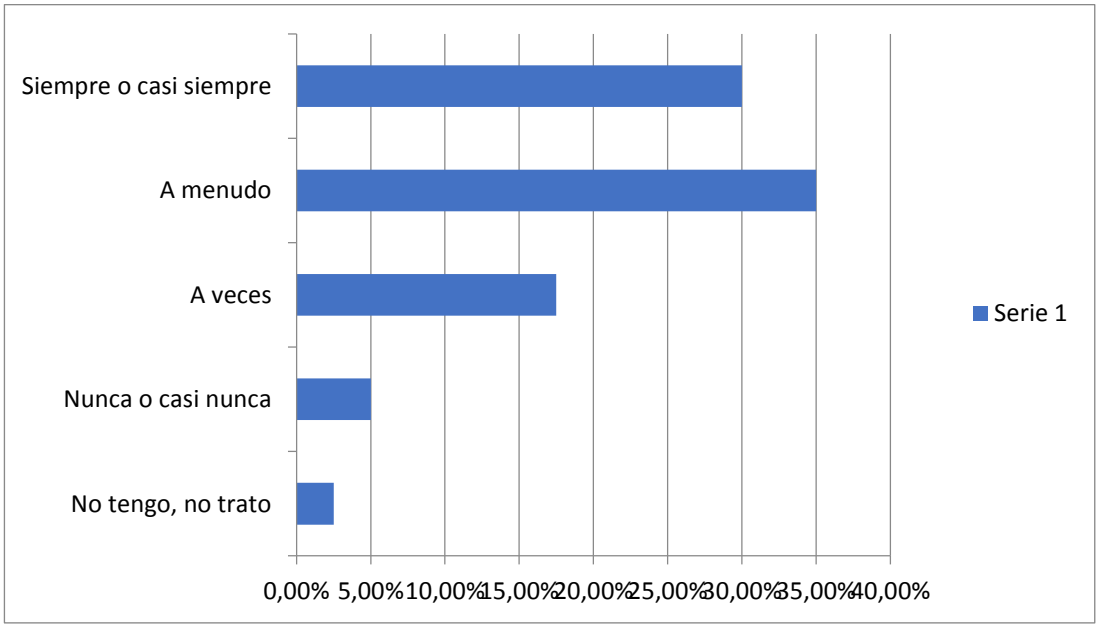
Tabla 55. Reconocimiento por familiares y amigos

Siempre o casi siempre	30%
A menudo	35%
A veces	17,5%
Nunca o casi nunca	5%
No tengo, no trato	2,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 48. Reconocimiento por familiares y amigos



Fuente: Autor

Elaboración: 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.

Este factor está basado en los siguientes ítems:

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambio de equipos y materiales (Ítem 11a)

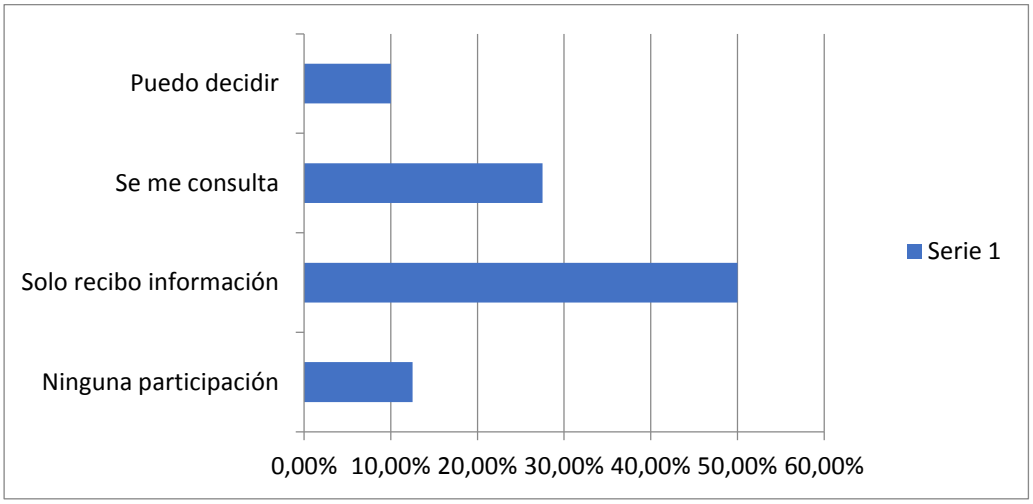
Tabla 56. Participación en cambio de equipos o materiales

Puedo decidir	10%
Se me consulta	27,5%
Solo recibo información	50%
Ninguna participación	12,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 49. Participación en cambio de equipos o materiales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en la manera de trabajar (Ítem 11b)

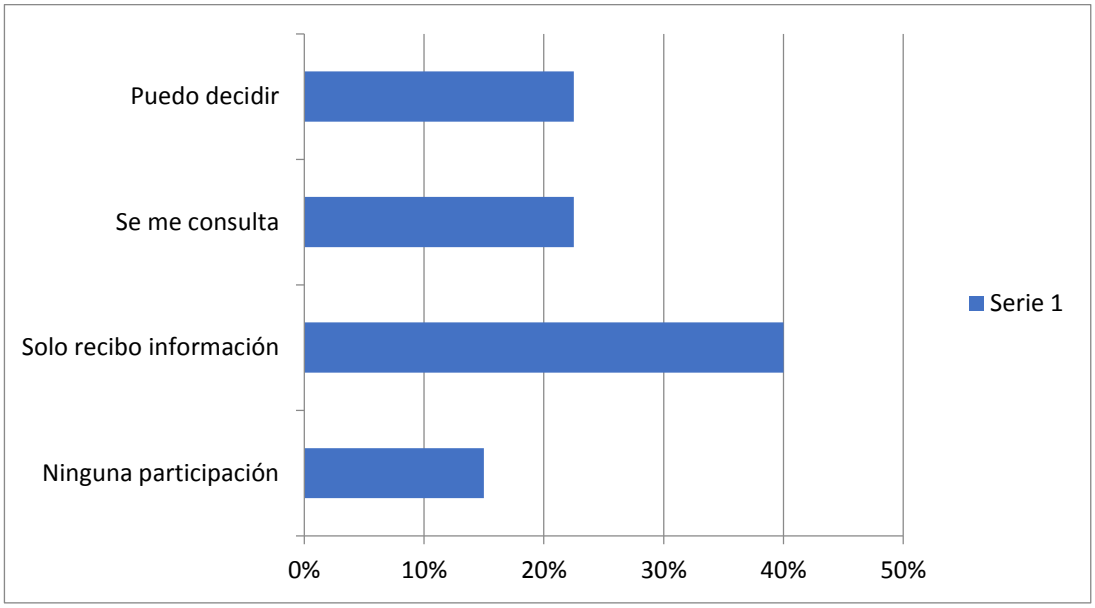
Tabla 57. Participación en la manera de trabajo

Puedo decidir	22,5%
Se me consulta	22,5%
Solo recibo información	40%
Ninguna participación	15%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 50. Participación en la manera de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios (Ítem 11c)

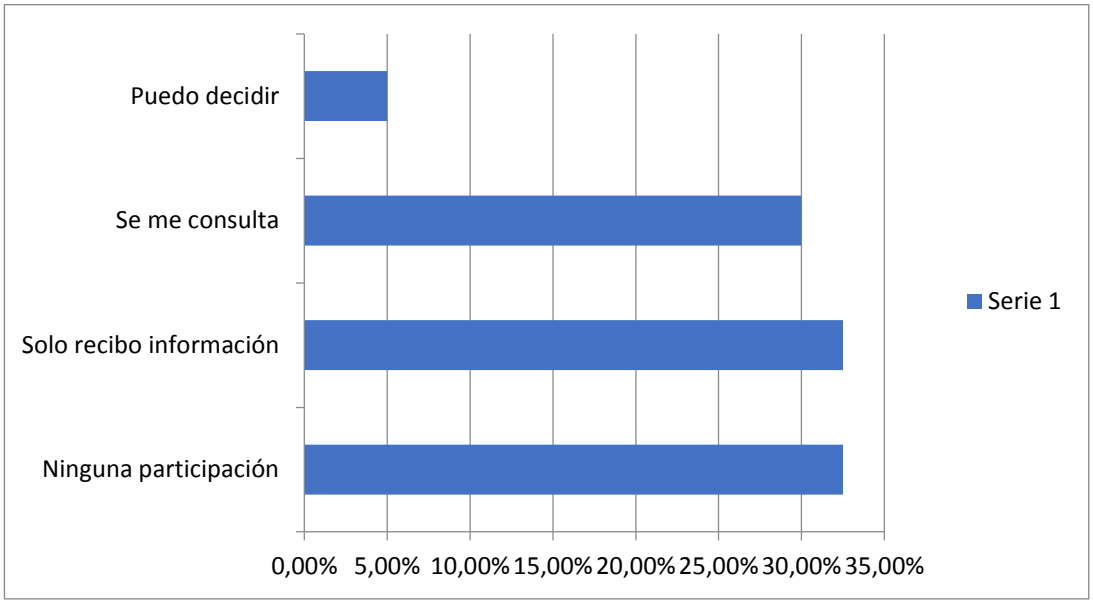
Tabla 58. Participación en lanzamiento de productos o servicios

Puedo decidir	5%
Se me consulta	30%
Solo recibo información	32,5%
Ninguna participación	32,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 51. Participación en lanzamiento de productos o servicios



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo (Ítem 11d)

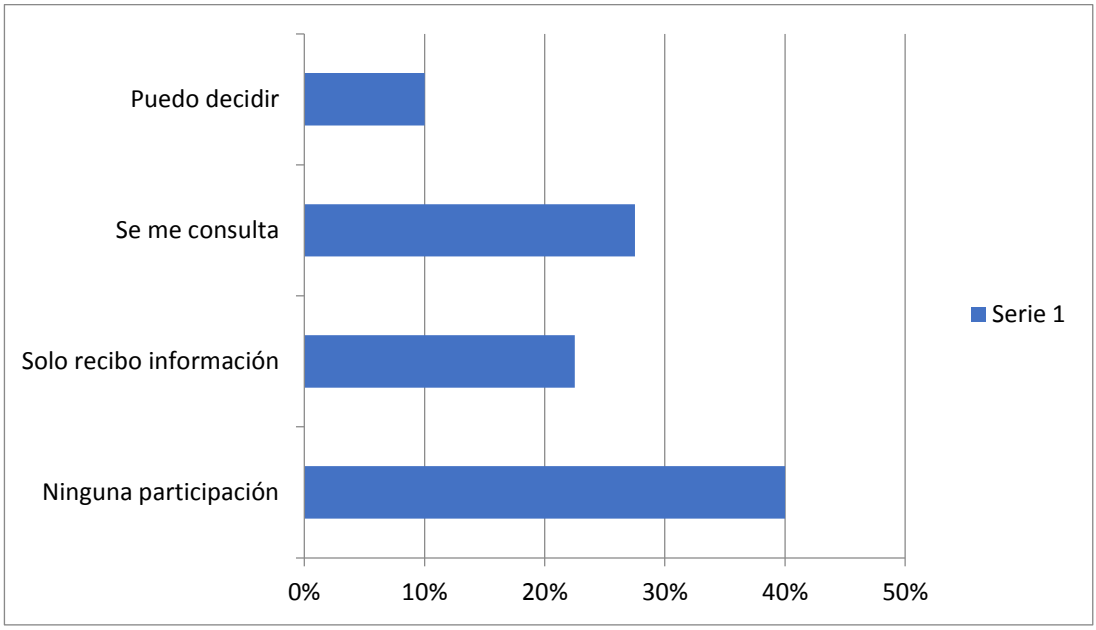
Tabla 59. Participación en organización de áreas

Puedo decidir	10%
Se me consulta	27,5%
Solo recibo información	22,5%
Ninguna participación	40%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 52. Participación en organización de áreas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Cambios en la dirección o entre tus superiores

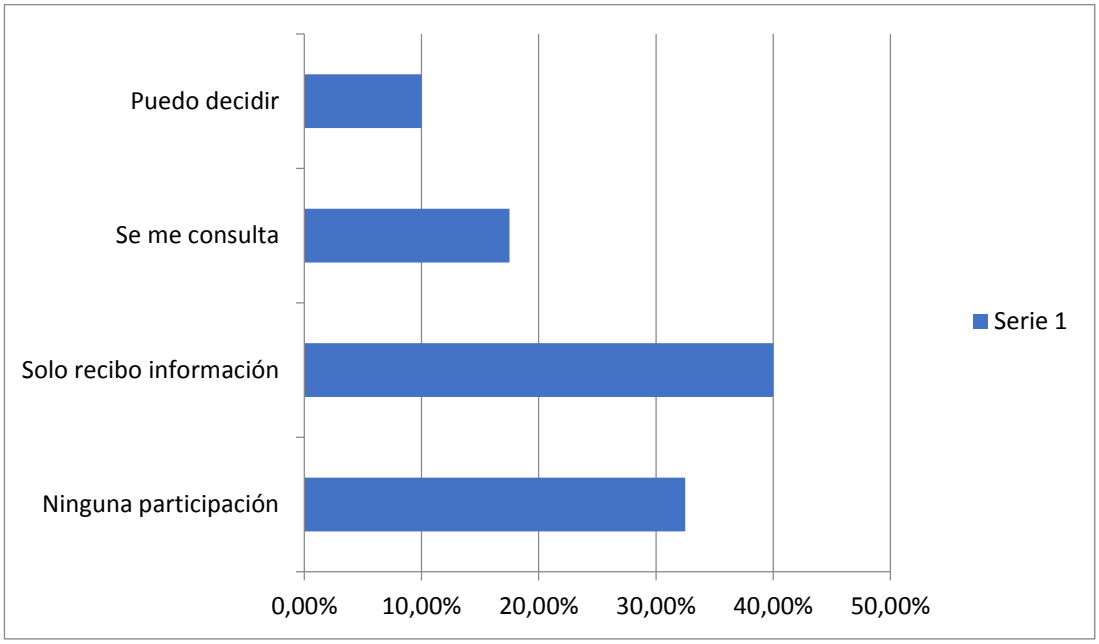
Tabla 60. Participación en cambios de dirección

Puedo decidir	10%
Se me consulta	17,5%
Solo recibo información	40%
Ninguna participación	32,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 53. Participación en cambios de dirección



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Contratación o incorporación de nuevos empleados (Ítem 11f)

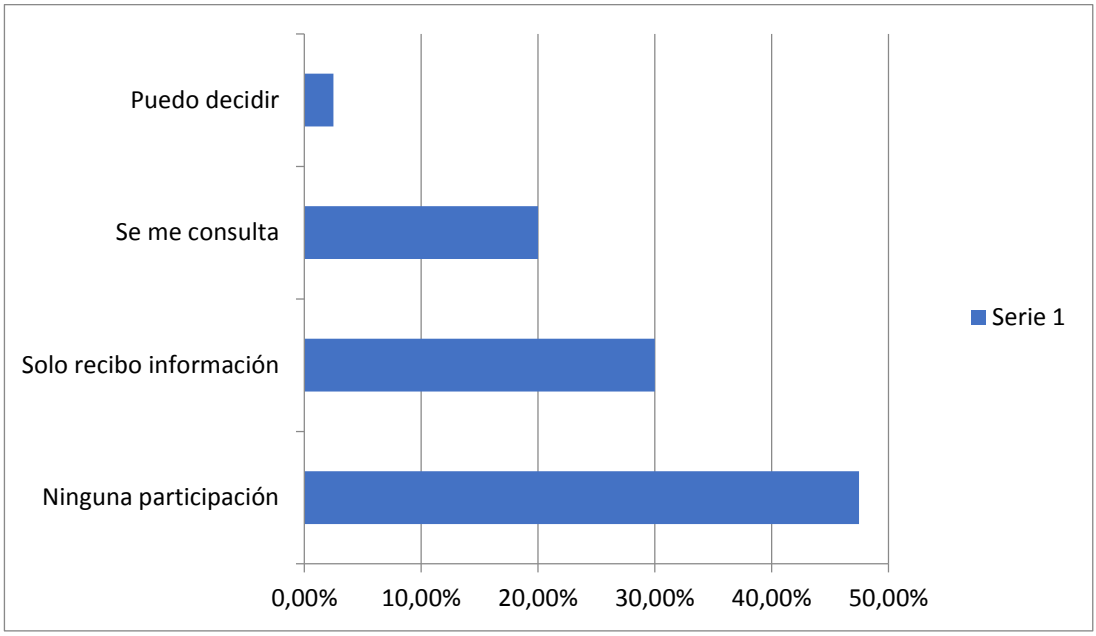
Tabla 61. Participación en contratación de empleados

Puedo decidir	2,5%
Se me consulta	20%
Solo recibo información	30%
Ninguna participación	47,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 54. Participación en contratación de empleados



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Elaboración de normas de trabajo (Ítem 11g)

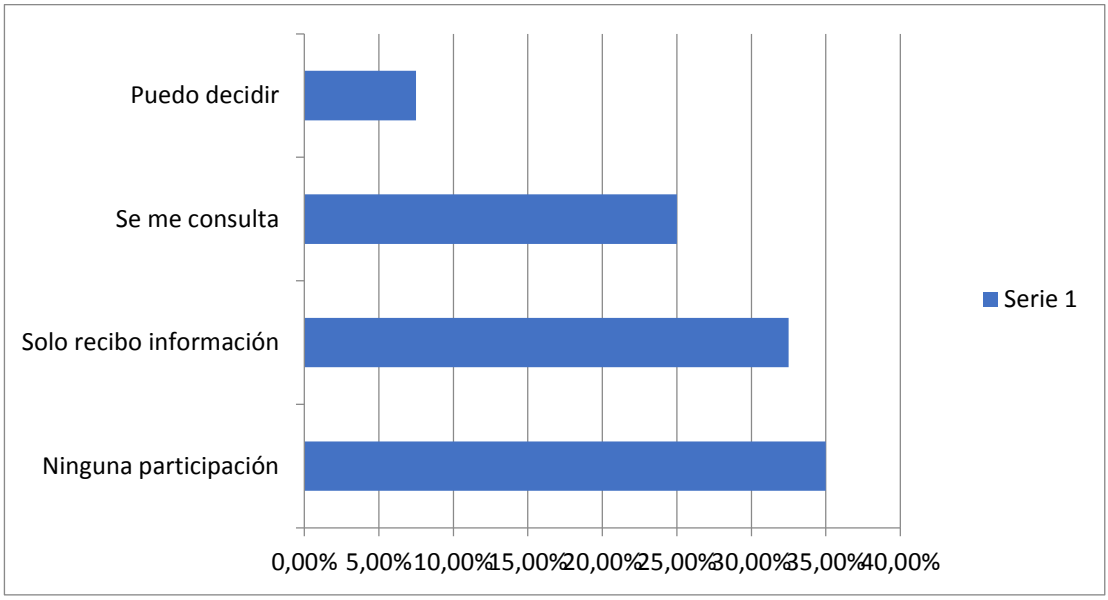
Tabla 62. Participación en elaboración de normas de trabajo

Puedo decidir	7,5%
Se me consulta	25%
Solo recibo información	32,5%
Ninguna participación	35%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 55. Participación en elaboración de normas de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo valoras tu supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo (Ítem 12a)

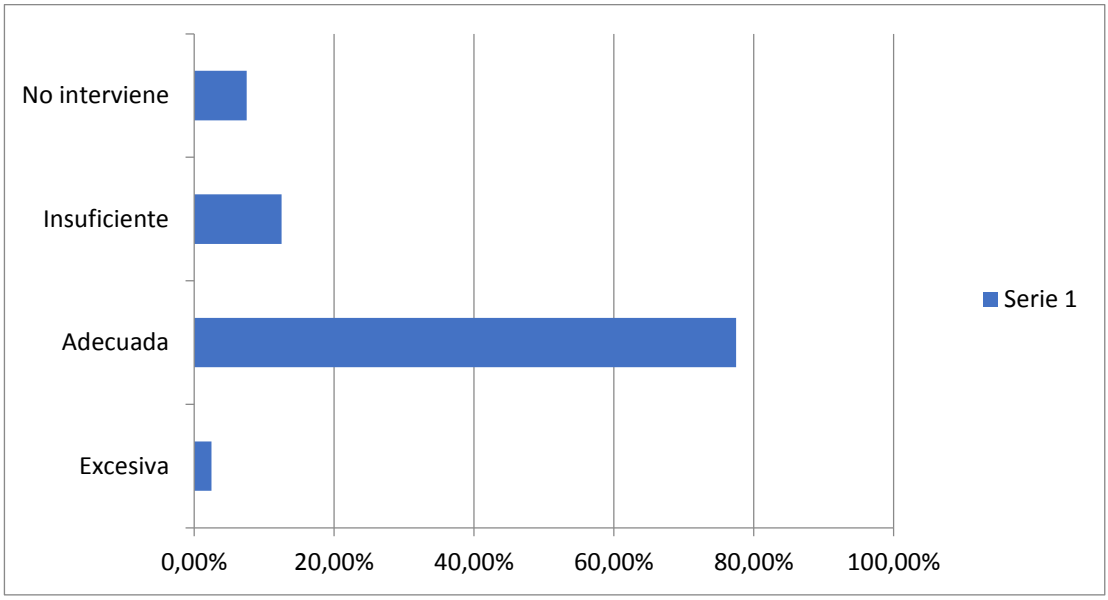
Tabla 63. Supervisión en método para realizar los trabajos

No interviene	7,5%
Insuficiente	12,5%
Adecuada	77,5%
Excesiva	2,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 56. Supervisión en método de realizar los trabajos



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo valoras tu supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo (Ítem 12b)

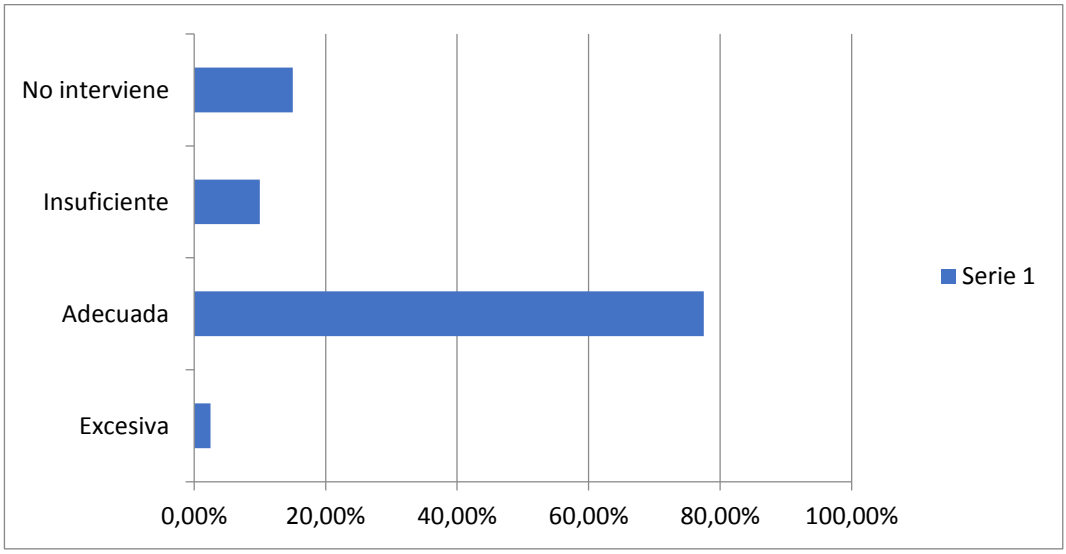
Tabla 64. Supervisión en planificación del trabajo

No interviene	15%
Insuficiente	10%
Adecuada	72,5%
Excesiva	2,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 57. Supervisión en planificación de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo valoras tu supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo (Ítem 12c)

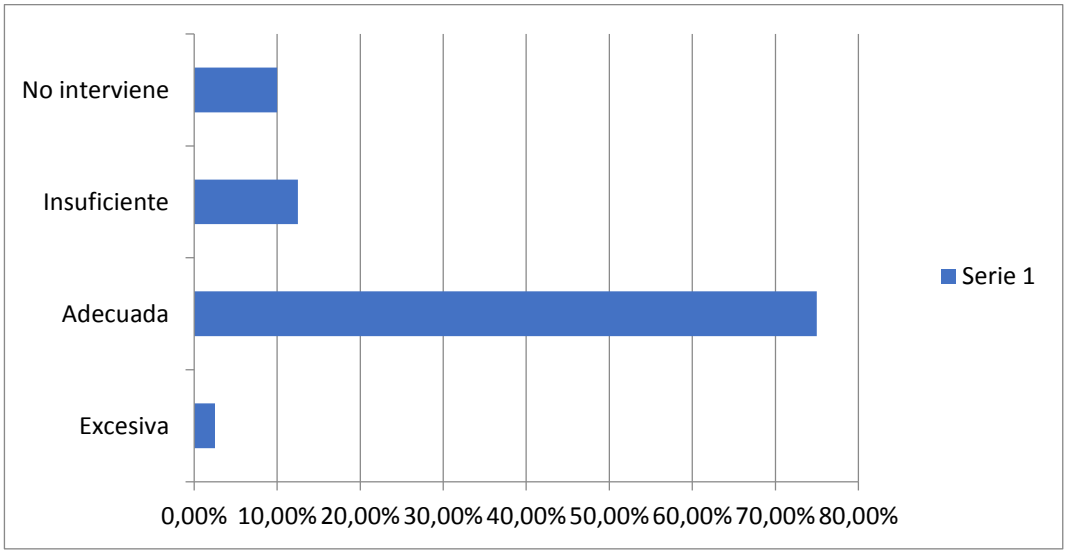
Tabla 65. Supervisión en ritmo de trabajo

No interviene	10%
Insuficiente	12,5%
Adecuada	75%
Excesiva	2,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 58. Supervisión en ritmo de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo valoras tu supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado (Ítem 12d)

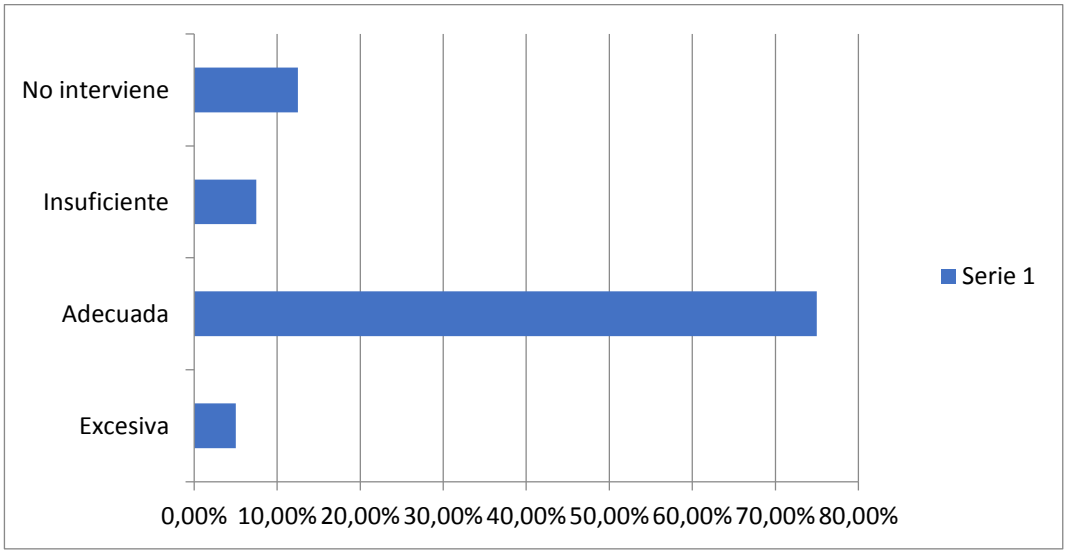
Tabla 66. Supervisión en calidad del trabajo

No interviene	12,5%
Insuficiente	7,5%
Adecuada	75%
Excesiva	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 59. Supervisión en calidad del trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

INTERES 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.

Este factor se basa en los siguientes ítems:

¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación (Ítem 13 a)

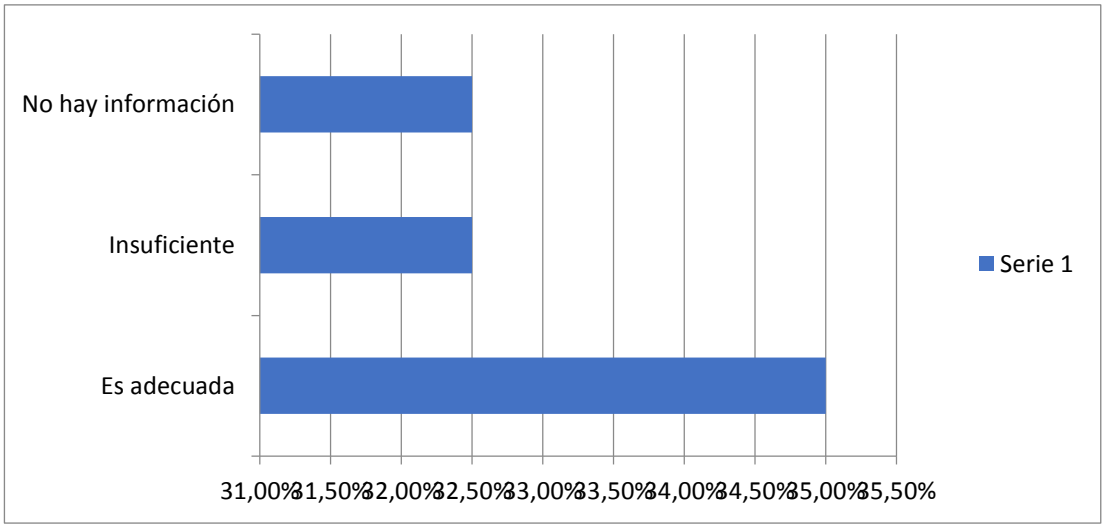
Tabla 67. Posibilidades de formación

No hay información	32,5%
Insuficiente	32,5%
Es adecuada	35%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 60. Posibilidades de formación



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

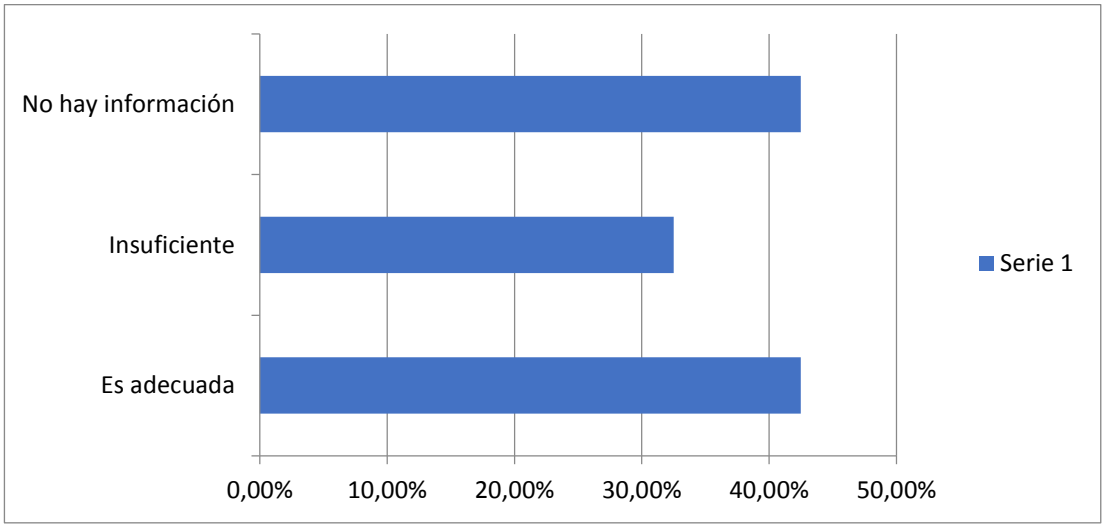
Tabla 68. Posibilidades de promoción

No hay información	42,5%
Insuficiente	32,5%
Es adecuada	25%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 61. Posibilidades de promoción



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción (Ítem 13c)

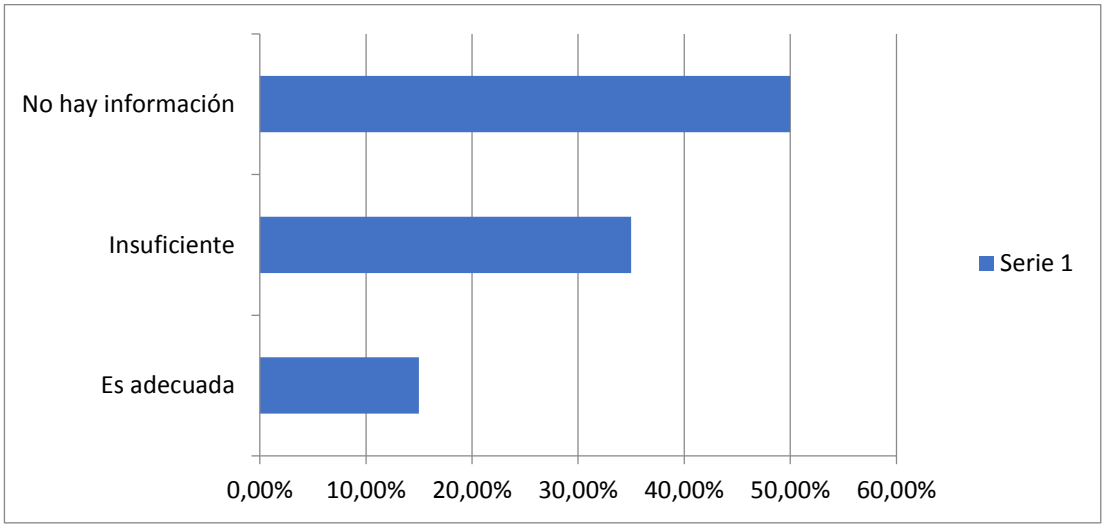
Tabla 69. Requisitos para promociones

No hay información	50%
Insuficiente	35%
Es adecuada	15%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 62. Requisitos para promociones



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado (Ítem 13d)

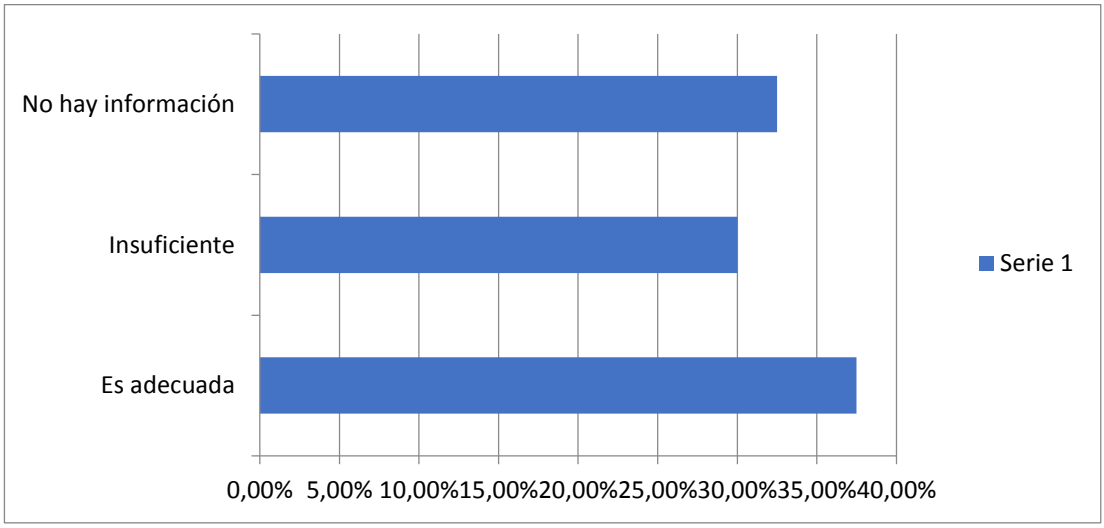
Tabla 70. Situación de la empresa en el mercado

No hay información	32,5%
Insuficiente	30%
Es adecuada	37,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 63. Situación de empresa en el mercado



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

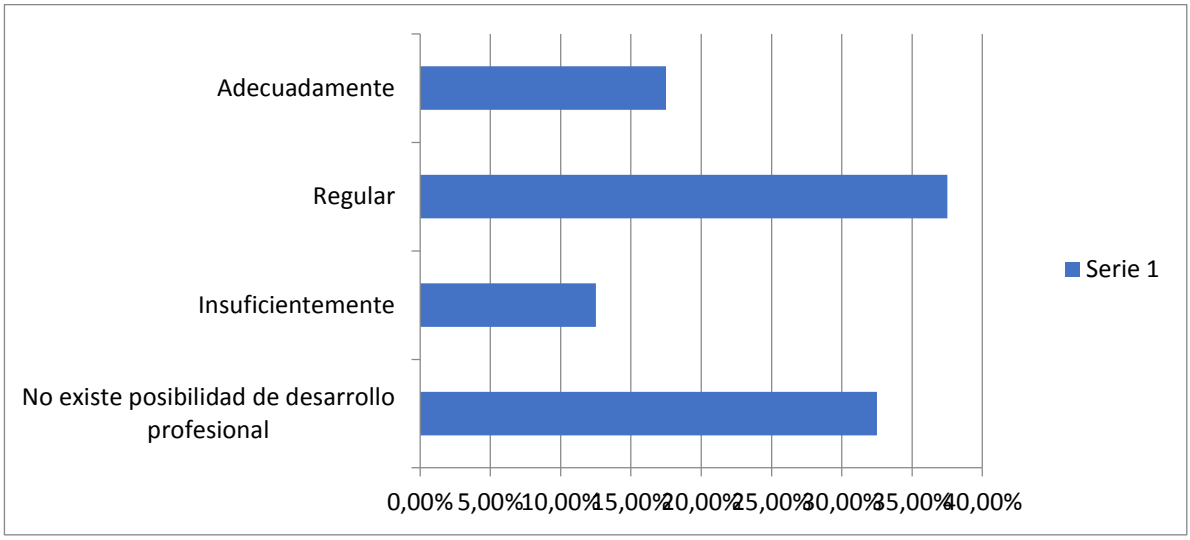
Tabla 71. Desarrollo profesional

Adecuadamente	17,5%
Regular	37,5%
Insuficientemente	12,5%
No existe posibilidad de desarrollo profesional	32,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 64. Desarrollo profesional



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa? (Ítem 42)

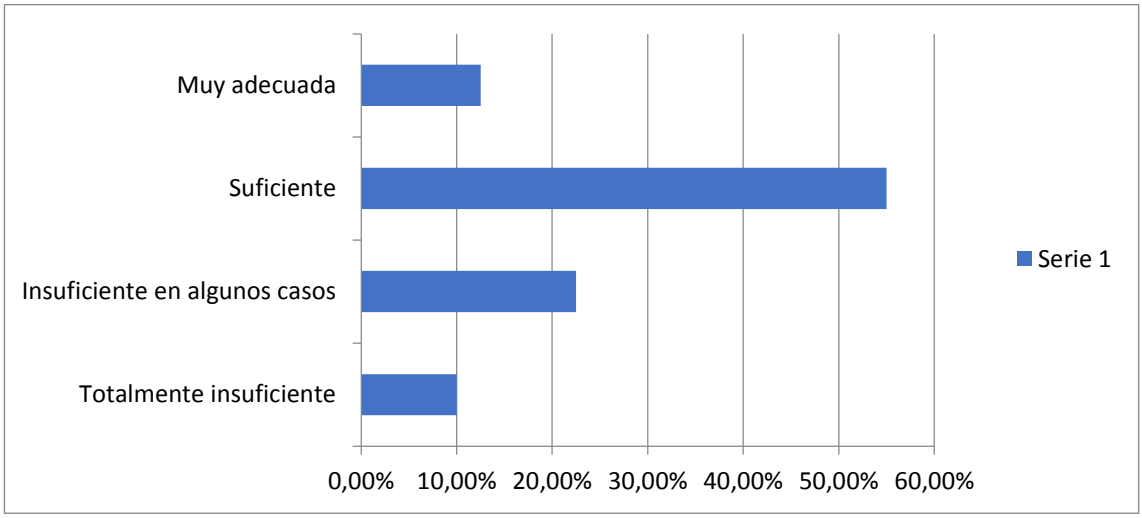
Tabla 72. Formación impartida por la empresa

Muy adecuada	12,5%
Suficiente	55%
Insuficiente en algunos casos	22,5%
Totalmente insuficiente	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 65. Formación impartida por la empresa



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

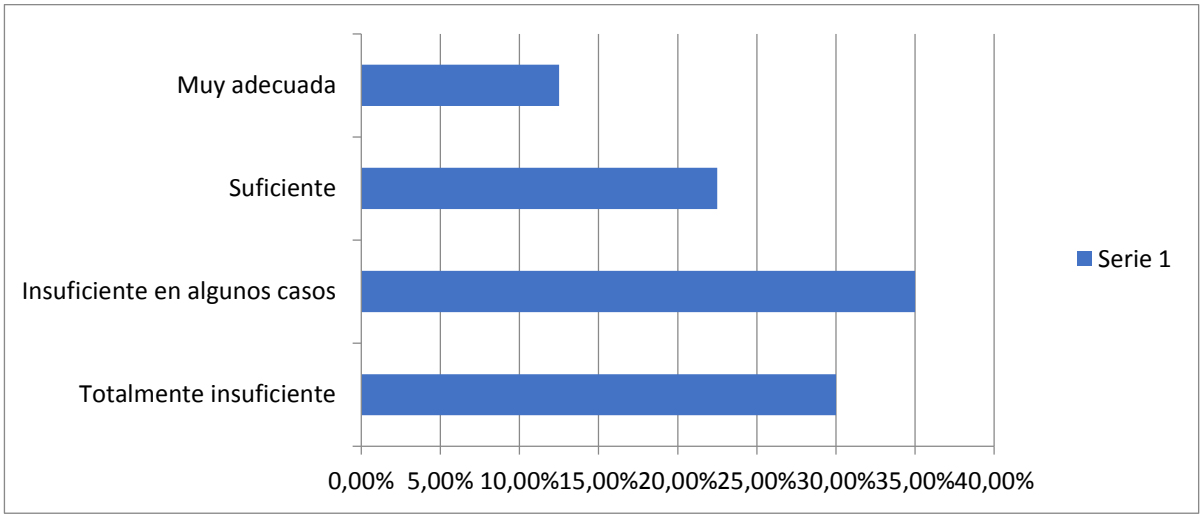
Tabla 73. Correspondencia entre esfuerzo y recompensas

Muy adecuada	12,5%
Suficiente	22,5%
Insuficiente en algunos casos	35%
Totalmente insuficiente	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 66. Correspondencia entre esfuerzo y recompensas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿Estás satisfecho/a con el salario que recibes? (Ítem 44)

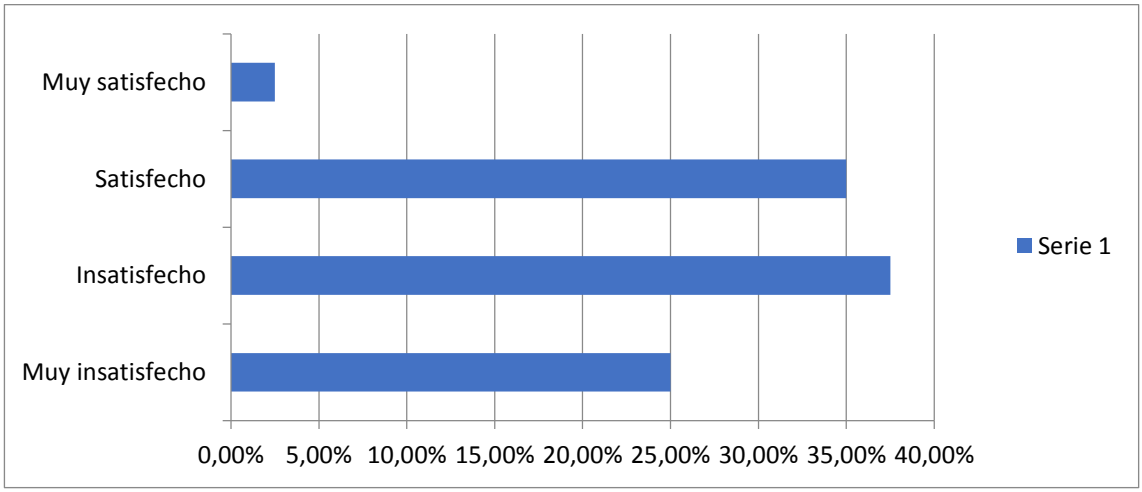
Tabla 74. Comodidad con salario percibido

Muy satisfecho	2,5%
Satisfecho	35%
Insatisfecho	37,5%
Muy insatisfecho	25%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 67. Comodidad con el salario percibido



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

DESEMPEÑO DE ROL

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.

Este factor está basado en los siguientes ítems:

Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias, atribuciones) (Ítem 14 a)

Tabla 75. Claridad de funciones a realizar

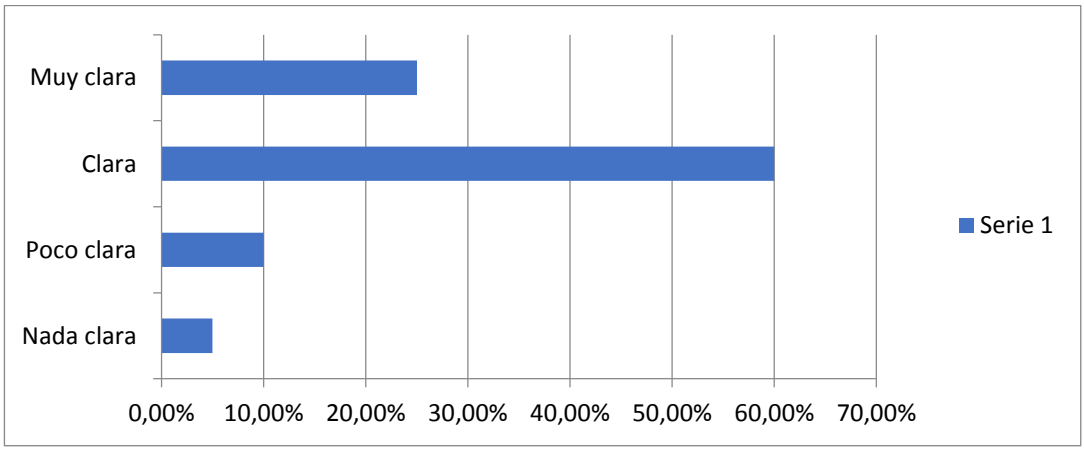
Muy clara	25%
Clara	60%
Poco clara	10%
Nada clara	5%

Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 68. Claridad de funciones a realizar



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Como debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo) (Ítem 14b)

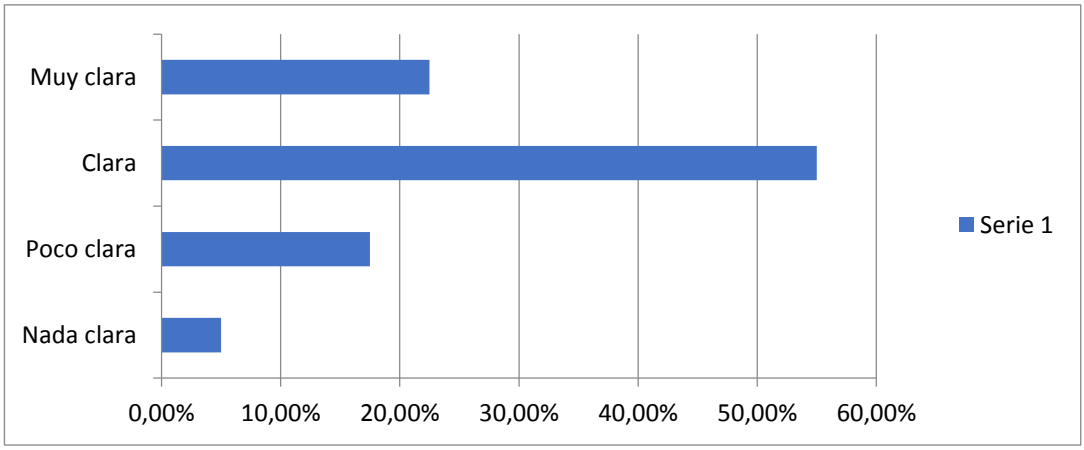
Tabla 76. Claridad en cómo realizar las funciones

Muy clara	22,5%
Clara	55%
Poco clara	17,5%
Nada clara	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 69. Claridad en cómo realizar las funciones



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas (Ítem 14c)

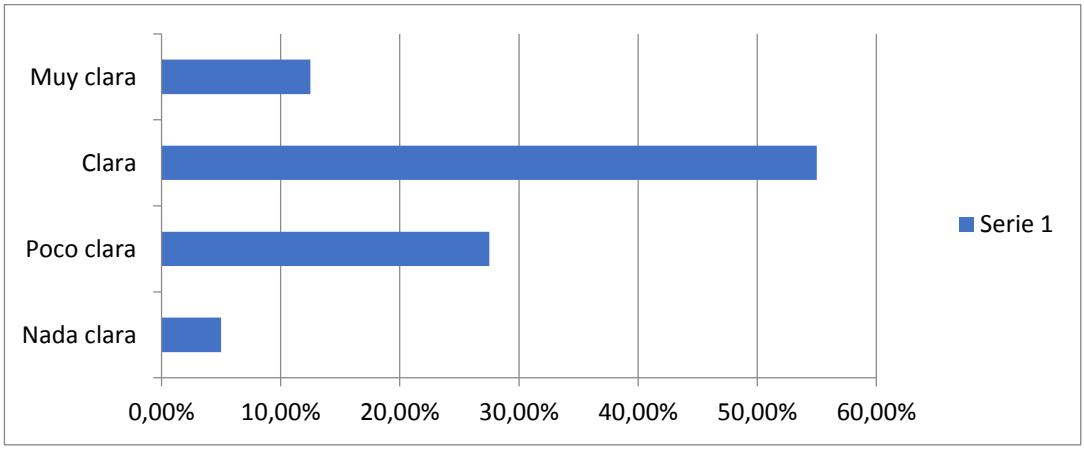
Tabla 77. Claridad de trabajo esperada

Muy clara	12,5%
Clara	55%
Poco clara	27,5%
Nada clara	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 70. Claridad de trabajo esperada



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas (Ítem 14d)

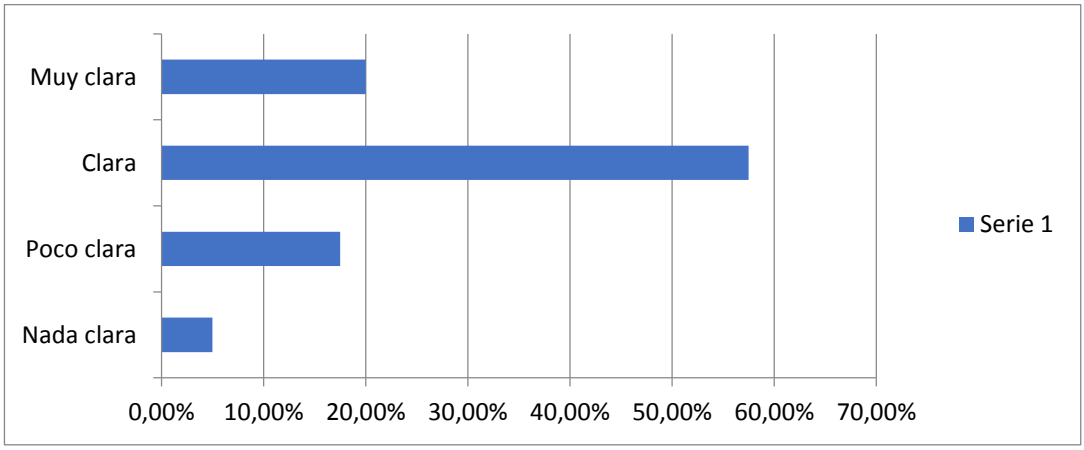
Tabla 78. Calidad de trabajo esperada

Muy clara	20%
Clara	57,5%
Poco clara	17,5%
Nada clara	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 71. Calidad de trabajo esperada



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo (Ítem 14e)

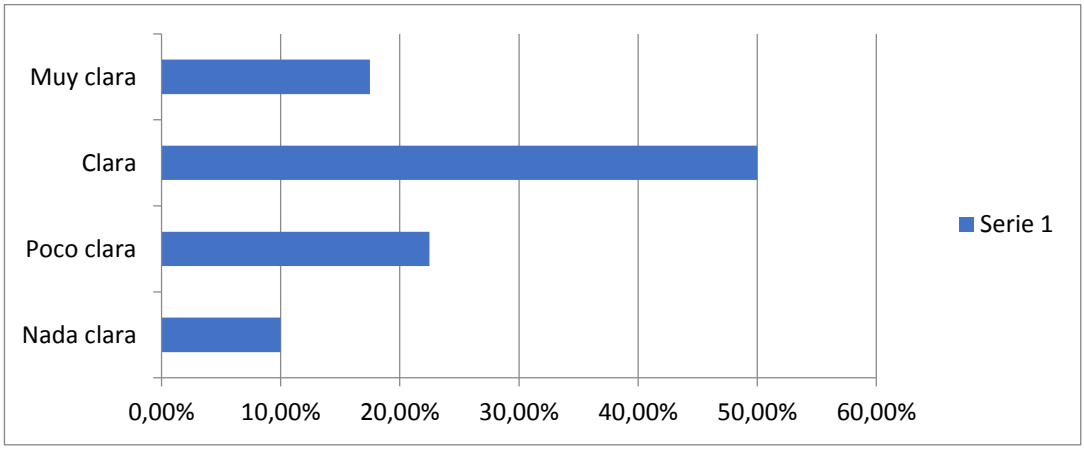
Tabla 79. Claridad en el tiempo asignado

Muy clara	17,5%
Clara	50%
Poco clara	22,5%
Nada clara	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 72. Claridad en el tiempo asignado



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (que errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuales no) (Ítem 14f)

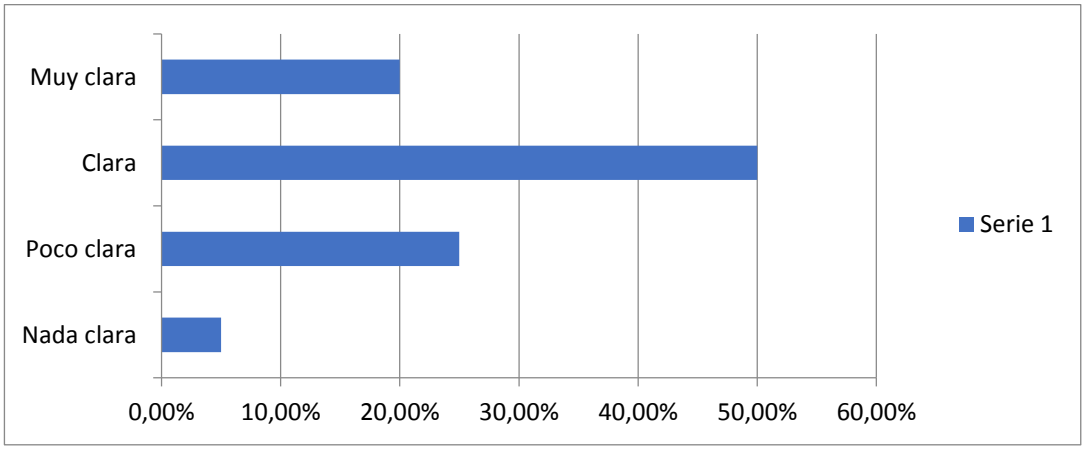
Tabla 80. Claridad en responsabilidad del puesto de trabajo

Muy clara	20%
Clara	50%
Poco clara	25%
Nada clara	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 73. Claridad en responsabilidad del puesto de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Señala con que frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales (Ítem 15 a)

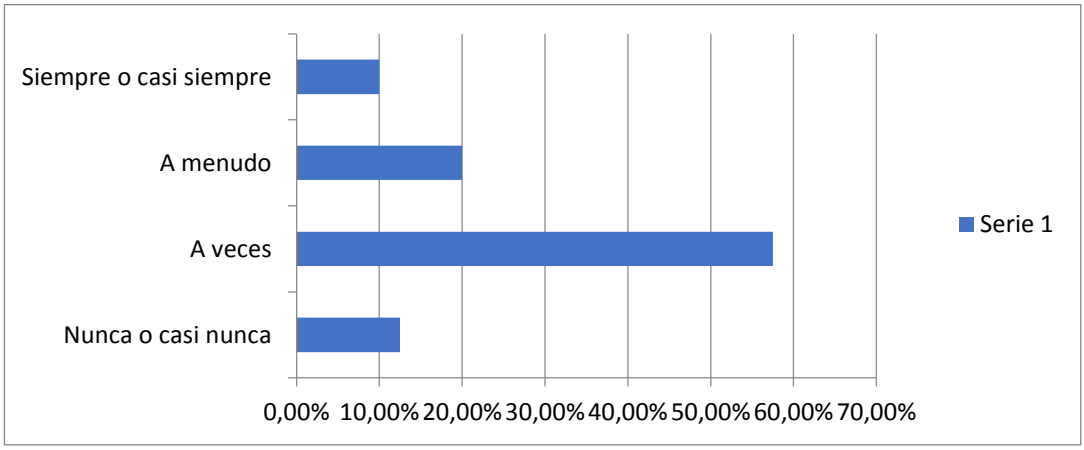
Tabla 81. Falta de recursos humanos o materiales

Siempre o casi siempre	10%
A menudo	20%
A veces	57,5%
Nunca o casi nunca	12,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 74. Falta de recursos humanos o materiales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos (Ítem 15b)

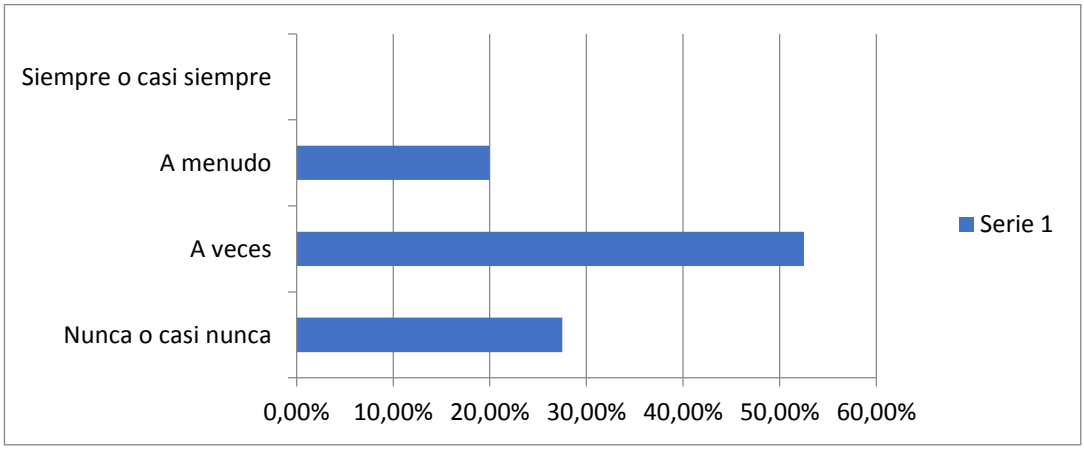
Tabla 82. Pasar por alto los métodos establecidos

Siempre o casi siempre	0%
A menudo	20%
A veces	52,5%
Nunca o casi nunca	27,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 75. Pasar por alto los métodos establecidos



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional… (Ítem 15c)

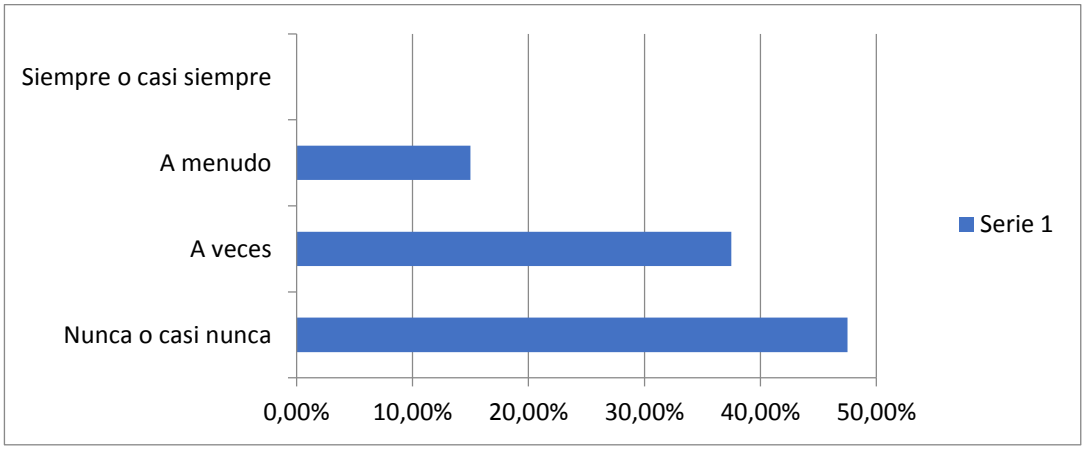
Tabla 83. Conflictos morales o legales en el trabajo

Siempre o casi siempre	0%
A menudo	15%
A veces	37,5%
Nunca o casi nunca	47,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 76. Conflictos morales o legales en el trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra) (Ítem 15d)

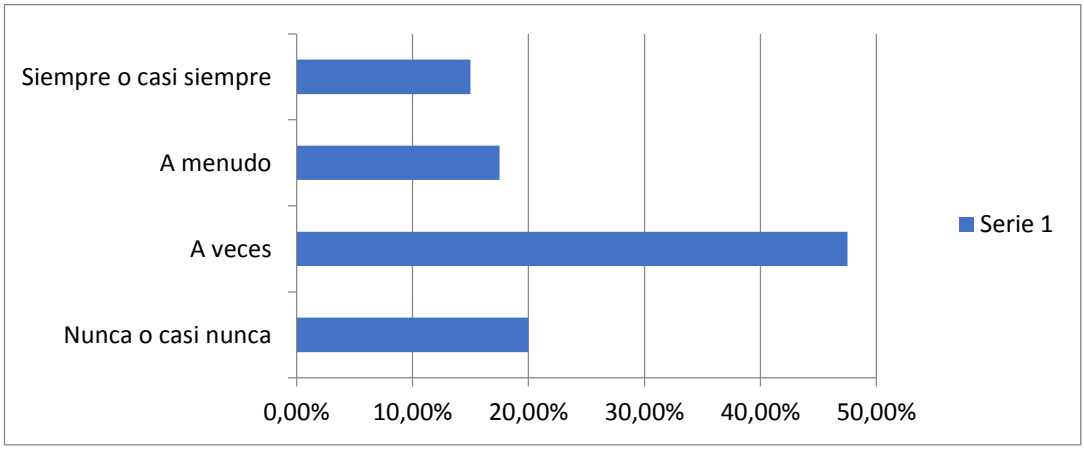
Tabla 84. Contradicciones en instrucciones

Siempre o casi siempre	15%
A menudo	17,5%
A veces	47,5%
Nunca o casi nunca	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 77. Contradicciones en instrucciones



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores (Ítem 15e)

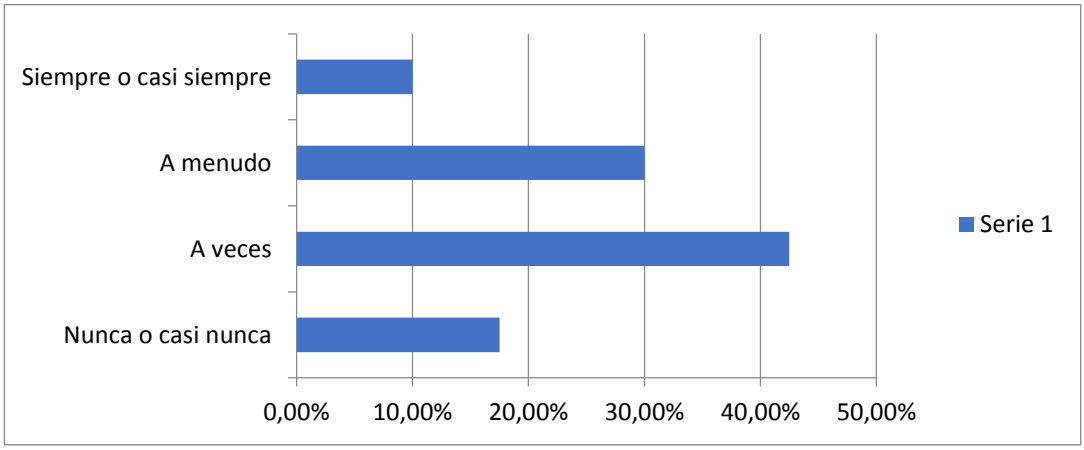
Tabla 85. Tareas ajenas al puesto de trabajo

Siempre o casi siempre	10%
A menudo	30%
A veces	42,5%
Nunca o casi nunca	17,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 78. Tareas ajenas al puesto de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

RELACIONES Y APOYO SOCIAL

El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.

Este factor está basado en los siguientes ítems:

Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo puedes contar con: tus superiores (Ítem 16 a)

Tabla 86. Apoyo de superiores

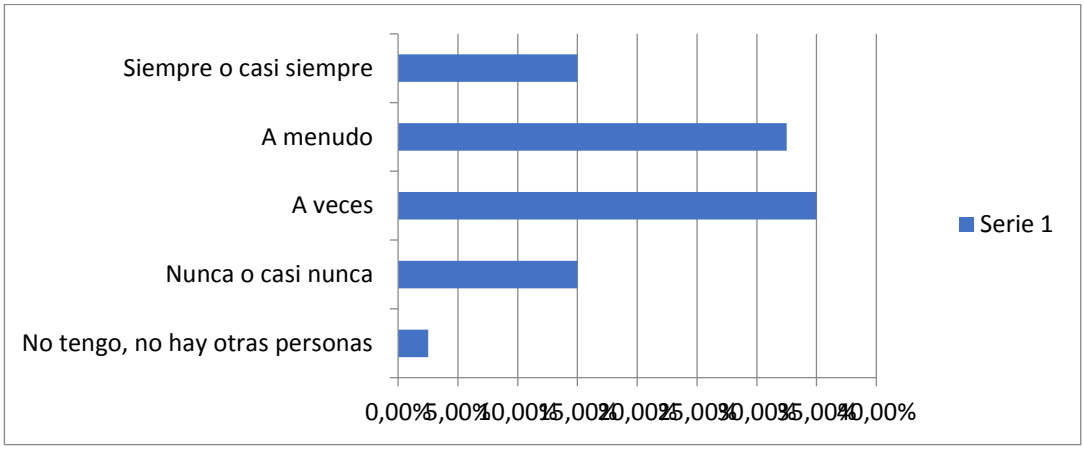
Siempre o casi siempre	15%
A menudo	32,5%
A veces	35%
Nunca o casi nunca	15%

No tengo, no hay otras personas	2,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 79. Apoyo de superiores



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo puedes contar con: tus compañeros (Ítem 16b)

Tabla 87. Apoyo de compañeros

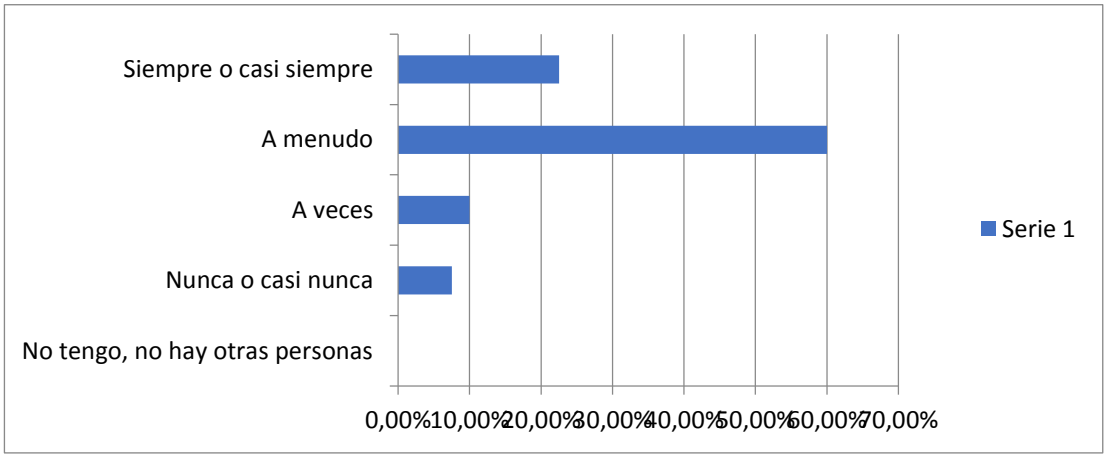
Siempre o casi siempre	22,5%
A menudo	60%
A veces	10%

Nunca o casi nunca	7,5%
No tengo, no hay otras personas	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 80. Apoyo de compañeros



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo puedes contar con: tus subordinados (Ítem 16c)

Tabla 88. Apoyo de subordinados

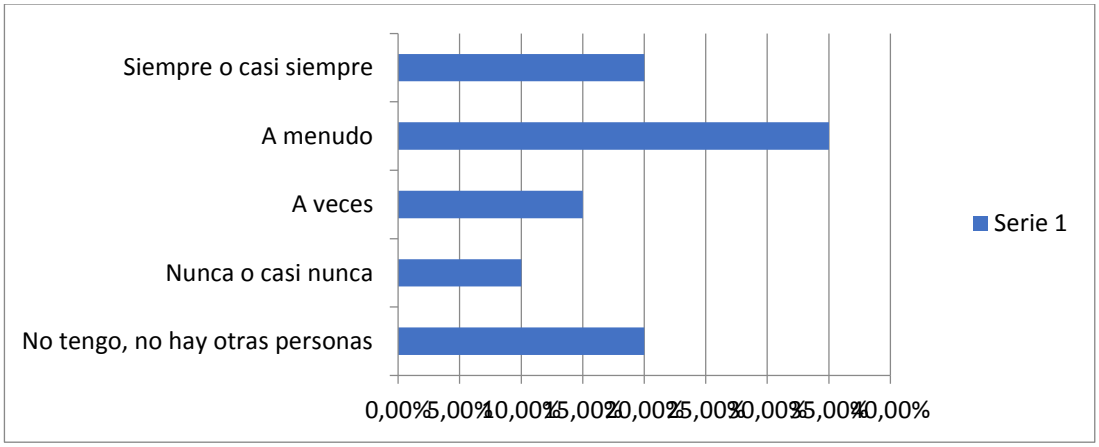
Siempre o casi siempre	20%
A menudo	35%

A veces	15%
Nunca o casi nunca	10%
No tengo, no hay otras personas	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 81. Apoyo de subordinados



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa (Ítem 16d)

Tabla 89. Apoyo de otras personas

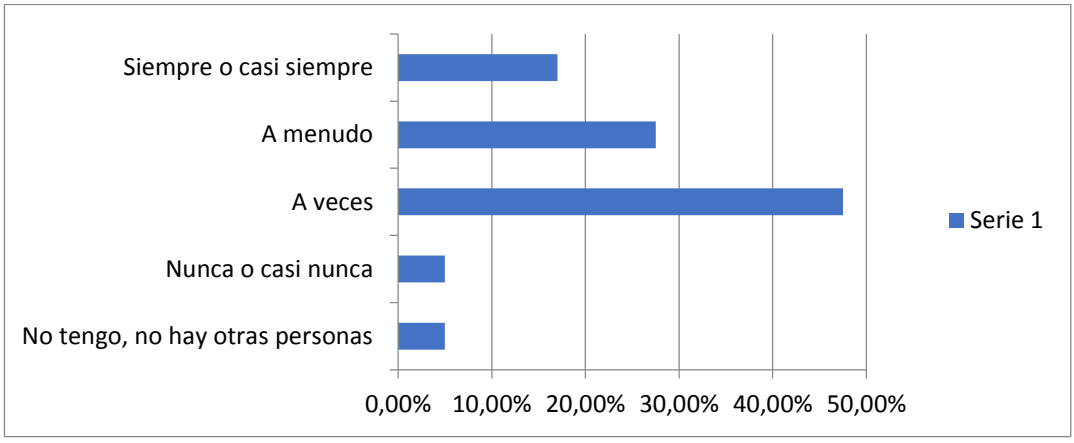
Siempre o casi	17%

siempre	
A menudo	27,5%
A veces	47,5%
Nunca o casi nunca	5%
No tengo, no hay otras personas	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 82. Apoyo de otras personas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

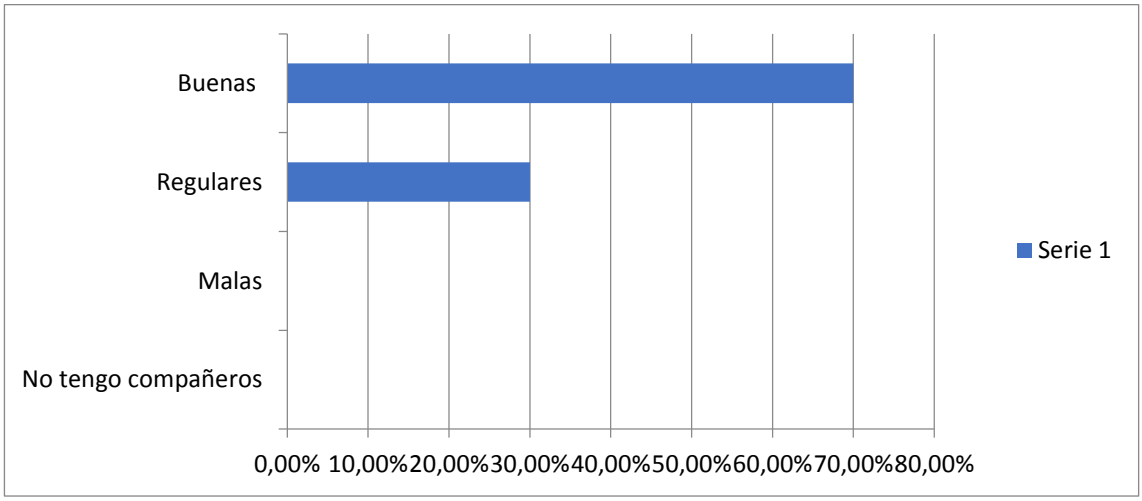
Tabla 90. Relaciones con compañeros de trabajo

Buenas	70%
Regulares	30%
Malas	0%
No tengo compañeros	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 83. Relaciones con compañeros de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Con que frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

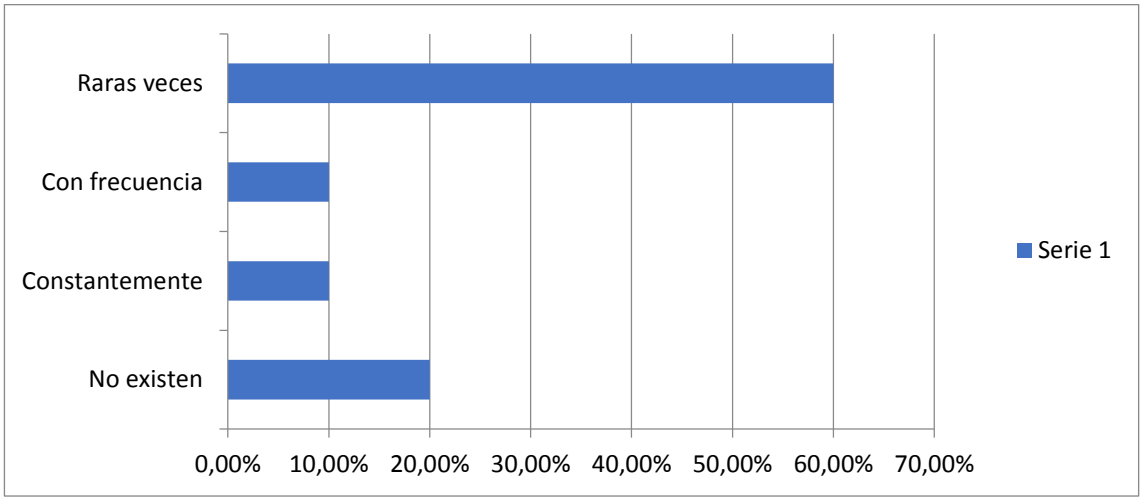
Tabla 91. Conflictos interpersonales

Raras veces	60%
Con frecuencia	10%
Constantemente	10%
No existen	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 84. Conflictos interpersonales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física (Ítem 18b)

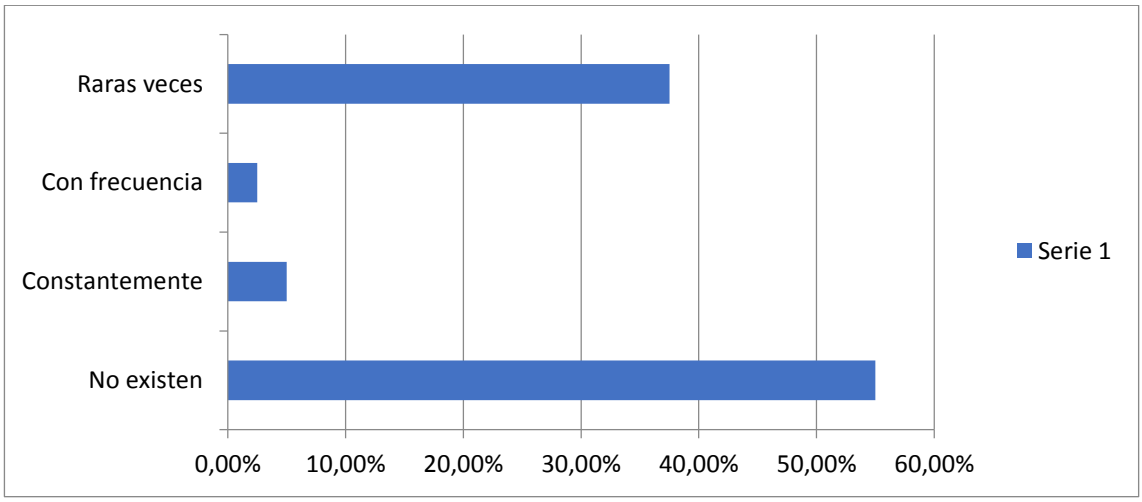
Tabla 92. Situaciones de violencia física

Raras veces	37,5%
Con frecuencia	2,5%
Constantemente	5%
No existen	55%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 85. Situaciones de violencia física



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales) (Ítem 18c)

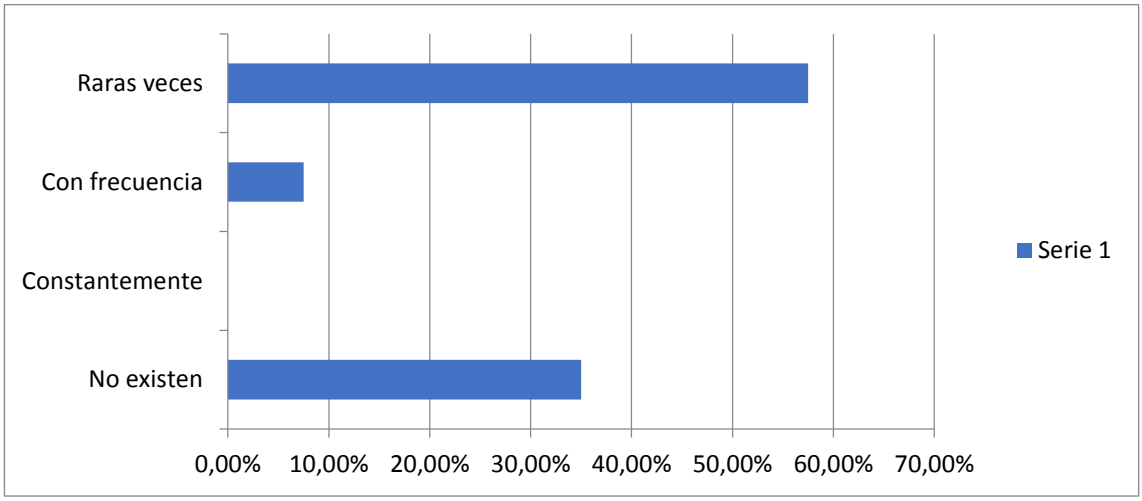
Tabla 93. Situaciones de violencia psicológica

Raras veces	57,5%
Con frecuencia	7,5%
Constantemente	0%
No existen	35%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 86. Situaciones de violencia psicológica



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual (Ítem 18d)

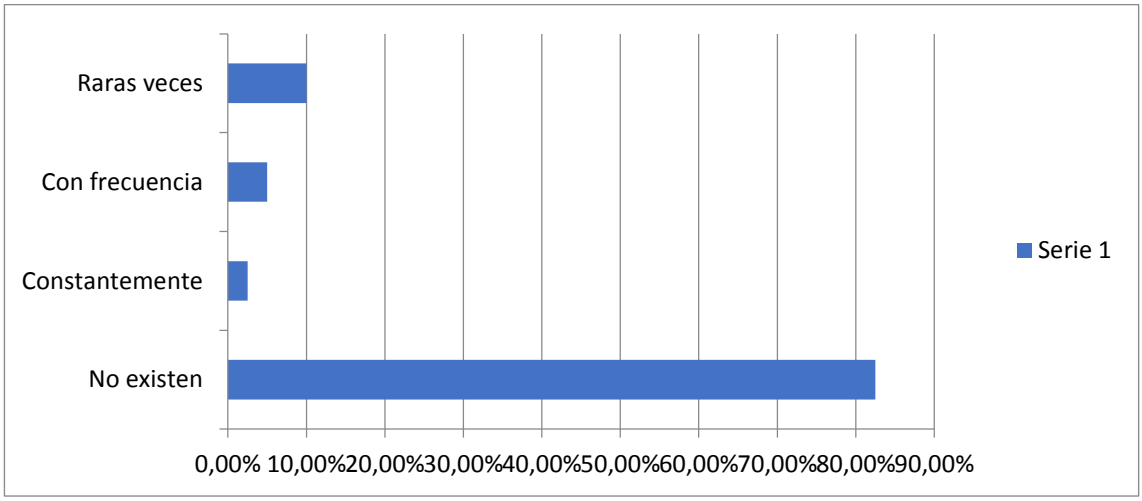
Tabla 94. Situaciones de acoso sexual

Raras veces	10%
Con frecuencia	5%
Constantemente	2,5%
No existen	82,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 87. Situaciones de acoso sexual



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal de trabajadores: (Ítem 19)

Tabla 95. Resolución de conflictos interpersonales

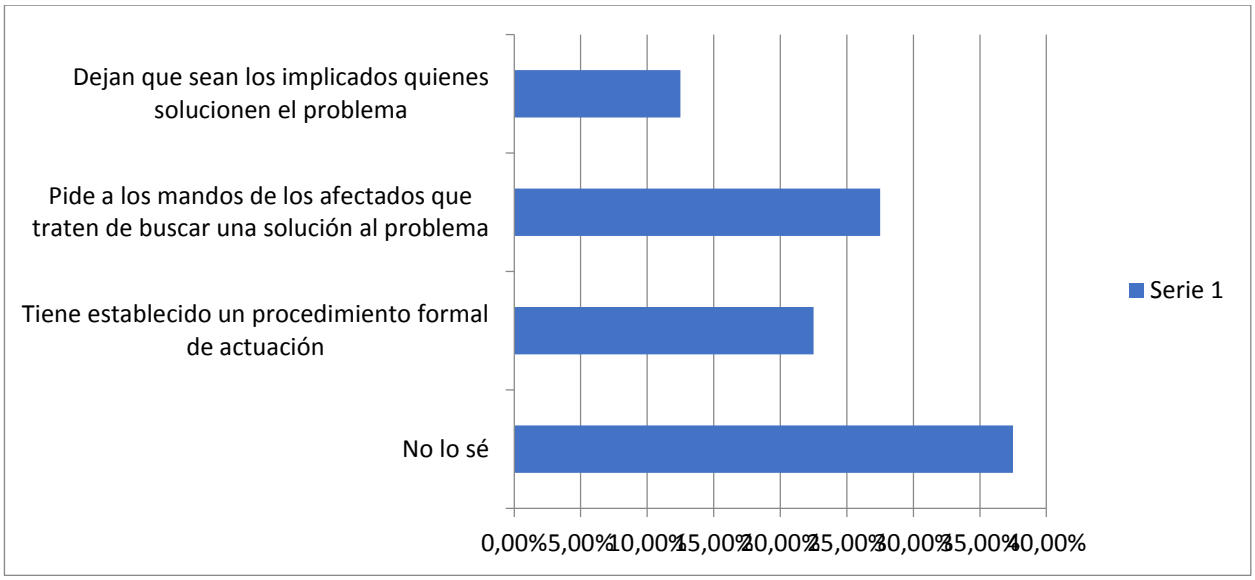
Dejan que sean los implicados quienes solucionen el tema	12,5%
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	27,5%
Tiene establecido un procedimiento formal	22,5%

de actuación	
No lo sé	37,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 88. Resolución de conflictos interpersonales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 96. Discriminación

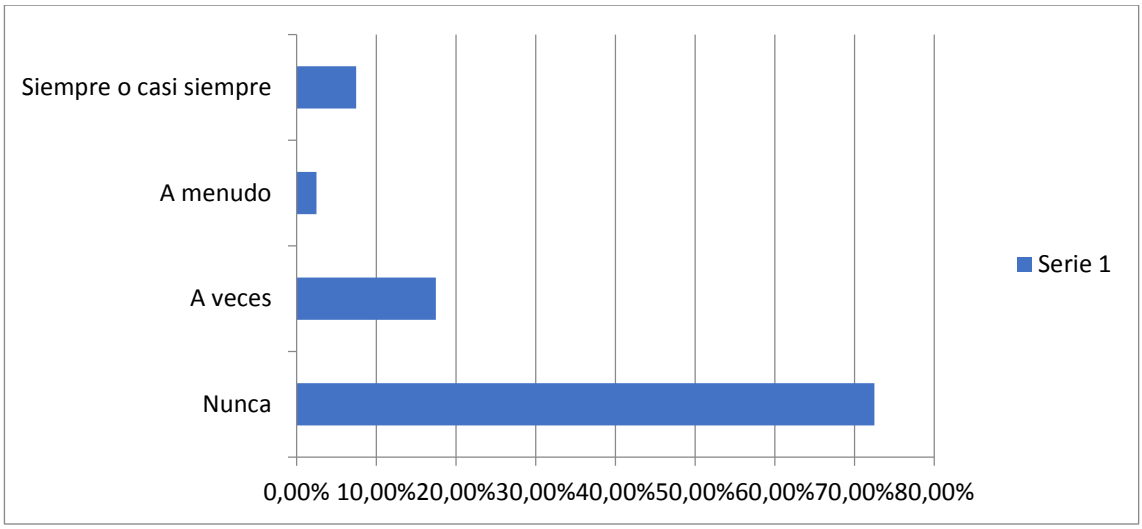
Siempre o casi siempre	7,5%
A menudo	2,5%

A veces	17,5%
Nunca	72,5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Gráfico 89. Discriminación

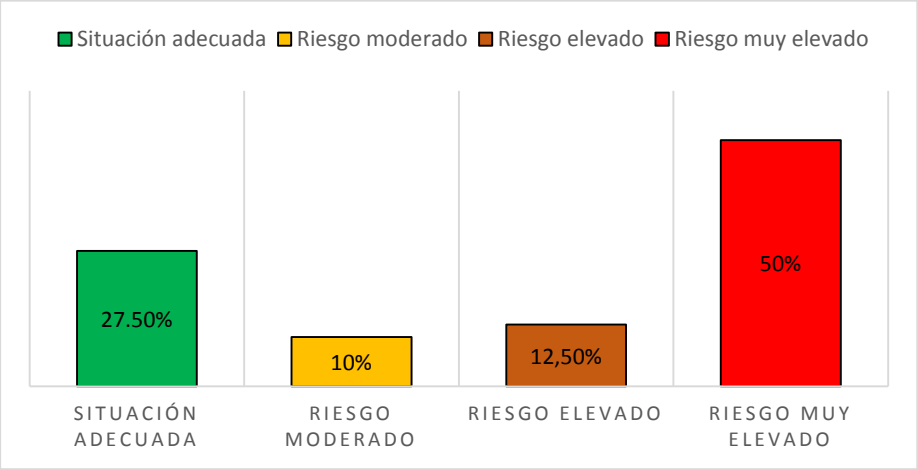


Fuente: Autor

Elaboración: Autor

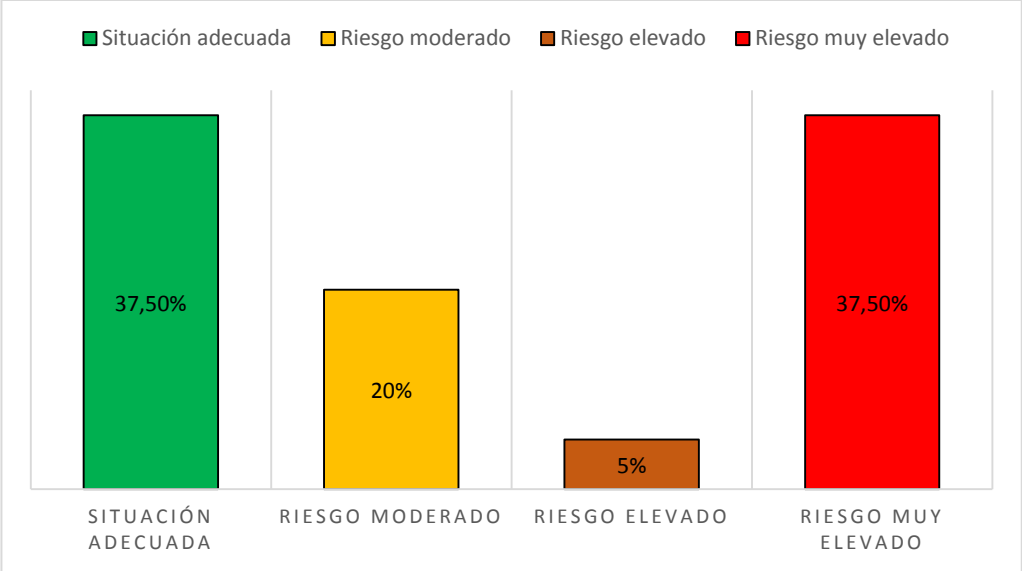
3.1.1 Análisis de los resultados con mayor prevalencia

Participación/Supervisión.



En el gráfico se establece los niveles de riesgo del factor Participación/Supervisión en las áreas tanto administrativas como de mantenimiento y se puede determinar que existe un riesgo de muy elevado ya que el 50% de la población encuestada es afectada por dicho factor., 12,50% de la población muestra riesgo elevado y 10% riesgo moderado, lo que supone que la mayoría de la población está expuesta a este factor.

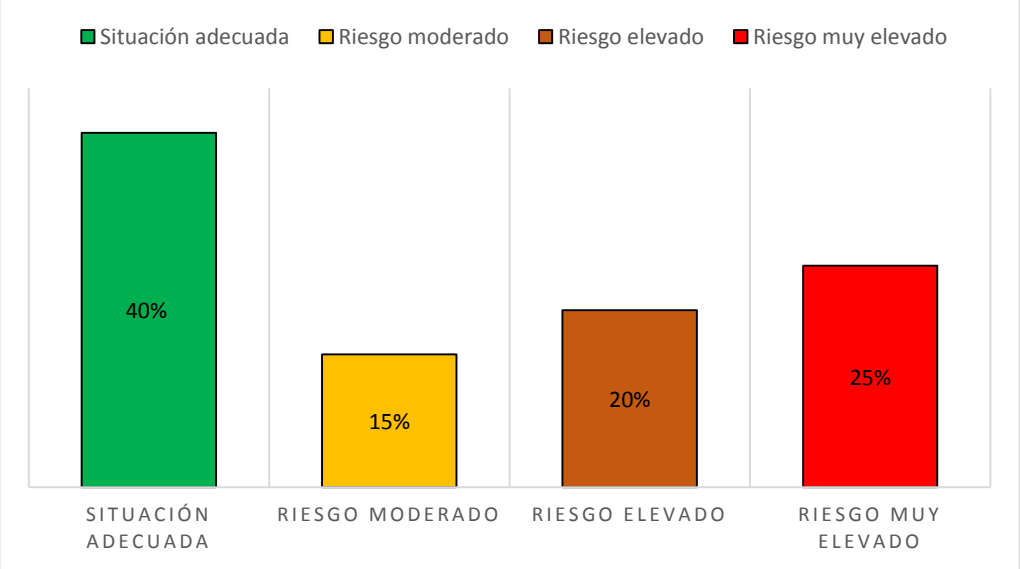
Desempeño de Rol.



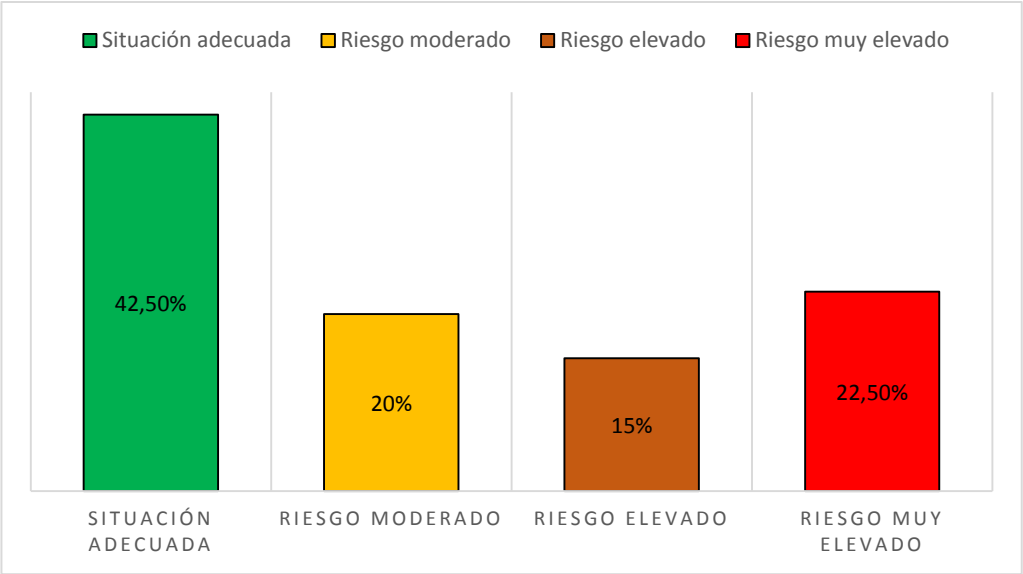
En el gráfico se establece los niveles de riesgo del factor Desempeño de Rol en las áreas tanto administrativas como de mantenimiento y se puede determinar que existe un riesgo de muy elevado ya que el 37,50% de la población encuestada es afectada por dicho factor, 5% de la población muestra riesgo elevado y 20% riesgo moderado, lo que supone que la mayoría de la población está expuesta a este factor.

Tiempo de trabajo.

En el gráfico se establece los niveles de riesgo del factor Tiempo de Trabajo en las áreas tanto administrativas como de mantenimiento y se puede determinar que existe un riesgo de muy elevado ya que el 25% de la población encuestada es afectada por dicho factor, 20% de la población muestra riesgo elevado y 15% muestra riesgo moderado, lo que supone que la mayoría de la población está expuesta a este factor.



Relaciones y Apoyo Social.



En el gráfico se establece los niveles de riesgo del factor Relaciones y Apoyo Social en las áreas tanto administrativas como de mantenimiento y se puede determinar que existe un riesgo de muy elevado ya que el 22,50% de la población encuestada es afectada por dicho factor, 15% de la población muestra riesgo elevado y 20% de riesgo moderado lo que supone que la mayoría de la población está expuesta a este factor pero diferentes proporciones.

3.2 Aplicación Práctica

En base a los resultados analizados en la valoración resumen de la exposición de factores psicosociales de la organización, con los factores psicosociales más importantes que están afectando al personal se ha elaborado los siguientes planes de acción para el control de cada uno de los factores.

PLAN DE ACCIÓN PARA PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN						
Lugar: JARRIN CARRERA CIA. LTDA.						
Medida Preventiva/Correctiva	**Alcance**	**Actividad**	**Indicador**	**Tiempo para implementación**	**Presupuesto**	**Responsable**
Fomentar la participación de trabajadores en el tema de distribución y planificación de tareas	Administrativo /Mantenimiento	Realizar instrucciones previas por parte del líder de trabajo con los trabajadores sobre distribución y planificación recogiendo sugerencias o cambios en las actividades.	#de instrucciones dadas/#de sugerencias o posibles cambios	1 semana	---	Recursos Humanos/Líder de cada equipo de trabajo
Fomentar la participación de trabajadores en el tema de reorganización de áreas	Administrativo /Mantenimiento	Realizar la planificación de reorganización de áreas con el personal propio del área para poder definir mayor comodidad en la distribución de espacio, equipos, etc.	#de áreas reorganizadas/# de trabajadores que participaron	1 semana	---	Recursos Humanos/Trabajadores de cada área
Realizar capacitaciones	Administrativo /Mantenimient	Realizar capacitaciones periódicas sobre trabajo en	#de capacitaciones/#	Mensual	---	Recursos Humanos/SSO

sobre el trabajo en equipo y comunicación efectiva	o	equipo a los trabajadores y sobre las diferentes maneras de una comunicación efectiva	de actividades			
Definir el nivel de participación de los trabajadores	Administrativo /Mantenimiento	Definir el nivel de participación de los trabajadores en distintas decisiones empresariales recogiendo sugerencias o posibles cambios	#de trabajadores/#de nivel de participación	1 semana	---	Recursos Humanos
Crear un buzón de sugerencias con reuniones mensuales	Administrativo /Mantenimiento	Crear un buzón de sugerencias donde se recojan los aspectos a mejorar de la organización y realizar reuniones mensuales sobre este tema para el correcto seguimiento.	#de sugerencias recibidas/#de sugerencias gestionadas	1 semana	200$	Recursos Humanos

Costo total: 200$

PLAN DE ACCIÓN PARA DESEMPEÑO DE ROL						
Lugar: JARRIN CARRERA CIA. LTDA.						
Medida Preventiva/Correctiva	**Alcance**	**Actividad**	**Indicador**	**Tiempo para implementación**	**Presupuesto**	**Responsable**
Disponibilidad de recursos humanos, materiales, equipos.	Administrativo /Mantenimiento	Tener disponibilidad suficiente de recursos humanos, equipos, materiales necesarios para las diferentes actividades realizadas	#de recursos, equipos disponibles/#de actividades necesarias	2-3 semanas	1000-1500	Recursos Humanos, lideres de equipos o áreas
Establecer procedimientos de trabajo para las diferentes actividades realizadas	Administrativo /Mantenimiento	Realizar y establecer procedimientos de trabajo donde se detallen los pasos a seguir para cada actividad y dar seguimiento su implementación	#de procedimientos/ #de actividades	2 semanas	---	Recursos Humanos/SSO
Capacitaciones en comunicación efectiva	Administrativo /Mantenimiento	Realizar capacitaciones periódicas sobre comunicación efectiva para evitar contradicciones	#de capacitaciones planificadas/#de capacitaciones	Mensual	---	Recursos Humanos/SSO

		en ordenes o instrucciones	realizadas			
Definición de actividades en puesto de trabajo	Administrativo /Mantenimiento	Definir las actividades de cada trabajador en el proceso de contratación o previa a la jornada laboral	#de actividades planificadas/#de actividades realizadas	2 semanas	---	Recursos Humanos
Impedir situaciones conflictivas	Administrativo /Mantenimiento	Impedir situaciones laborales que entren en conflictos morales o legales para los trabajadores y comunicar al inmediato superior para su correcta resolución	#de situaciones presentadas/#de situaciones solucionadas	2 semanas	---	Recursos Humanos/SSO

Costo total: 1500$

PLAN DE ACCIÓN PARA TIEMPO DE TRABAJO						
Lugar: JARRIN CARRERA CIA. LTDA.						
Medida Preventiva/Correctiva	**Alcance**	**Actividad**	**Indicador**	**Tiempo para implementación**	**Presupuesto**	**Responsable**
Respetar los días festivos de descanso	Administrativo /Mantenimiento	Respetar los días festivos de descanso y domingos tal y como se establece en la ley o llegar a un acuerdo entre las partes sobre descansos obligatorios y festivos	#de días festivos o de descanso/# de días trabajados	1 semana	350$	Recursos Humanos
Turnos rotativos	Administrativo /Mantenimiento	Generar turnos rotativos entre los trabajadores para alternar el trabajo en fines de semana	#de turnos/# de trabajadores	2 semanas	100$	Recursos Humanos
Contratación de personal	Administrativo /Mantenimiento	Contratación de personal nuevo para las áreas necesitadas y para demandas de turnos rotativos	#de personas contratadas/#de vacantes	3 semanas-1 mes	1000$	Recursos Humanos

Costo total: 1450$

PLAN DE ACCIÓN PARA RELACIÓN Y APOYO SOCIAL						
Lugar: JARRIN CARRERA CIA. LTDA.						
Medida Preventiva/Correctiva	**Alcance**	**Actividad**	**Indicador**	**Tiempo para implementación**	**Presupuesto**	**Responsable**
Entrega de reconocimientos	Administrativo/Mantenimiento	Entrega de reconocimientos a los trabajadores que presten su apoyo a compañeros de trabajo, superiores, subordinados, otras personas.	#de reconocimientos entregados/#de trabajadores seleccionados	2 semanas	300$	Recursos Humanos/Administrador
Campaña en contra de la violencia física, conflictos interpersonales y violencia psicológica	Administrativo/Mantenimiento	Realizar una campaña empresarial en contra de la violencia física y conflictos interpersonales donde se realice: Entrega de afiches, concursos, capacitaciones, comunicación interna	#de campañas planificadas/#de campañas realizadas	2 semanas	500$	Recursos Humanos/SSO

		efectiva				
Comunicación efectiva frente a conflictos interpersonales	Administrativo /Mantenimiento	Comunicar a los trabajadores sobre el procedimiento formal de actuación frente a conflictos interpersonales de la empresa	#de trabajadores comunicados/#total de trabajadores	2 semanas	---	Recursos Humanos/SSO

Costo total: 800$

CAPITULO IV
DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

Se realizó la identificación y evaluación de factores psicosociales en la organización Jarrin Carrera Cia. Ltda. Tanto al personal administrativo como al de mantenimiento con la metodología de evaluación Fpsico versión 4.0. Se identificaron los factores psicosociales más importantes que están afectando al personal evaluado de acuerdo a los objetivos del presente estudio, se evaluaron los factores y se ha propuesto las medidas necesarias para prevenir o corregir dichos factores.

Los factores psicosociales que más afectan a la organización son: Participación/Supervisión, Desempeño de Rol, Tiempo de Trabajo y Relaciones y Apoyo Social. Estos factores son los que presentan más nivel de riesgo que los demás identificados y de la misma manera son los que afectan en mayor número a la población de estudio.

Otros factores psicosociales que afectan al personal evaluado son Carga de Trabajo e Interés por el Trabajador/Compensación pero con un nivel de riesgo menos significativo que los anteriores y de la misma manera son lo que afectan en menor número a la población de estudio

En los planes de acción se ha definido las diferentes actividades que se podrían realizar para controlar los factores, junto con el tiempo en que se las debe implementar, el presupuesto requerido, los indicadores numéricos para su

evaluación posterior y los responsables de su implementación, control y seguimiento.

4.2 Recomendaciones

Participación/Supervisión al ser el factor que más afecta a la población de estudio de la organización, se deben tomar en cuenta varios aspectos y sobre todo la comunicación interna de la organización, se debe fomentar la participación de los trabajadores ya que ellos mismos son los que pueden brindar una solución en los diferentes problemas o situaciones que se presenten en la empresa, su experiencia y su opinión son de vital importancia para mejorar las condiciones de trabajo y el mismo ambiente de trabajo donde se desempeñan cada uno de los trabajadores.

Tener mucha atención con aquellos factores psicosociales menos significativos, ya que el hecho de que no afecten de la misma manera que los otros factores, simbolizan una problemática interna y se debería de igual manera prevenir y corregir estos factores para mejorar aún más las condiciones de trabajo.

Se recomienda aplicar la propuesta de planes de acción para aquellos factores necesarios, para posteriormente en un tiempo de un año, volver a realizar la evaluación y evidenciar si las condiciones de trabajo han mejorado, se han mantenido o si no hubo una mejoría, este seguimiento es primordial para la correcta gestión en la parte de riesgos psicosociales.

Se recomienda de antemano realizar un análisis económico empresarial sobre la contratación de nuevo personal en las áreas donde se las necesite, para saber si

es factible para la organización tomar en cuenta esta propuesta en el plan de acción.

Bibliografía

Academia.edu. (20 de Mayo de 2014). *Academia.edu*. Obtenido de https://www.academia.edu/8459208/PREVENCI%C3%93N_DE_RIESGOS_ESPEC%C3%8DFICOS_EN_CENTROS_EDUCATIVOS_CAP%C3%8DTULO_I._SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_CENTROS_EDUCATIVOS?auto=download

Cortez, J. M. (2012). *Seguridad e Higiene en el trabajo.* Madrid: 10ma Edición Tebar.

Eugenio, C. M. (2018). *Repositorio Universidad Andina Simón Bolivar.* Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf

EU-OSHA. (2002). *European Week.* Obtenido de Preventing Psychosocial risks at work: http://ew2002.osha.europa.eu

EU-OSHA. (2007). *Annual report .* UE-OSHA.

EU-OSHA, Houdmont, L. y., & Naswall, H. S. (2002;2010;2008). *INSHT.* Obtenido de http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf

German Vieco, R. A. (1 de Agosto de 2014). *rcientificas.uninorte.edu.co.* Obtenido de http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/5544/9131

Gómez, M., Río, R. C., Barruso, R., Alustrey, J., Serrano, F., & Ayarza, I. (2014). *osalan.euskadi.eus.* Obtenido de http://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf

Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo*, 9-16. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf

Houdmond&Leka. (2010). *Occupational Health Psychology.* Oxford: Wiley-Blackwell.

INSST. (2010). *INSST.* Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESION

INSST. (2012). *INSST.* Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf

Jiménez, B. M. (2011). *scielo.isciii.es.* Obtenido de http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf

León, C. B. (2010). *INSHT.* Obtenido de http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf

Naswall&Hellgreen&Sverke. (2008). *The individual in the changing working life.* Cambridge: Cambridge University Press.

UGT, U. G. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.* Sevilla: Lienzo Gráfico.