



ECUADOR
UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
SER MEJORES

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

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO,
MEDIANTE METODOLOGÍA F-SICO 4.0, PARA LOS TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA DE CONTRUCCIÓN EN GUAYAQUIL – ECUADOR Y
PROPONER UN PLAN DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS”**

Realizado por:

LAURA ISABEL MORA BARZOLA

Director del proyecto:

PHD PABLO SUASNAVAS

Como requisito para la obtención del título de:

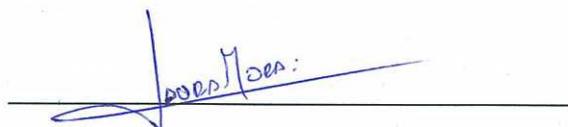
INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, Julio 2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTOR

Yo, Laura Isabel Mora Barzola, con la cedula de identidad 1726353392 declaro bajo juramento que el presente 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.



Laura Isabel Mora Barzola

DECLARATORIA DEL DIRECTOR
DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO,
MEDIANTE METODOLOGÍA F-PSICO 4.0, PARA LOS TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN EN GUAYAQUIL – ECUADOR Y
PROPONER UN PLAN DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS”**

Realizado por:

LAURA ISABEL MORA BARZOLA

Como requisito para la obtención del título de:

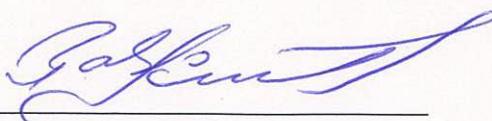
INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor:

PABLO SUASNAVAS

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

PABLO SUASNAVAS



DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes

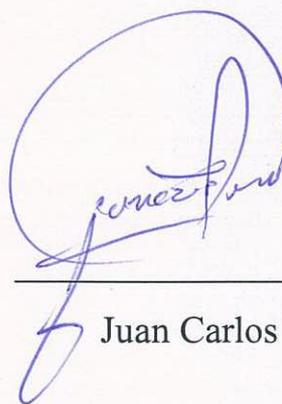
Marcelo Russo

Juan Carlos Flores

Después de revisar el trabajo presentado



Marcelo Russo



Juan Carlos Flores

Julio 2019

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación con mucho amor a mis padres Jorge y Maritza quienes me brindaron el apoyo necesario durante mi etapa universitaria, sus consejos de vida y la madurez que me han ayudado a crecer con fortaleza, quienes fueron mi fuerza para seguir adelante y no recaer en los problemas que se presentaban, mi ejemplo a seguir y a quienes admiro infinitamente. A mi hermana Cecilia por su apoyo absoluto y ser una persona vital dándome su luz para ser mejor persona. A mi familia por permanecer presentes siempre. Gracias a todos ellos soy quien soy.

Agradezco también a mis compañeros que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida durante 5 años brindándome su amistad. A mis profesores por sus enseñanzas y sabidurías a lo largo de este proceso.

Gracias a todas las personas que he mencionado antes por su incondicionalidad e inducir a alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTO

A mis padres Jorge Ernesto Mora Heras y Maritza Isabel Barzola Vincas, por apoyarme incondicionalmente a cumplir cada una de mis metas, brindándome sabiduría, valores y depositar su infinita confianza en mí.

A Dios por darme fuerza, salud y bendición en este trayecto de mi vida.

Al Decano Pablo Suasnavas, quien como director de este trabajo supo guiarme en su elaboración y mostró en todo momento su apoyo y dedicación.

A Marcelo Russo y Juan Carlos Flores, quienes como tribunal contribuyeron a enriquecer este documento mediante sus conocimientos, su acertada dirección en la presente investigación, la confianza y dedicación brindada para la realización de este proyecto.

A todos los colaboradores de la constructora por haberme permitido elaborar este trabajo en la organización y colaborar en el mismo, aceptando las condiciones del estudio.

A mis profesores de la Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, a la Universidad Internacional SEK por los conocimientos, ética y formarme como profesional.

Contenido

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTOR	3
DECLARATORIA DEL DIRECTOR	4
LOS PROFESORES INFORMANTES	5
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
Resumen:	11
Abstract:	12
CAPÍTULO I	13
INTRODUCCIÓN	13
1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
OBJETIVOS	14
1.1.2 OBJETIVO GENERAL	14
1.1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS	14
JUSTIFICACIÓN	15
Tabla 1. Distribución de trabajadores del proyecto de la empresa constructora	17
1.2 MARCO TEÓRICO.....	17
1.2.1 ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA	17
1. La situación en Estados Unidos	18
2. La situación en la República de Chile	18
3. La situación en la Republica del Ecuador	19
1.2.2 ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA.....	21
Tabla 2. Métodos de Evaluación Psicosocial.....	22
1.2.3 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE VARIABLES	22
Tabla 3. Variables	23
CAPÍTULO II	24
MÉTODO	24
2.1 Tipo de estudio.....	24
2.2 Modalidad de investigación	24
2.3 Método	24
2.4. Población y muestra	25
Tabla 4. Distribución del personal a estudio	25
2.5. Selección de instrumentos de investigación.....	26

CAPÍTULO III	27
RESULTADOS	27
3.1 Presentación y análisis de resultados.....	27
3.1.1 Levantamiento de datos / información	27
3.1.2 Datos sociodemográficos y laborales	27
Tabla 5. Género de la población a estudio	27
Tabla 6. Edad de la población a estudio.....	28
Tabla 7. Estado civil de la población a estudio.....	29
Tabla 8. Contenido del informe F-PSCIO versión 4.0.....	32
3.1.2 Análisis de resultados.....	38
3.1.2.1 Riesgo muy elevado	39
Tabla 9. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de los riesgos muy elevados de los 8 grupos de estudio.....	39
3.1.2.3 Participación / Supervisión (PS)	39
3.1.2.1.2. Tiempo de Trabajo (TT).....	67
3.1.2.2 Riesgo elevado	71
Tabla 10. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de los riesgos elevados de los 8 grupos de estudio.....	71
3.1.2.3 Riesgo moderado.....	72
Tabla 11. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de los riesgos elevados de los 8 grupos de estudio.....	72
3.1.2.4. Situación adecuada.....	72
Tabla 12. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de los riesgos de situación adecuada de los 8 grupos de estudio.	73
3.2 Propuesta de medidas de control.....	73
Tabla 13. Propuesta de medidas de control y prevención de riesgos psicosociales (Tomando una parte del anexo 3)	74
3.3 Aplicación práctica	76
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	78
4.1 Conclusiones	78
4.2 Recomendaciones.....	80
4.2.1 Participación y Supervisión	80
4.2.2 Tiempo de trabajo.....	80
4.2.3 Relaciones y apoyo social	81
ANEXOS	82
Anexo 1.....	82
Anexo 2.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3.....	82
Bibliografía	83

Resumen:

El presente trabajo es el resultado del proyecto de investigación sobre la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, mediante la metodología F-PSICO 4.0 para una empresa de construcción y proponer un plan de medidas correctivas y preventivas, la empresa se encuentra ubicada en la provincia del Guayas, cuenta con un inadecuado horario de trabajo y varios factores que dificultan el desenvolvimiento del trabajador, donde la población que se ha estudiado 152 del total de 200. Para obtener una descripción de las personas, se realizaron encuestas sociodemográficas tomando en cuenta las variables como el género, la edad, el cargo ocupado y el horario de trabajo además de la aplicación de las encuestas que nos facilita la metodología se tabuló las variables que nos dieron como resultado un nivel de riesgo muy elevado (Participación / Supervisión – Tiempo de trabajo – Carga de trabajo y Demandas psicosociales), riesgo elevado (Relaciones y apoyo social), riesgo moderado (Autonomía) y los factores que se encontraron en situación adecuada fue (Interés por el trabajador / compensación). El 100% de los trabajadores son hombres y ocupan los diferentes cargos como se encuentran divididos. También se realizaron diez visitas seguidas a la organización para determinar y cuantificar los procedimientos, actividades, horarios, etc. De cada grupo de colaboradores, sus turnos de trabajo son de doce horas diarias de producción tanto en campo como en el campamento de residencia que cuenta con talleres de pintura, señalética, soldadura, planta de asfalto y mecánica. Se pudo observar que los trabajadores tienen el apoyo de la organización sin embargo se encuentra un poco de falencias debido a las demandas que exige su labor. Con la aplicación de esta metodología se pudo obtener un resultado más preciso, sobre los diferentes factores de riesgo que estaban perjudicando el desarrollo físico, mental y social de las personas que incorporan la constructora.

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, Seguridad, Salud, Metodología, encuesta sociodemográfica, horario de trabajo, medidas preventivas, medidas correctivas, Fpsico 4.0

Abstract:

The present work is the result of the research project on the evaluation of psychosocial risks at work, using the methodology F-PSICO 4.0 for a construction company and proposed a plan of corrective and preventive measures. The company located in the provinces of Guayas, Ecuador, has an inadequate work schedule and several factors that hinder the development of the workers where the population studied is 152 of the total of 200. To obtain a description of the people, socio-demographic surveys were carried out taking into account the variables such as gender, age, position held and working time. In addition to the application of the surveys provided by the methodology, the variables that we studied were tabulated resulting in a very high level of risk (Participation / Supervision - Work time - Workload and psychosocial demands), high risk (relationships and social support), moderate risk (Autonomy) and the factors that were found in an adequate situation (Interest for the worker / compensation). 100% of the total workers are men and occupy the different positions as per division. Ten consecutive visits were also made to the organization to determine and quantify the procedures, activities, schedules, etc. According to each group of collaborators, their work shifts are twelve hours a day of production both in the field and in the residence camp, which includes painting, signaling, welding asphalt and mechanical plants. It was observed that the workers have the support of the organization, however, there are shortcomings due to the demands of the work. With the application of this methodology a more precise result could be obtained, on the different risk factors that were harming the physical, mental and social development of the people who incorporate the construction company.

Keywords: *Psychosocial risks, Safety, Health, Methodology, sociodemographic survey, work schedule, preventive measures, corrective measures, Fpsico 4.0*

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La organización del trabajo y su contenido es decisiva para la realización personal del trabajador, su desempeño, crecimiento y habilidad. Es el factor de riesgo psicosocial en el que se incluyen: jornada de trabajo (jornada y horarios), ritmo de trabajo, nivel de automatización, comunicación, estilos de mando y participación en la organización, status social, identificación con la tarea, iniciativa y estabilidad en el empleo, etc. (Solé, 2013)

Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales tienen grandes consecuencias viéndose afectada la persona y su entorno. Ya que el individuo expuesto se verá perjudicado de manera física, emocional y social dando como resultados a corto o largo plazo, esto demanda preocupación además de priorizar el énfasis de atención; afectando a la productividad en la sociedad, pérdidas significativas para las organizaciones, obstaculizando la competitividad y perjudicando la reputación de las empresas dando como resultado una economía decadente en el proceso. Según la Organización Internacional del Trabajo en su informe de Seguridad y Salud en el Centro del futuro del trabajo indica que 1000 personas mueren cada día en el mundo debido a accidentes del trabajo y otras 6500 de enfermedades profesionales. (OIT, SEGURIDAD Y SALUD EN EL CENTRO DEL FUTURO DEL TRABAJO, 2019) la cifra que nos indica es preocupante ya que se reportan aumentos a comparación del año 2017, dicho informe también nos expresa que 7500 personas fallecen cada día debido a condiciones de trabajo inseguras.

Las cifras expuestas manifiestan la gravedad de la situación, ya que el número de muertes al día por enfermedades profesionales es muy elevado; se ha mencionado en el informe emitido por la Organización Internacional del Trabajo que mucho de esto tiene que ver con la influencia del estado emocional de la persona ya que ello se ve reflejado en sus actividades cotidianas, muchos accidentes han sido provocados por errores humanos debido a la distracción mental acerca de los problemas que pueden conllevar.

Los riesgos psicosociales se ven irradiados en el rendimiento del trabajador a sus actividades diarias, los estándares de las jornadas laborales deberían adecuarse al estado de equilibrio físico, mental y social de los colaboradores. En el contorno

de la construcción existen diversos problemas asociados con la seguridad y salud en el trabajo, además de presentar las tablas más altas de accidentes diarios. Tomando en cuenta su demanda en el mercado laboral, exigencias con los trabajadores.

El tiempo que permanecen dichos trabajadores hasta culminar obras acordadas sobrepasando las horas de jornada laboral como establece el código del trabajo de la Republica del Ecuador dadas ocho horas diarias por ley. La falta de apoyo a necesidades de convivencia para la elaboración de los proyectos; adicionando la presión y requerimientos del empleador al empleado, esto a tenido dirección a varios factores perjudiciales resultantes tales como afectaciones basados en la salud mental de las personas implicadas en este sector y entre otros.

La empresa de construcción ubicada en la provincia del Guayas ciudad Guayaquil, Ecuador. Se dedica a la construcción vial, puentes, alcantarillado e hidroeléctricas bajo estándares de calidad de acuerdo con lo dictado en las normativas nacionales e internacionales; existen diferentes sedes de la empresa en esta se ubican ciento cincuenta y dos trabajadores. Las obras son caracterizadas por su eficacia en tiempos de entrega y calidad de fabricación de las obras, brindando bienestar a la población e interesados. En la compañía se ha observado mediante la matriz de utilización (tres por tres) diferentes priorizaciones de riesgos entre ellos uno de los más críticos ha marcado los riesgos psicosociales sin embargo no ha existido eficacia en el seguimiento de tal resultado.

Los riesgos psicosociales deberían tener igual atención que los otros riesgos laborales, este seguimiento debe ser realizado a través de un especialista generando el procedimiento adecuado de prevención. Se convierte en una prioridad realizar la identificación de factores de riesgo psicosociales para evitar que desarrollen enfermedades ocupacionales a los trabajadores analizando el ambiente, en las principales tareas que elaboran posterior a ello identificar y evaluar para proponer medidas correctivas y preventivas eficaces.

OBJETIVOS

1.1.2 OBJETIVO GENERAL

Evaluar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de una constructora mediante la metodología de evaluación F-PSICO versión 4.0 para determinar el nivel de riesgo y proponer un plan de medidas preventivas y correctivas.

1.1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar la situación sociodemográfica y laboral de los trabajadores, mediante encuestas para determinar las condiciones individuales.

- Identificar los riesgos psicosociales con la aplicación de la metodología F-PSICO 4.0 para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.
- Proponer a la organización un plan de mejora continua con medidas preventivas y correctivas que conlleve a la reducción de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, contribuyendo en la mejora del ambiente laboral.

1.1.4 JUSTIFICACIÓN

A nivel global, los accidentes de trabajo tienen grandes repercusiones positivas y negativas, no solo en el desarrollo de los países, sino también en los aspectos personales del trabajador, incluyendo a sus familias y la sociedad a corto, mediano y largo plazo. De acuerdo con la OIT en el informe de Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo (2019) indica que: “1000 personas mueren cada día en el mundo debido a accidentes del trabajo y otras 6500 de enfermedades profesionales.” Los datos nos indican también que 7500 trabajadores mueren cada día a condiciones de trabajo inseguras e insalubres. (OIT, SEGURIDAD Y SALUD EN EL CENTRO DEL FUTURO DEL TRABAJO, 2019)

En el Ecuador se registran 120.901 accidentes laborales entre el 2013 y mayo del 2018, según cifras del sitio web del Seguro General de Riesgos de Trabajo (SGRT, 2018) también se registran en enero y mayo del presente año 8744, se muestra que los siniestros ocurren con más frecuencia los días lunes, martes y miércoles; considerados como días más atareados para una persona ya que se desplazan a realizar actividades. El 67.6% de los accidentes en el periodo 2013-2018 se dio en el lugar de trabajo; el 17,7% calificados como accidentes itinere; un 6,9% en desplazamientos dentro de la jornada laboral, lo que muestra que un gran porcentaje son relacionados con el trabajo y sus derivados, se explican varios de los accidentados que se relaciona también con la excesiva carga laboral lo cual les provoca estrés al momento de ejecutar tareas.

Los reportes de accidentabilidad en el Ecuador anunciados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social reporto en el año 2010 como accidentes graves al 13% sector de la construcción.

El sector de la construcción se caracteriza por las exigencias de los niveles de conocimiento y aplicación (tipo de suelo, terreno, topografía, tiempos climáticos, etc.), esfuerzo físico, aptitudes profesionales y adaptación según el tipo de trabajo, los individuos involucrados se caracterizan por niveles jerárquicos, Ingeniero de obra, arquitecto, ayudantes y obreros; no se puede entablar un grupo específico venerable debido a que dichos actores siempre se encontraran en la ejecución de la obra.

El trabajo en equipo debe ser importante debido a que la caracterización de sus obras son los materiales y maquinarias, la realización de tareas operarias, administrativas, planillaje, diseño de obra, planteamiento de grupos de trabajo entre otros. Este sector como cualquier otro es importante ya que las condiciones

de trabajo para garantizar que tanto supervisores como obreros se encuentren motivados y competentes en la elaboración diaria de tareas y planificaciones, los supervisores y directores de obra deben tener la cualidad de ser líderes con aptitudes de asumir responsabilidades y funciones para quienes los secundan.

“En prevención de riesgos laborales, se denomina factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico.” (ISTAS, 2015)

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos se encuentran en balance, el trabajo toma el papel de motivación y satisfacción lo cual mejora la salud de la persona sin embargo cuando se encuentra en desequilibrio los efectos pueden ser variados. Las consecuencias psicológicas pueden desencadenar comportamiento inadecuado, estrés en el individuo, disminución de las defensas psíquicas del trabajador, ansiedad, miedo, entre otros; provocando que el rendimiento del mismo se vea afectado y en el peor de los casos provocando un accidente de trabajo.

La organización de este estudio (Empresa constructora) de forma global se encuentra situada en Ecuador, Perú, Colombia y Honduras; actualmente la empresa abarca 10 proyectos distribuidos en el Ecuador, uno de ellos se localiza en la provincia del guayas se denomina “DURAN - TAMBO” en el mismo se encuentran 200 trabajadores de la constructora. Los proyectos del país son manejados en la parte de RRHH, SSO, AMB y otras áreas de gestión administrativa mediante la dirección de su sede central en la capital Quito, la cual se envían informes mensuales de gestión a sus auxiliares distribuidos de cada proyecto. “DURAN – TAMBO” se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Tabla 1. Distribución de trabajadores del proyecto de la empresa constructora

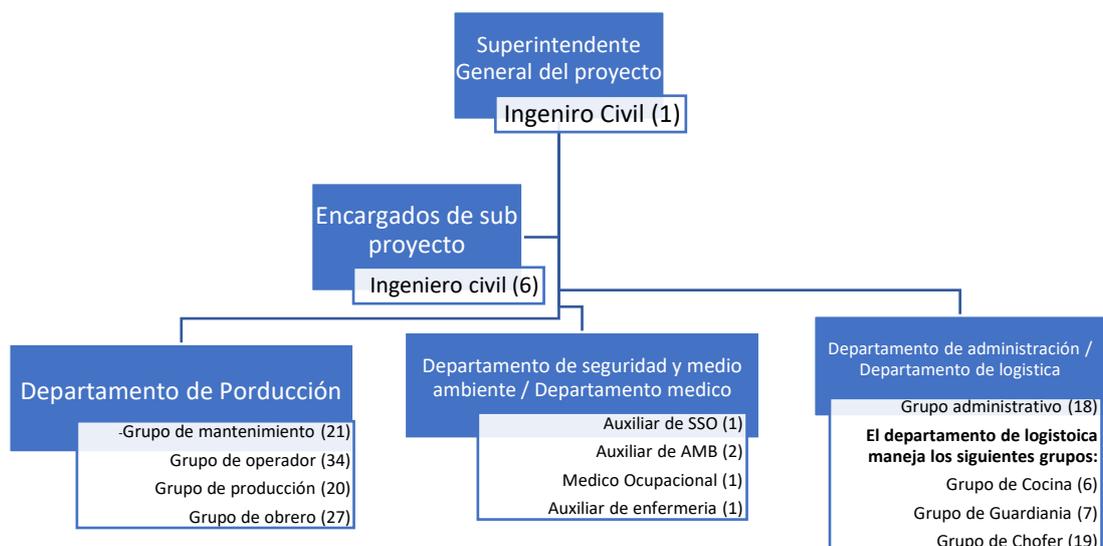


Tabla 1. Distribución de trabajadores del proyecto de la empresa constructora

Fuente: Empresa de construcción

Elaboración: Autor

Los trabajadores del proyecto cuentan con 200 personas de las cuales 151 conforman contrato directo con la entidad y 49 personas conforman un contrato de subcontratistas; el presente estudio se enfocó en la población que mantenían contrato directo con la entidad, ya que reunir a toda la población es complicada debido a que las personas subcontratistas se encuentran distribuidas en otros proyectos.

La empresa trabaja bajo su propia política integrada de gestión, la cual especifica límites técnicos y legales que deben ser de cumplimiento obligatorio, uno de ellos es el tiempo de entrega de cada obra acordada dando a cumplimiento a las exigencias del cliente y el prestigio de la entidad. En una de las visitas hechas, se evidenció el horario de trabajo el cual conforma de doce horas diarias de labor; el mismo que sobrepasa las horas de trabajo por ley que son de ocho horas diarias. El personal de la compañía sufre de sobre carga de trabajo y estrés cuando las obras deben cumplirse a tiempo y estas presentan complejidad por diversos motivos como el principal de ellos el tiempo climático, por lo que los trabajadores trabajan sábados, domingos y días festivos esto implica un horario de labor de veinticinco días al mes y seis días libres.

El presente proyecto de investigación se ha de enfocar en la exposición a situaciones de riesgo psicosocial que supone una tensión psicológica continua para todos los individuos por ello se propone medir el nivel de riesgo psicosocial para esta investigación se ha seleccionado la metodología F-PSICO 4.0 la cual proporcionará resultados que ayudara a establecer el plan de medidas correctivas y preventivas a la empresa, buscando en todo momento identificar las falencias que los provoca para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, su rendimiento y a la reducción de accidentes de trabajo.

1.2 MARCO TEÓRICO

1.2.1 ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el mismo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2010)

Distintas instituciones han realizados estudios y encuestas con el fin de mostrar la situación actual frente a los riesgos psicosociales en el mundo y el reto que el estrés en el trabajo supone para la sociedad.

1. La situación en Estados Unidos

Según datos del *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH):

- El 40% de los trabajadores indicaron que su trabajo es muy estresante.
- El 26% se encuentra a menudo muy estresado.
- El 29% se siente bastante estresado en el trabajo.
- El 25% de los trabajadores consideran que el trabajo es la mayor fuente de estrés en su vida.
- Un 75% cree que el estrés en el trabajo es superior que para la generación anterior.

Como se puede apreciar la mayoría de los trabajadores no se encuentra satisfecho con su labor en la organización, las quejas que se presentan sobre la salud como principal medio: la fuente de estrés. Los datos presentados explican que la vigilancia hacia los riesgos psicosociales debería encontrarse como prioridad ya que aquí el 40% de personas calificó su trabajo como muy estresante, lo que nos lleva a realizar deducciones que tenga que ver con el exceso de carga laboral, tiempo de exposición, inadecuado ambiente laboral y falta de apoyo de la organización hacia sus empleadores. Según Carlos Rómero psicólogo clínico (2009) afirma. “11 millones de trabajadores en los Estados Unidos expresan un nivel de estrés laboral peligroso para la salud”.

Todos estos factores nos conllevan a problemas en los rendimientos de productividad, estado de ánimo, absentismo, abuso del alcohol y/o de sustancias, empobrecimiento en la calidad del trabajo y accidentes. Lo cual es perjudicial para la sociedad según informes del *American Institute of Stress (AIS)* por día un millón de trabajadores estadounidenses falta a su trabajo debido al estrés.

2. La situación en la República de Chile

Según informes de la revista HSEC (Health, Safety, Environmental and Community) la aprobación de licencias médicas por estrés ha aumentado en un 20% en el último año. Sus principales causas son la sobrecarga de trabajo y las presiones de tiempo para cumplir metas y tareas.

El estrés es un problema que claramente se ve afectado en el mundo, la demanda de cargas excesivas de trabajo cada día incrementa además de la competencia de profesionales que altera la salud mental de la persona, de acuerdo con cifras de la superintendencia de Salud, en 2016 se aprobaron 5.027.060 licencias médicas, se destaca un incremento del 3.7% en comparación del año anterior.

El estrés aparece cuando los requerimientos del entorno en el que se trabaja superan las capacidades del individuo. Según Page Personnel, el 61% de la población chilena ha declarado tener estrés laboral en más de una ocasión, lo que afecta tanto la productividad del trabajador como su calidad de vida. (HSEC, 2017)

3. La situación en la Republica del Ecuador

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ya califica al estrés como una epidemia mundial, esta reconocida palabra se deriva de los riesgos psicosociales ya que se encuentran reflejados con el rendimiento deficiente en las actividades que se empeñan; tanto en organizaciones de trabajo como en la vida cotidiana.

Actualmente la Constitución de la Republica del Ecuador ha decidido priorizar los riesgos en el trabajo con el actual estudio se procura dar cumplimiento a lo establecido en la normativa legal vigente que establece:

- 1) **Constitución de la Republica del Ecuador 2008**, formas de trabajo y su retribución, **Art. 326**, numeral 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) **Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Art 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”
- 3) **Resolución CD 513, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Art 55**, “Las empresas deberán implementar mecanismos de prevención de riesgos del trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas generales o reglamentarias, habiendo 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

- 4) Los riesgos psicosociales en la Republica del Ecuador el **Acuerdo Ministerial MDT-2007-0082** expresa “**NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**”, en el cual uno de los más importantes temas está contenido en el **Artículo 9** e indica que “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más 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 (...)” y complementa menciona que en caso de incumplimiento al artículo 9, se atenderán a sanciones tales como “montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435.436 y 628 del Código del Trabajo (...)”. Para lo cual el Ministerio del Trabajo iniciará el proceso de control de cumplimiento del programa a partir de enero del 2008.
- 5) **Comunidad Andina de Naciones**. Reglamento al instrumento Andino de Seguridad y Salud. **Resolución 957, Art. 1**; según lo dispuesto por el artículo 9 de la decisión 584, “los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrá tener en cuenta los siguientes aspectos: Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión del Talento Humano, Procesos Operativos Básicos...”
- 6) Programa de prevención de riesgo psicosocial del **Ministerio de Trabajo** y empleo para aplicar estrategias de prevención en las empresas para mejorar las condiciones de Salud y Seguridad de los trabajadores.

Que en el reglamento general del seguro de riesgos del trabajo Art. 53.- Principios de la Acción Preventiva. En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor.
- Planificación para la prevención, integrado a ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;
- Identificación de peligros, medición evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales;
- Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual;
- Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;

- Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;
- Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales; y,
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados...”

Como se ha explicado los riesgos psicosociales se están posicionando en la sociedad como una prioridad que debería ser tratada adecuadamente, de hecho, el principal resultado de esto es el estrés y la afectación en las personas varias encuestas de los países mencionados han reflejado índices elevados lo cual coloca en riesgo la sociedad y la salud mental, física y social.

La elaboración de este estudio tiene la finalidad de identificar los riesgos psicosociales, sus niveles y la reducción de dichos riesgos localizados, dando los protocolos respectivos de actuación frente a los mismos; en el cual la organización se verá en mejora ya que los trabajadores desempeñarán las tareas de manera satisfactoria y se dará cumplimiento con las normativas legales vigentes.

1.2.2 ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA

Existen metodologías destinadas a solventar la solución al origen del problema, las investigaciones realizadas a lo largo de esta década han aportado una amplia evidencia del efecto para mejorar la salud del trabajador brindando con dichas metodologías el planteamiento de procedimiento concretos. (tabla 2)

Método	Descripción
Método Ista 21	Evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgos de naturaleza psicosocial. Existen tres versiones del método: <ol style="list-style-type: none"> 1) Corta para empresas de menos de 25 trabajadores 2) Media para más de 25 trabajadores 3) Larga destinada a investigación

<p>Factores Psicosociales. Método de evaluación FPSICO. INSHT</p>	<p>Elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. La utilización de esta metodología no dependerá del tamaño de la empresa o su actividad, consiste en un cuestionario a los trabajadores por departamentos, categorías profesionales, etc. Fue diseñado para sugerir cambios en la organización y gestión en la empresa</p> <p>Evalúa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carga Mental • Autonomía temporal • Contenido del Trabajo • Supervisión-Participación • Definición del rol • Interés por el trabajador • Relaciones personales
<p>Método Inermap</p>	<p>El instituto de ergonomía MAPFRE, ha diseñado una metodología de evaluación de riesgos psicosociales con la finalidad de poder evaluar fácil y objetivamente.</p>

Tabla 2. Métodos de Evaluación Psicosocial

Fuente: Instituto de Seguridad y Salud Laboral, región de Murcia

Elaboración: Autor

La metodología F-PSICO versión 4.0 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, es la nueva versión del método tradicional F-PSICO 3.1. las transformaciones y avances implementados en dicha versión no son de afectación a aspectos psicométricos en esta nueva versión la formulación de los ítems de cuestionario, número de preguntas, las opciones de respuesta, cálculos para establecer el perfil valorativo de factor de riesgo; son iguales a la antigua versión, debido a que cumple con los requerimientos del problema planteado y se adapta a las características de la situación particular presentada se lo ha considerado como solución.

1.2.3 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE
Riesgo Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de trabajo (TT) • Autonomía de trabajo (AU) • Carga de trabajo (CT) • Demanda psicológica (DP) + V. sociodemográfica • Variedad/contenido (VC) • Participación/supervisión (PS) • Interés por el trabajador/Compensación (ITC) • Desempeño de rol (DR) • Relaciones y apoyo social (RAS)

Tabla 3. Variables

Fuente: Metodología F-PSICO versión 4.0

Elaboración: Autor

CAPÍTULO II

MÉTODO.

2.1 Tipo de estudio

Durante el desarrollo del presente proyecto se aplicó varios métodos de investigación para contestar el problema presente y de los cuales se seleccionó los siguientes:

Método Cualitativo: El presente proyecto se aplicó a este enfoque ya que se determinó en qué medida están presentes los factores psicosociales que generan riesgos psicosociales, posterior a ello se planteó recomendaciones como medidas correctivas y preventivas en la organización de seguridad. Las cuales son derivadas del resultado que arrojó la aplicación del cuestionario.

Método exploratorio: Se realizó búsquedas bibliográficas basadas en artículos científicos, normativas legales nacionales e internacionales basadas en seguridad y salud ocupacional también de riesgos psicosociales en la construcción.

2.2 Modalidad de investigación

La modalidad de investigación aplicada en el presente proyecto de investigación fue:

De campo: La información fue adquirida en las instalaciones de la constructora, tomando en cuenta las actividades dentro del área tales como: Administrativas, Laboratoristas y fuera del área: repavimentación vial, construcción de puentes, entre otros.

Documental: El conocimiento existente sobre temas relacionados con el método de evaluación de riesgo psicosocial, se profundizó la metodología F-PSICO 4.0.

Descriptivo: Basado en la metodología F-PSICO versión 4.0, se procedió a su aplicación realizando su aplicación con profundidad que el exploratorio de modo que se alcanzó el propósito del presente proyecto.

2.3 Método

Método deductivo: Se enfocó en este método debido a que se utilizó la lógica y la información general desde la visión a nivel mundial, ya que de dicha manera podíamos

apreciar un punto de vista fuera y dentro del problema. Para poder llegar a formular la solución posible a los mismo de los factores de riesgos psicosociales.

Método inductivo: Se utilizo para partir de los resultados de la evaluación aplicada ya que se logró generar un plan de medidas correctivas y preventivas el mismo que reúne conceptos y experiencias particulares globales.

2.4. Población y muestra

Se gestiono trabajar con todo el personal de un de los proyectos de la constructora, la población total de esta sede sin embargo por motivos de la institución se ha podido realizar a un grupo de 152 trabajadores de un total de 200.

Figura 0.1 Porcentaje de personal evaluado en riesgo psicosocial.



Elaborado por: (Autor, 2019)

Tabla 4. Distribución del personal a estudio

GRUPO DE ESTUDIO	POBLACIÓN
Grupo 1 Administrativo	18
Grupo 2 Chofer	19
Grupo 3 Cocina	6
Grupo 4 Guardia	7
Grupo 5 Mantenimiento	21
Grupo 5 Obrero	27
Grupo 7 Operador	34
Grupo 8 Producción	20

Tabla 4. Distribución del personal a estudio

Fuente: Empresa de Construcción

Elaboración: Autor

2.5. Selección de instrumentos de investigación

Los instrumentos aplicados en este proyecto de investigación son los siguientes:

Observación: Esta técnica nos permitió observar que riesgos psicosociales podrían encontrarse afectando al rendimiento de los trabajadores; en las actividades diarias de la constructora.

Entrevista: Mediante la investigación esta técnica permitió que se logre recolectar la información de cada puesto de trabajo y la opinión de las personas involucradas para poder identificar riesgos.

Cuestionario: se ha configurado el cuestionario que nos facilita la metodología de evaluación de riesgos psicosociales, agregando variables sociodemográficas al mismo para obtener una información mas detallada para mejores resultados como lo expresa el Anexo 01.

CAPÍTULO III

RESULTADOS.

3.1 Presentación y análisis de resultados

3.1.1 Levantamiento de datos / información

3.1.2 Datos sociodemográficos y laborales

La población total de este proyecto es de 200 personas las cuales el 99% hombres y el 1% mujeres se ha logrado realizar esta evaluación a 152 colaboradores del proyecto es decir al 77% del mismo.

Genero

Tabla 5. Género de la población a estudio

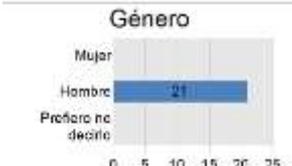
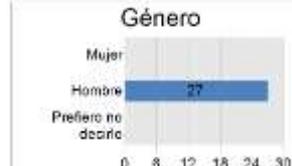
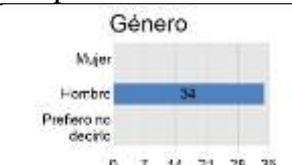
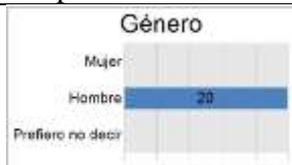
 <p>Género</p> <p>Mujer: 0 Hombre: 18 Prefero no decirlo: 0</p>	 <p>Género</p> <p>Mujer: 0 Hombre: 19 Prefero no decirlo: 0</p>
<p>Grupo 1 Administrativo</p>  <p>Género</p> <p>Mujer: 0 Hombre: 5 Prefero no decirlo: 0</p>	<p>Grupo 2 Chofer</p>  <p>Género</p> <p>Mujer: 0 Hombre: 7 Prefero no decirlo: 0</p>
 <p>Género</p> <p>Mujer: 0 Hombre: 21 Prefero no decirlo: 0</p>	 <p>Género</p> <p>Mujer: 0 Hombre: 27 Prefero no decirlo: 0</p>
<p>Grupo 3 Cocina</p>  <p>Género</p> <p>Mujer: 0 Hombre: 34 Prefero no decirlo: 0</p>	<p>Grupo 4 Guardia</p>  <p>Género</p> <p>Mujer: 0 Hombre: 20 Prefero no decirlo: 0</p>

Tabla 5. Distribución del personal a estudio

Fuente: Encuesta F-PSICO 4.0

Elaboración: Autor

Edad

Tabla 6. Edad de la población a estudio

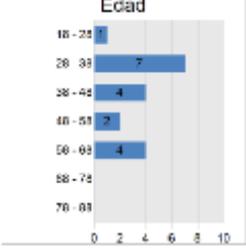
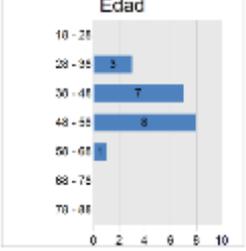
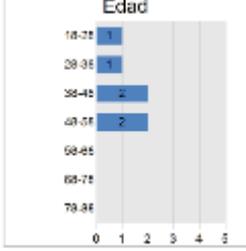
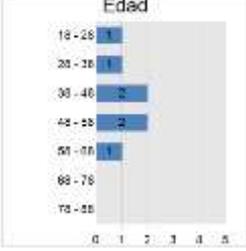
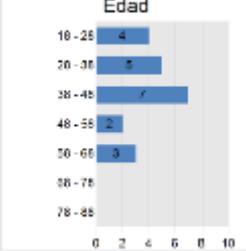
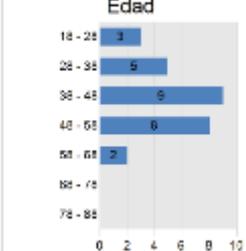
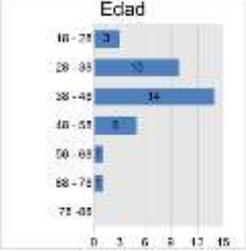
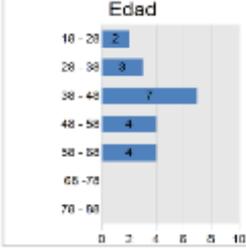
 <p>Edad</p> <p>18-25 1 26-35 7 36-45 4 46-55 2 56-65 4 66-75 0 76-85 0</p>	 <p>Edad</p> <p>18-25 0 26-35 3 36-45 7 46-55 8 56-65 1 66-75 0 76-85 0</p>
 <p>Edad</p> <p>18-25 1 26-35 1 36-45 2 46-55 2 56-65 0 66-75 0 76-85 0</p>	 <p>Edad</p> <p>18-25 1 26-35 1 36-45 2 46-55 2 56-65 1 66-75 0 76-85 0</p>
 <p>Edad</p> <p>18-25 4 26-35 5 36-45 7 46-55 2 56-65 3 66-75 0 76-85 0</p>	 <p>Edad</p> <p>18-25 3 26-35 5 36-45 9 46-55 6 56-65 2 66-75 0 76-85 0</p>
 <p>Edad</p> <p>18-25 3 26-35 5 36-45 14 46-55 7 56-65 1 66-75 1 76-85 0</p>	 <p>Edad</p> <p>18-25 2 26-35 3 36-45 7 46-55 4 56-65 4 66-75 0 76-85 0</p>

Tabla 6. Edad del personal a estudio

Fuente: Encuesta F-PSICO 4.0

Elaboración: Autor

Estado civil

Tabla 7. Estado civil de la población a estudio.

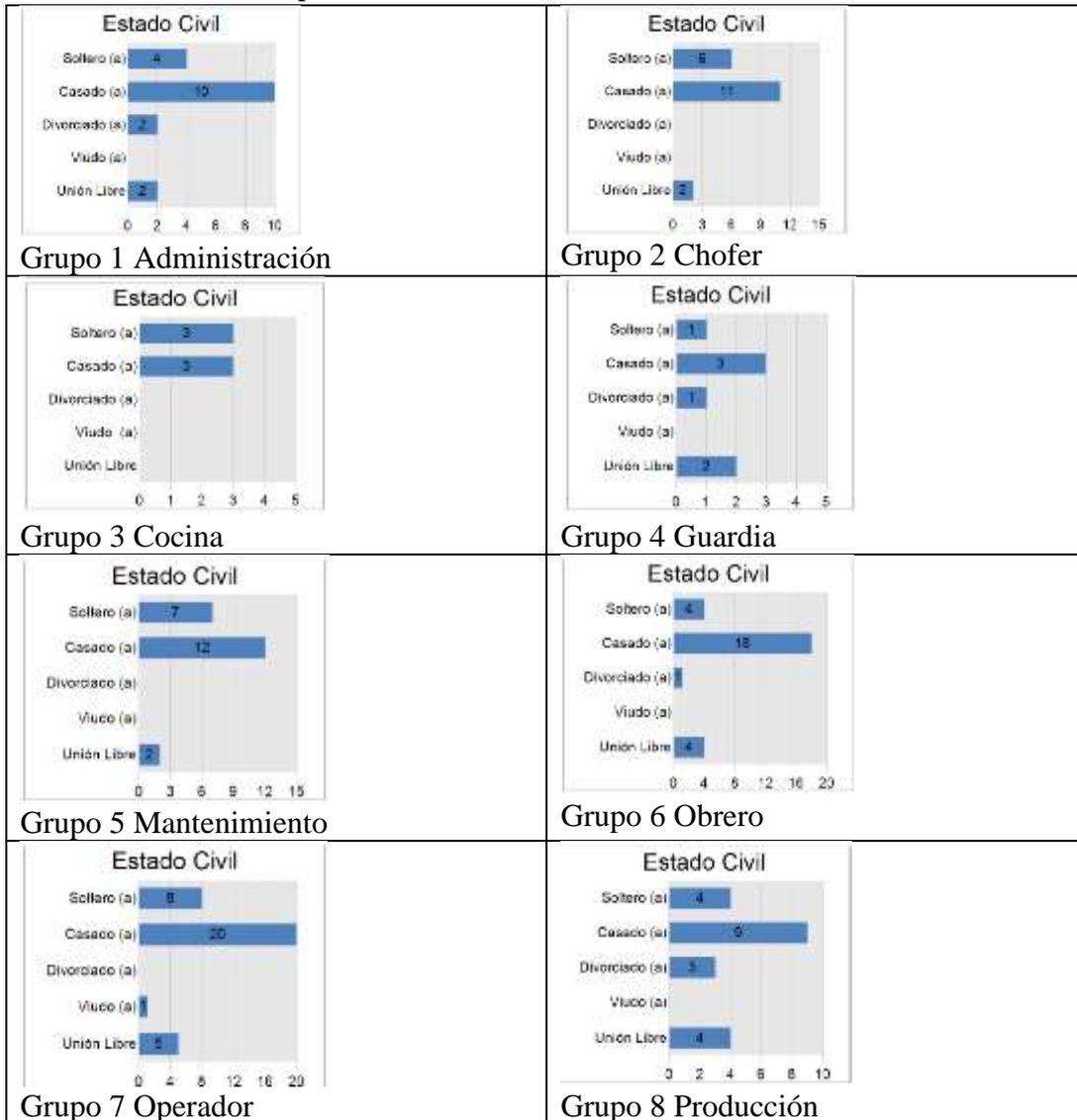


Tabla 7. Estado civil del personal a estudio

Fuente: Encuesta F-PSICO 4.0

Elaboración: Autor

Tipos de contrato

En el presente proyecto de investigación se ha identificado los riesgos psicosociales presentes en la constructora, así como también la evaluación psicosocial se ha ejecutado mediante la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial Anexo 1.

Este cuestionario de evaluación se aplicó al 77% de los trabajadores en las diferentes áreas de localidad y puestos de trabajo como se puede apreciar en las siguientes fotografías:

Figura 02. Aplicación de cuestionarios de los trabajadores.



Elaborado por: (Autor, 2019)

Mediante la investigación se adquirió el total de información necesaria recabada en los cuestionarios, se ha realizado de manera individual por los grupos de la organización los cuales son 8 que se dividen en: Cocina, Mantenimiento, Operadores, Obreros, Administrativos, Choferes, Producción, Guardia. Se los ingresó a la aplicación informática, se puede apreciar en la siguiente imagen.

Figura 03. Ingreso a la aplicación de la metodología de evaluación de riesgos psicosociales F-PSICO versión 4.0



Elaborado por: (Autor, 2019)

Se puede observar el primer paso a seguir en la aplicación de esta metodología, posterior al ingreso de información obtenida los resultados que arrojó el programa es un documento en PDF (Ver anexo 2); el mismo que tiene la siguiente presentación.

La estructura del informe contiene los puntos de investigación iguales para los 8 grupos aplicados establecidos en la siguiente tabla.

Tabla 8. Contenido del informe F-PSCIO versión 4.0

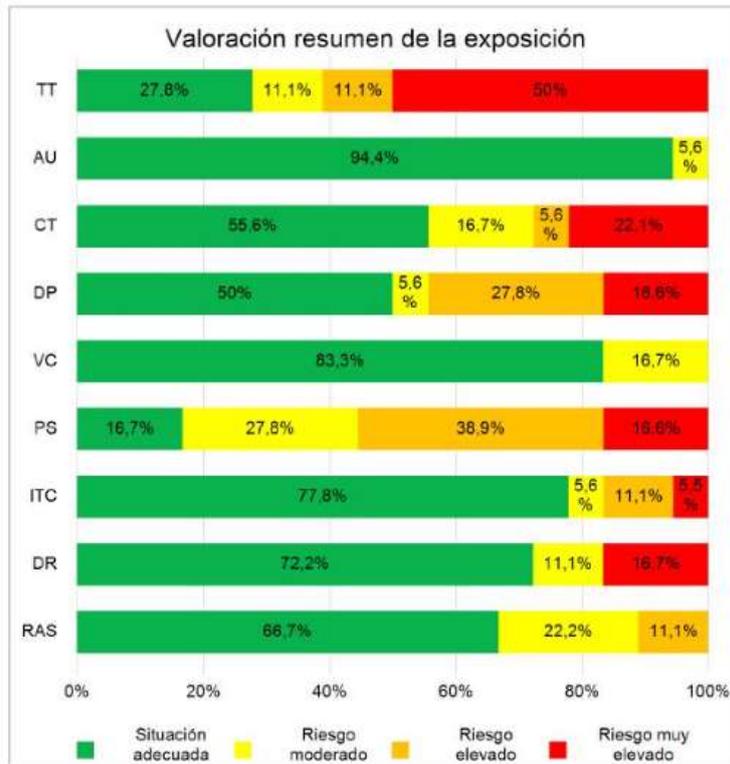


1. INTRODUCCIÓN. BASES TEÓRICAS
2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (ERP)
3. INSTRUMENTO FPSICO 4.0
 - 3.1. Instrucciones básicas para la correcta utilización del método
 - 3.2. Requisitos de aplicación
 - 3.3. Justificación psicométrica
 - 3.4. Descripción de los factores de riesgo
 - 3.4.1. Tiempo de trabajo (TT)
 - 3.4.2. Autonomía (AU)
 - 3.4.3. Carga de trabajo (CT)
 - 3.4.4. Demandas psicológicas (DP)
 - 3.4.5. Variedad/contenido (VC)
 - 3.4.6. Participación/Supervisión (PS)
 - 3.4.7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
 - 3.4.8. Desempeño de rol (DR)
 - 3.4.9. Relaciones y apoyo social (RAS)
 - 3.5. Interpretación de resultados
4. RESULTADOS
 - 4.1. Identificación del colectivo
 - 4.2. Datos sociodemográficos de la población
 - 4.3. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial
 - 4.3.1. Tiempo de trabajo
 - 4.3.2. Autonomía
 - 4.3.3. Carga de trabajo
 - 4.3.4. Demandas psicológicas
 - 4.3.5. Variedad / contenido
 - 4.3.6. Participación / supervisión
 - 4.3.7. Interés por el trabajador / compensación
 - 4.3.8. Desempeño del rol
 - 4.3.9. Relaciones y apoyo social

Elaborado por: (Autor, 2019)

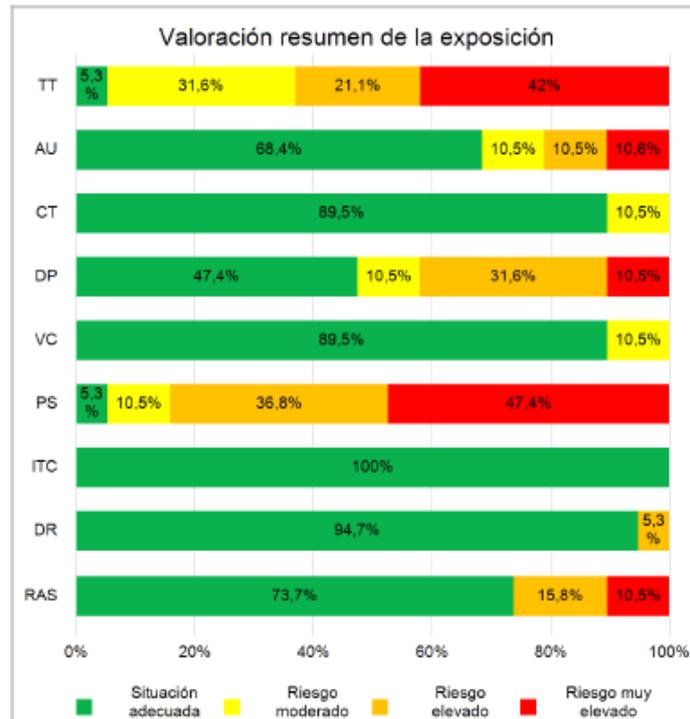
Las siguientes figuras se denominan “Valoración resumen de la exposición”, se puede observar los resultados globales de la evaluación de los factores de riesgos psicosociales realizados.

Figura 04. Valoración resumen de exposición grupo 1 Administración



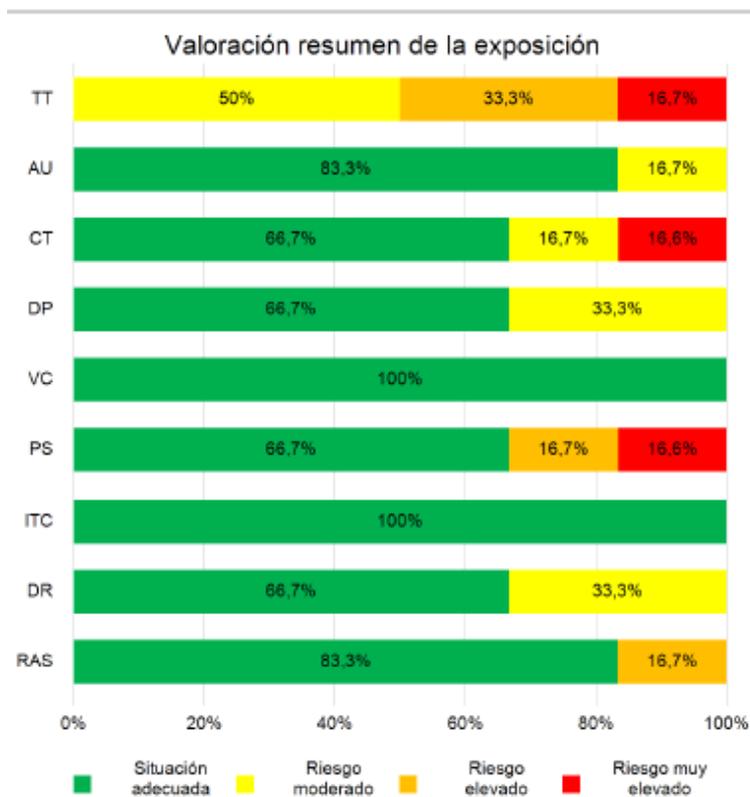
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 05. Valoración resumen de exposición grupo 2 Chofer



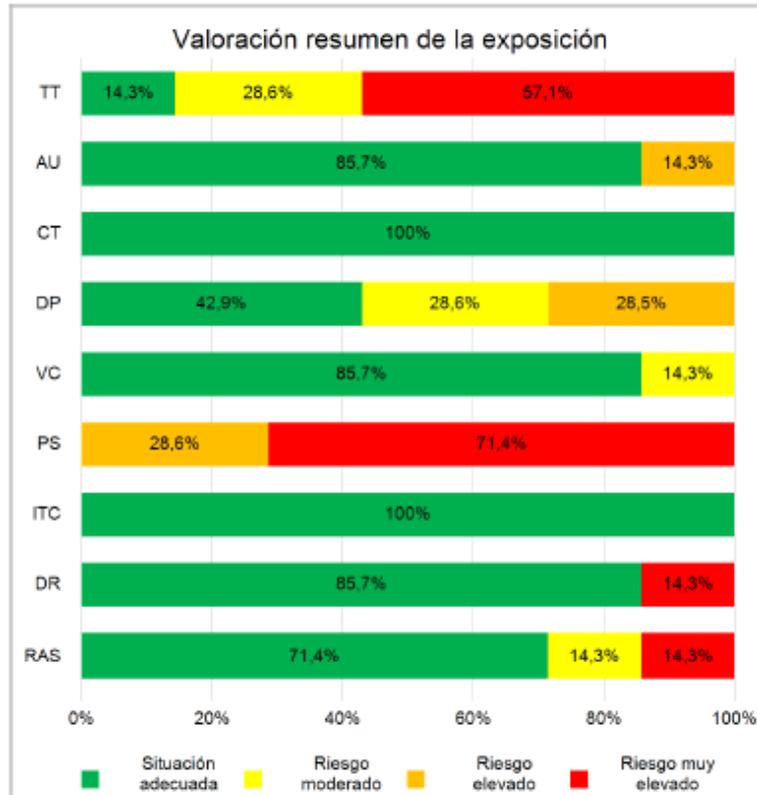
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 06. Valoración resumen de exposición grupo 3 Cocina



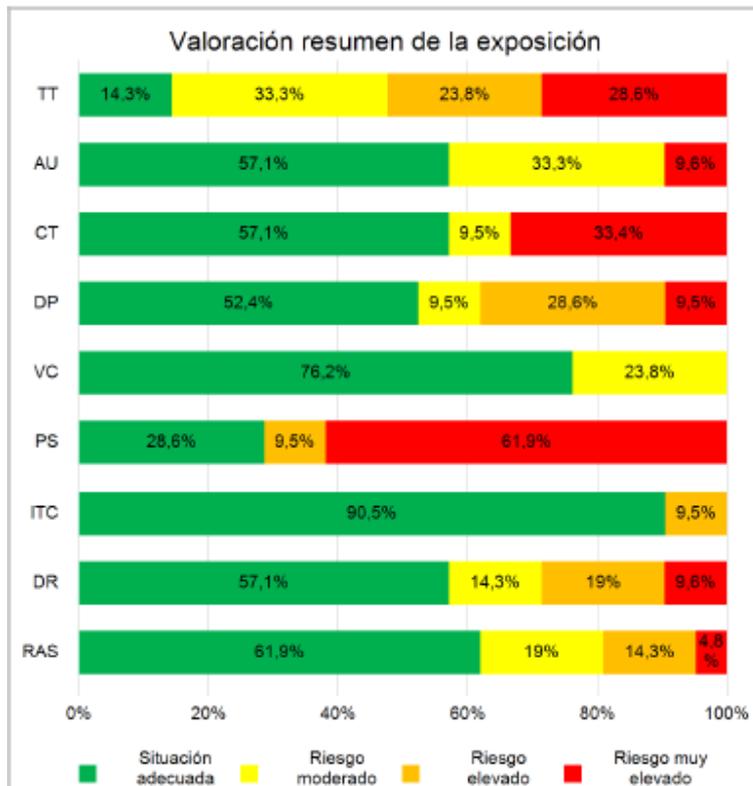
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 07. Valoración resumen de exposición grupo 4 Guardia



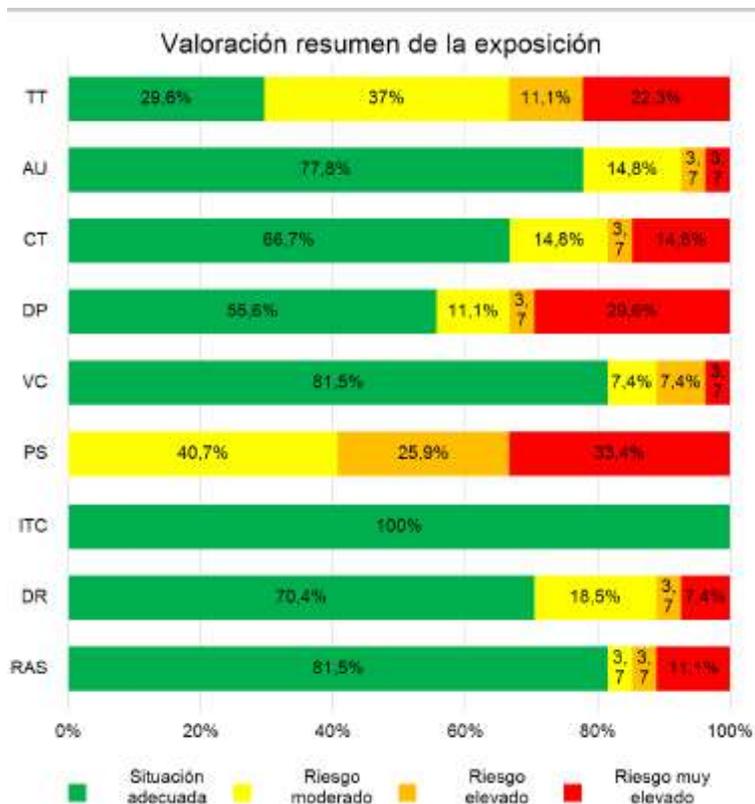
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 08. Valoración resumen de exposición grupo 5 Mantenimiento



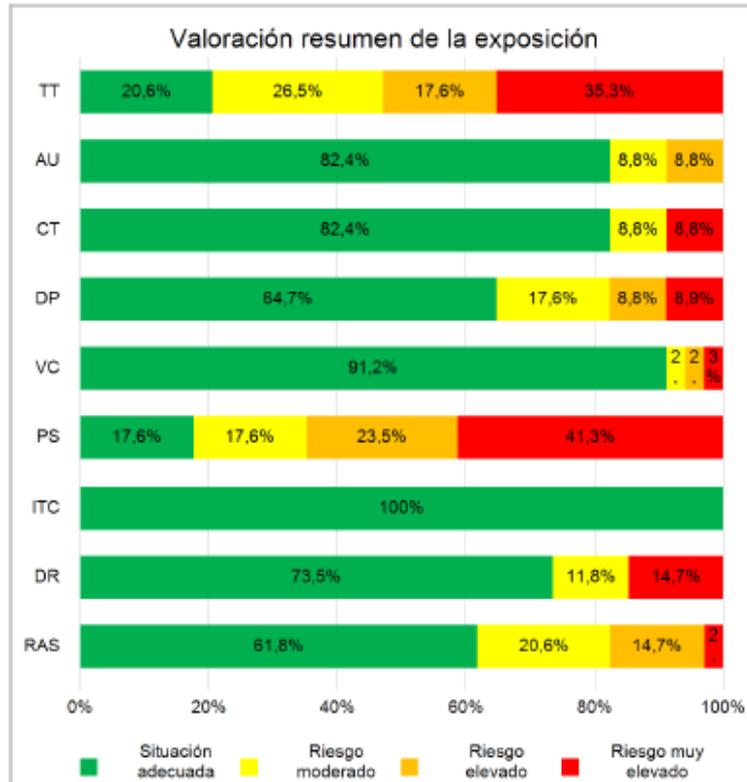
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 09. Valoración resumen de exposición grupo 6 Obrero



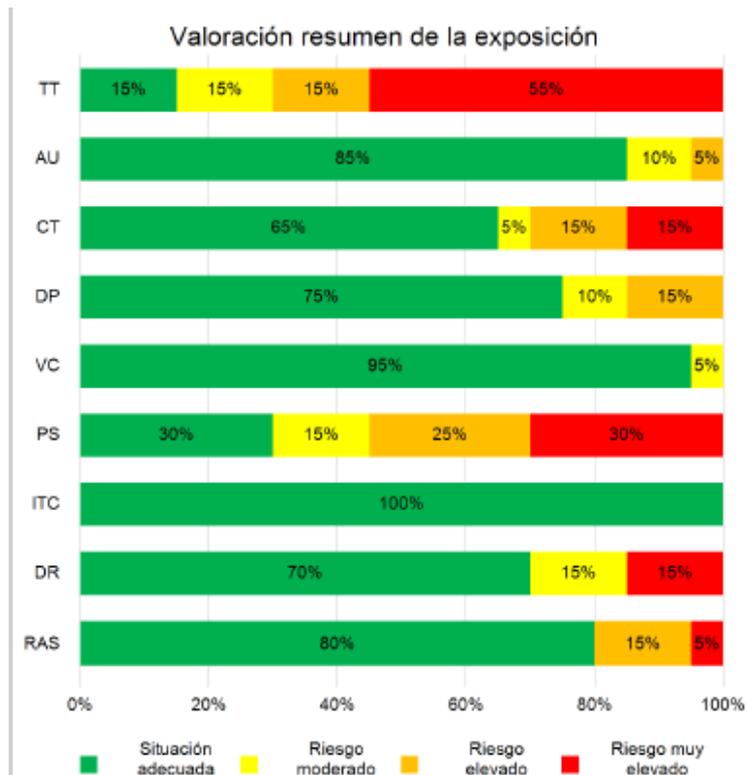
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 10. Valoración resumen de exposición grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 11. Valoración resumen de exposición grupo 8 Producción



Elaborado por: (Autor, 2019)

Donde:

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

3.1.2 Análisis de resultados

Como se aprecia en las figuras 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19. La valorización resumen de la exposición; los factores priorizados por nivel de riesgo se pueden apreciar detallado a continuación:

3.1.2.1 Riesgo muy elevado

En la siguiente tabla se localiza los resultados de los factores de riesgo psicosocial en nivel muy elevado:

Tabla 9. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de los riesgos muy elevados de los 8 grupos de estudio.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO MUY ELEVADO								TOTAL
	ADMINISTRACIÓN	CHOFER	COCINA	GUARDIA	MANTENIMIENTO	OBRERO	OPERADOR	PRODUCCIÓN	
PS	16,60%	47,40%	16,60%	71,40%	61,90%	33,40%	41,30%	30%	39,83%
TT	50%	42%	17%	57,10%	28,60%	22%	35,30%	55%	38%
CT	22,10%		16,60%		33,40%	14,80%	8,80%	15%	18,45%
DP	17%	10,50%			9,50%	29,60%	8,90%		15%
DR	16,70%			14,30%	9,60%	7,40%	14,70%	15%	12,95%
AU		10,60%			9,60%	3,70%			7,97%
RAS		10,50%		14,30%	4,80%	11,10%	2,00%	5%	7,95%
ITC	5,50%								5,50%
VC						3,70%	3,00%		3,35%

Elaborado por: (Autor, 2019)

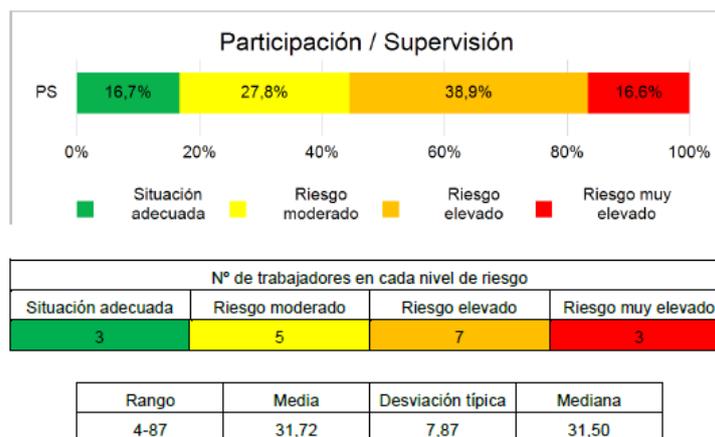
Análisis de riesgo muy elevado

Se puede apreciar los factores de riesgo psicosocial más altos se encuentran Participación y Supervisión (PS) con 39,83% y el Tiempo de Trabajo con 38%.

3.1.2.3 Participación / Supervisión (PS)

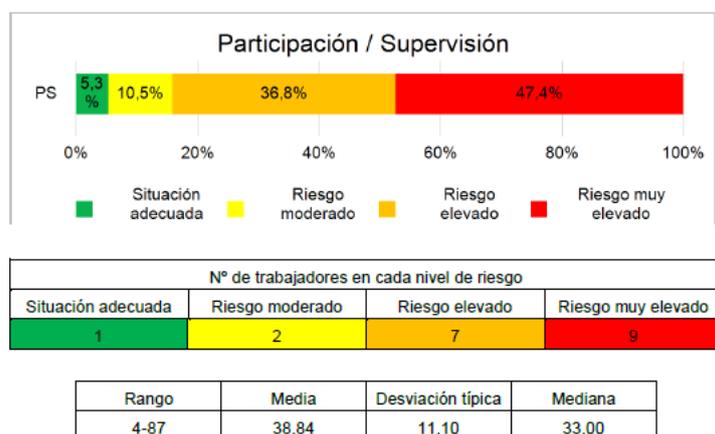
Resultados de encuesta aplicada

Figura 12. Valoración de la exposición en Participación / Supervisión grupo 1 Administración



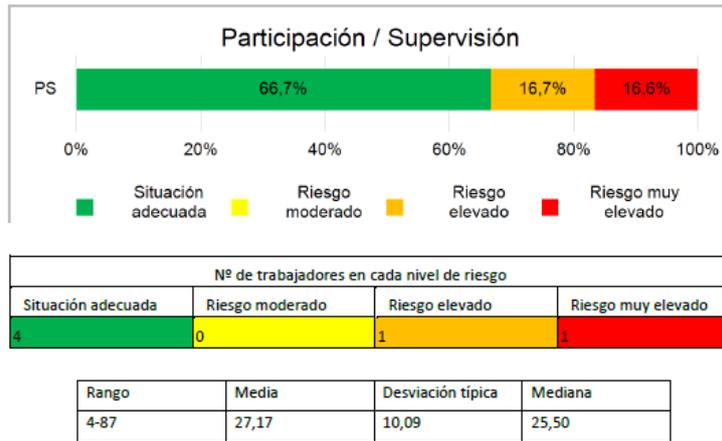
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 13. Valoración de la exposición en Participación / Supervisión grupo 2 Chofer



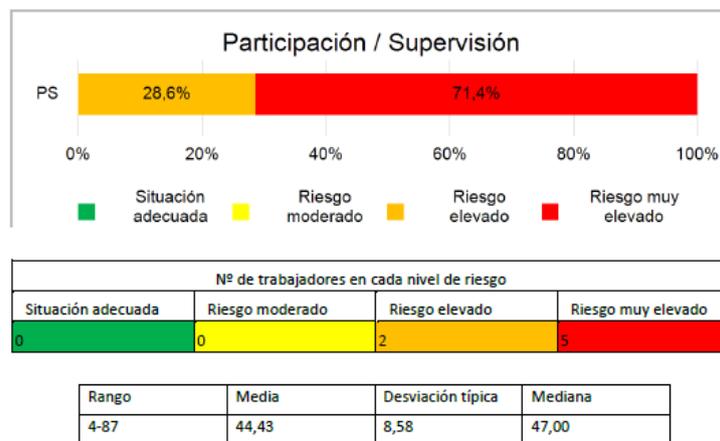
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 14. Valoración de la exposición en Participación / Supervisión grupo 3 Cocina



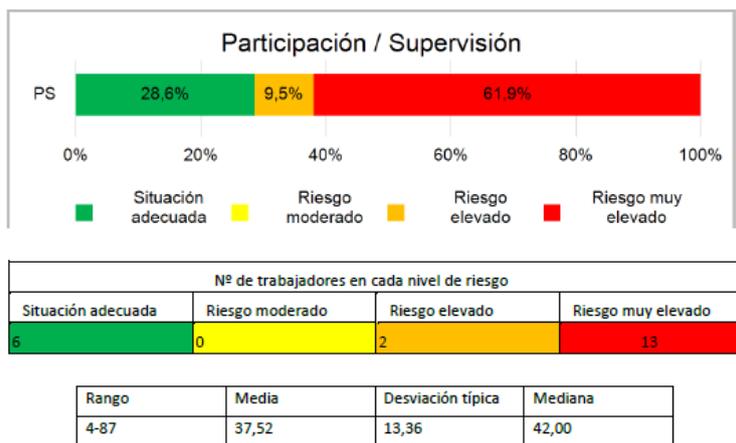
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 15. Valoración de la exposición en Participación / Supervisión grupo 4 Guardia



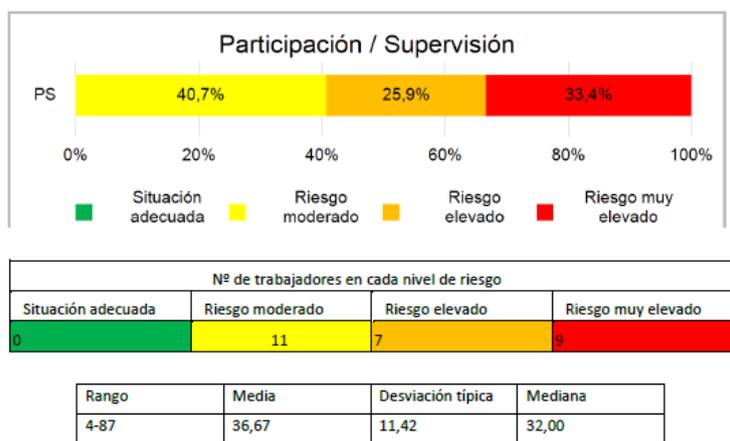
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 16. Valoración de la exposición en Participación / Supervisión grupo 5 Mantenimiento



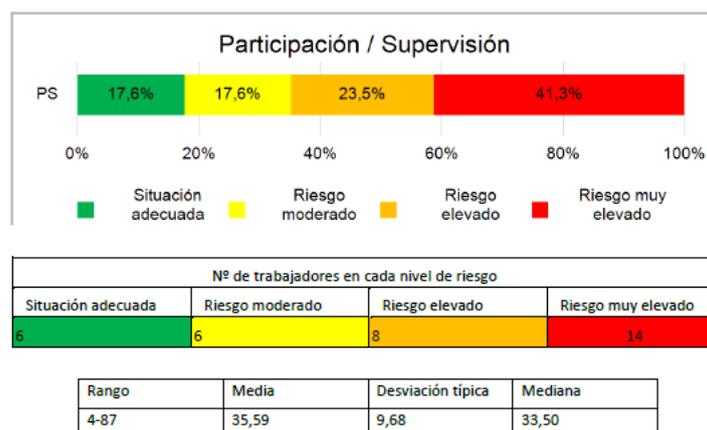
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 17. Valoración de la exposición en Participación / Supervisión grupo 6 Obrero



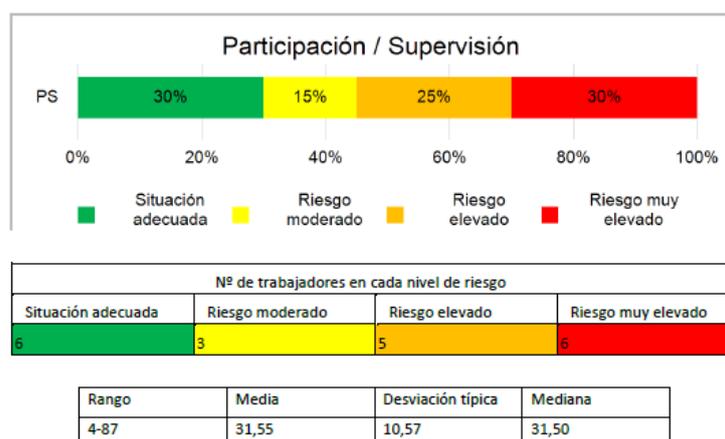
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 18. Valoración de la exposición en Participación / Supervisión grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 19. Valoración de la exposición en Participación / Supervisión grupo 8 Producción



Elaborado por: (Autor, 2019)

Dichos resultados mostrados en las figuras de los distintos grupos evaluados son adquiridos mediante las siguientes preguntas que se formularon.

Pregunta 11a. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales?

Figura 20. Pregunta 11a ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales? Grupo 1 Administración



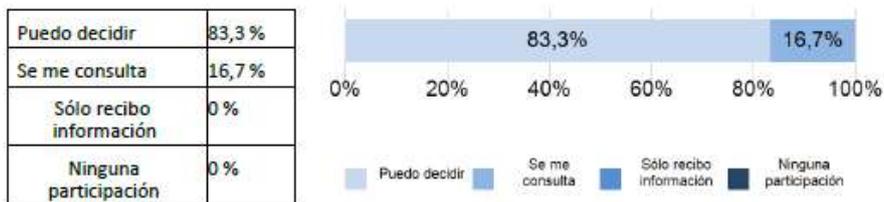
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 21. Pregunta 11a ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales? Grupo 2 Chofer



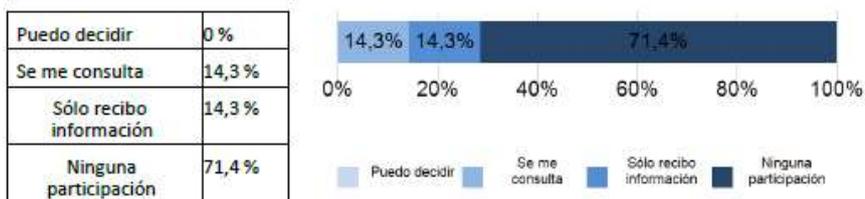
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 22. Pregunta 11a ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales? Grupo 3 Cocina



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 23. Pregunta 11a ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales? Grupo 4 Guardia



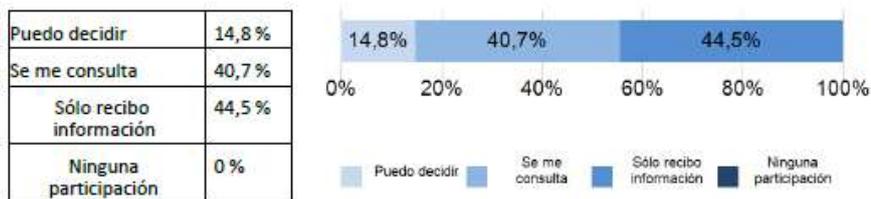
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 24. Pregunta 11a ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales? Grupo 5 Mantenimiento



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 25. Pregunta 11a ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales? Grupo 6 Obrero



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 26. Pregunta 11a ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales? Grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 27. Pregunta 11a ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales? Grupo 8 Producción



Elaborado por: (Autor, 2019)

Pregunta 11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar?

Figura 28. Pregunta 11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar? Grupo 1 Administración



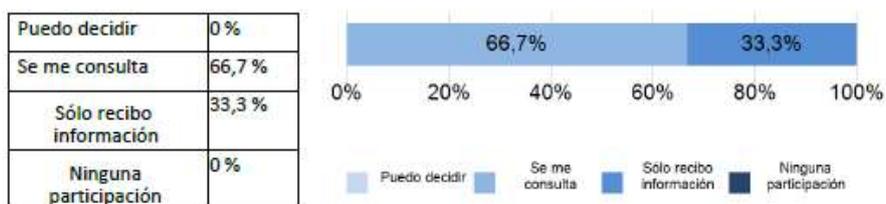
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 29. Pregunta 11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar? Grupo 2 Chofer



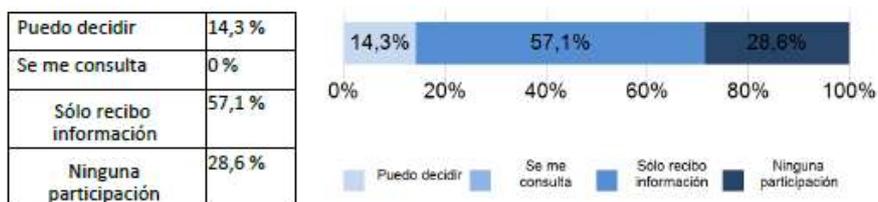
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 30. Pregunta 11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar? Grupo 3 Cocina



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 31. Pregunta 11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar? Grupo 4 Guardia



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 32. Pregunta 11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar? Grupo 5 Mantenimiento



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 33. Pregunta 11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar? Grupo 6 Obrero



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 34. Pregunta 11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar? Grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 35. Pregunta 11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar? Grupo 8 Producción



Elaborado por: (Autor, 2019)

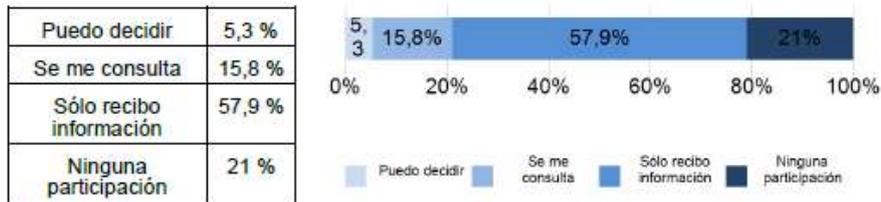
Pregunta 11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: lanzamiento de nuevo o mejores productos o servicios?

Figura 36. Pregunta 11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: lanzamiento de nuevo o mejores productos o servicios? Grupo 1 Administración



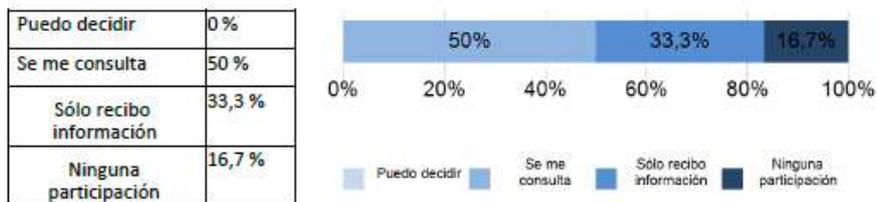
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 37. Pregunta 11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: lanzamiento de nuevo o mejores productos o servicios? Grupo 2 Chofer



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 38. Pregunta 11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: lanzamiento de nuevo o mejores productos o servicios? Grupo 3 Cocina



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 39. Pregunta 11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: lanzamiento de nuevo o mejores productos o servicios? Grupo 4 Guardia



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 40. Pregunta 11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: lanzamiento de nuevo o mejores productos o servicios? Grupo 5 Mantenimiento



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 41. Pregunta 11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: lanzamiento de nuevo o mejores productos o servicios? Grupo 6 Obrero



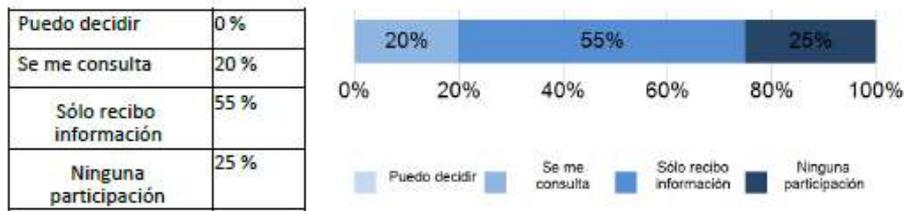
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 42. Pregunta 11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: lanzamiento de nuevo o mejores productos o servicios? Grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 43. Pregunta 11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: lanzamiento de nuevo o mejores productos o servicios? Grupo 8 Producción



Elaborado por: (Autor, 2019)

Pregunta 11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo?

Figura 44. Pregunta 11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo? Grupo 1 Administración



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 45. Pregunta 11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo? Grupo 2 Chofer



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 46. Pregunta 11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo? Grupo 3 Cocina

Puedo decidir	16,7 %
Se me consulta	33,3 %
Sólo recibo información	33,3 %
Ninguna participación	16,7 %



Elaborador por: (Autor, 2019)

Figura 47. Pregunta 11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo? Grupo 4 Guardia

Puedo decidir	0%
Se me consulta	0%
Sólo recibo información	28,6 %
Ninguna participación	71,4 %



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 48. Pregunta 11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo? Grupo 5 Mantenimiento

Puedo decidir	4,8 %
Se me consulta	23,8 %
Sólo recibo información	33,3 %
Ninguna participación	38,1 %



Elaborado por: (Autor, 2019)

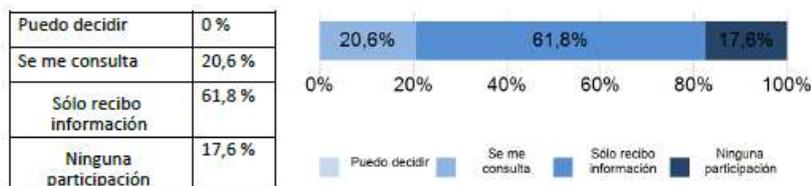
Figura 49. Pregunta 11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo? Grupo 6 Obrero

Puedo decidir	3,7 %
Se me consulta	7,4 %
Sólo recibo información	63 %
Ninguna participación	25,9 %



Elaborado por: (Autor, 2019)

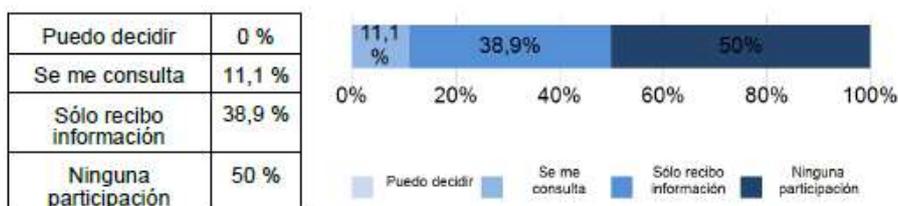
Figura 50. Pregunta 11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo? Grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

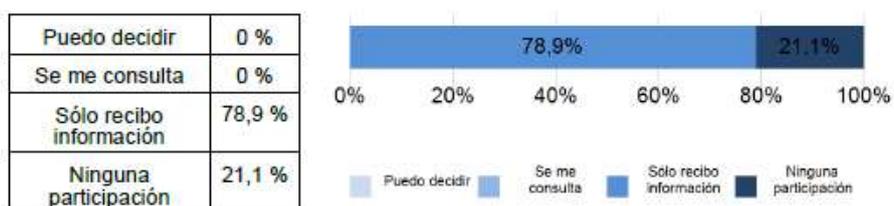
Pregunta 11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores?

Figura 51. Pregunta 11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 1 administración



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 52. Pregunta 11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 2 Chofer



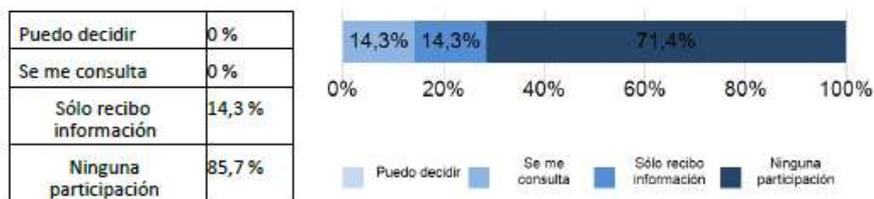
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 53. Pregunta 11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 3 Cocina



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 54. Pregunta 11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 4 Guardia



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 55. Pregunta 11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 5 Mantenimiento



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 56. Pregunta 11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 6 Obrero



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 57. Pregunta 11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 58. Pregunta 11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 8 Producción



Elaborado por: (Autor, 2019)

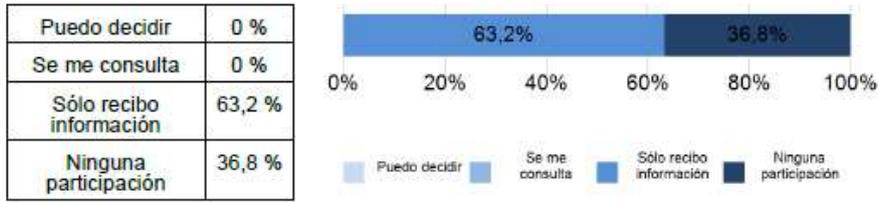
Pregunta 11f. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Contratación o incorporación de nuevos empleados?

Figura 59. Pregunta 11f. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 1 Administración



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 60. Pregunta 11f. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 2 Chofer



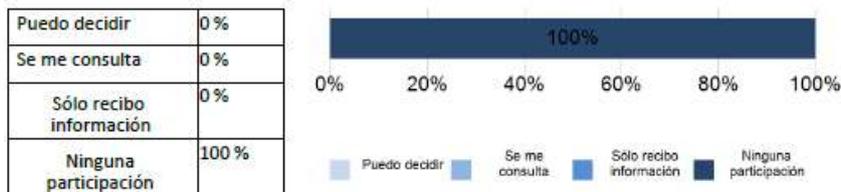
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 61. Pregunta 11f. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 3 Cocina



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 62. Pregunta 11f. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 4 Guardia



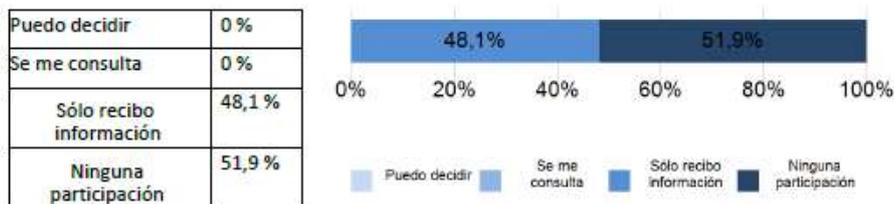
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 63. Pregunta 11f. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 5 Mantenimiento



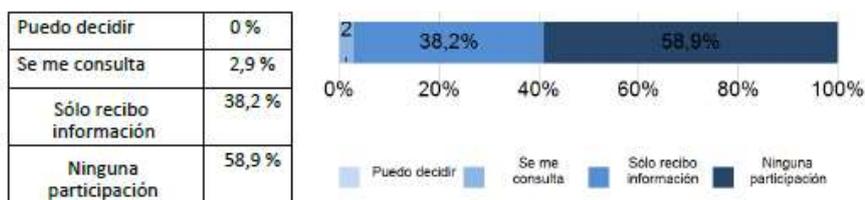
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 64. Pregunta 11f. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 6 Obrero



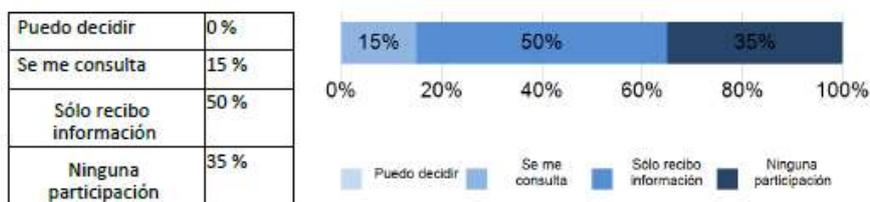
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 65. Pregunta 11f. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 66. Pregunta 11f. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Cambios en la dirección o entre tus superiores? Grupo 8 Producción



Elaborado por: (Autor, 2019)

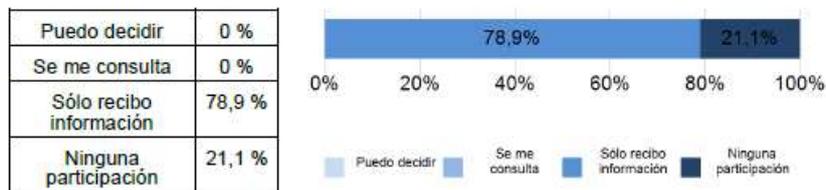
Pregunta 11g. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Elaboración de las normas de trabajo?

Figura 67. Pregunta 11g. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Elaboración de las normas de trabajo? Grupo 1 Administración



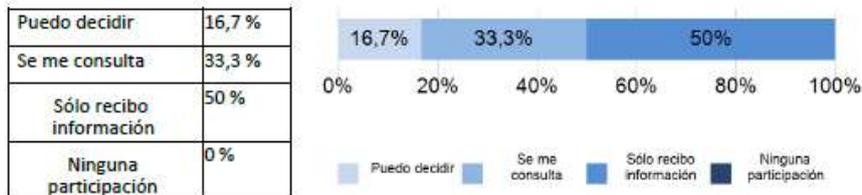
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 68. Pregunta 11g. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Elaboración de las normas de trabajo? Grupo 2 Chofer



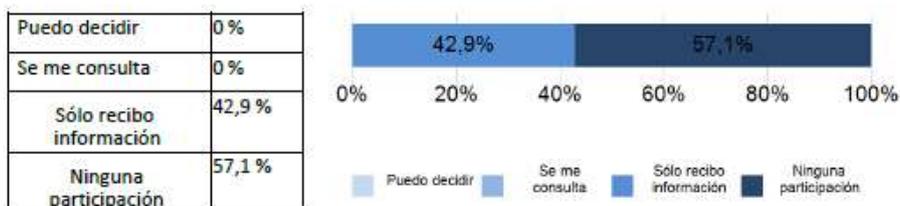
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 69. Pregunta 11g. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Elaboración de las normas de trabajo? Grupo 3 Cocina



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 70. Pregunta 11g. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Elaboración de las normas de trabajo? Grupo 4 Guardia



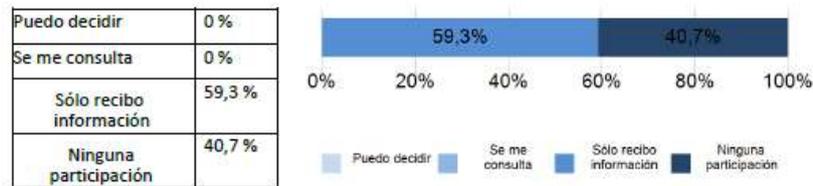
Elaborado por: (Autor, 2019)

**Figura 71. Pregunta 11g. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo:
¿Elaboración de las normas de trabajo? Grupo 5 Mantenimiento**



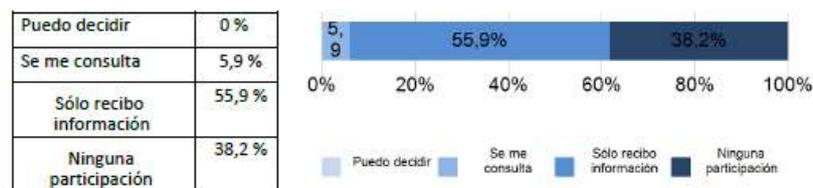
Elaborado por: (Autor, 2019)

**Figura 72. Pregunta 11g. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo:
¿Elaboración de las normas de trabajo? Grupo 6 Obrero**



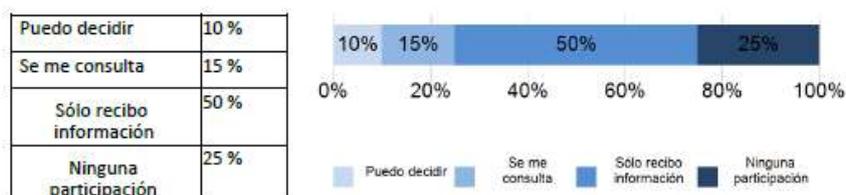
Elaborado por: (Autor, 2019)

**Figura 73. Pregunta 11g. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo:
¿Elaboración de las normas de trabajo? Grupo 7 Operador**



Elaborado por: (Autor, 2019)

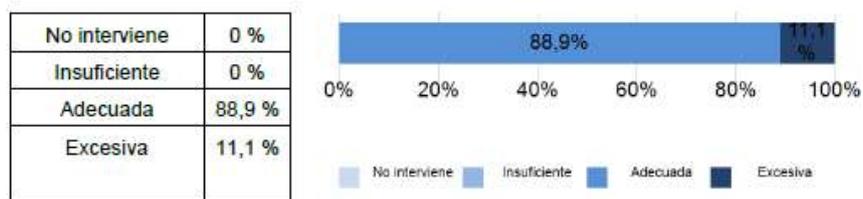
**Figura 74. Pregunta 11g. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo:
¿Elaboración de las normas de trabajo? Grupo 8 Producción**



Elaborado por: (Autor, 2019)

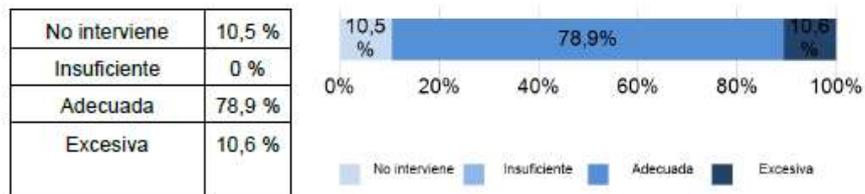
Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.

Figura 75. Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo Grupo 1 Administración



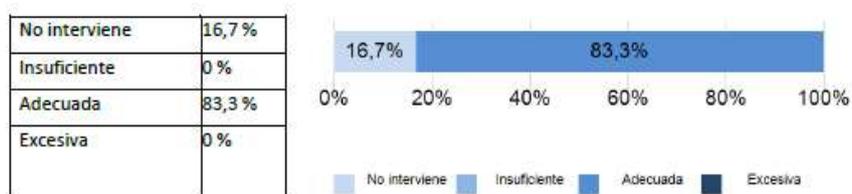
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 76. Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo Grupo 2 Chofer



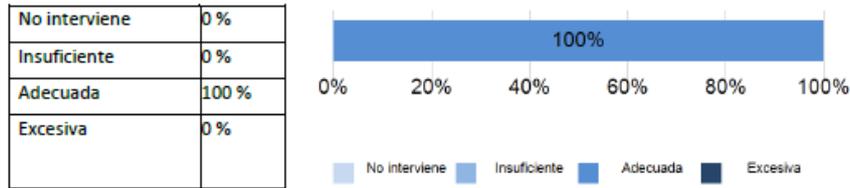
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 77. Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo Grupo 3 Cocina



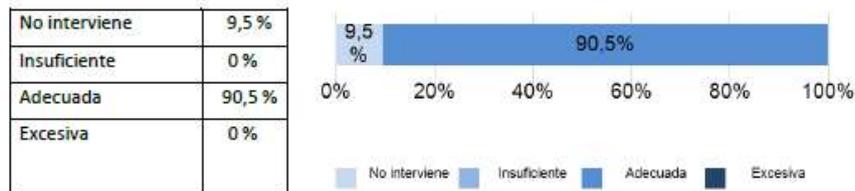
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 78. Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo Grupo 4 Guardia



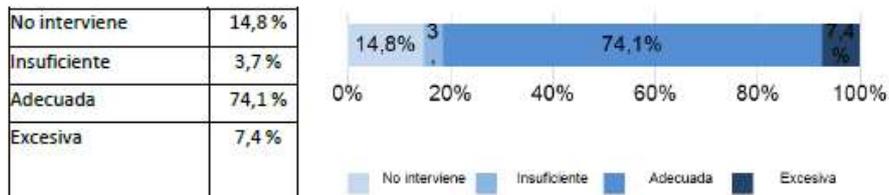
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 79. Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo Grupo 5 Mantenimiento



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 80. Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo Grupo 6 Obrero



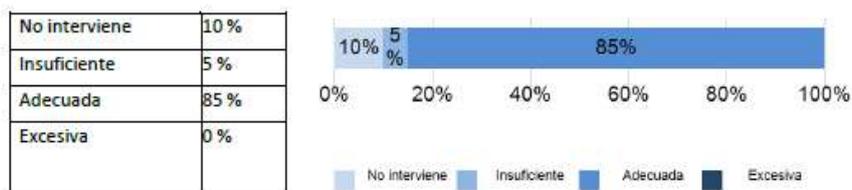
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 81. Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo Grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 82. Pregunta 12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo Grupo 8 Producción



Elaborado por: (Autor, 2019)

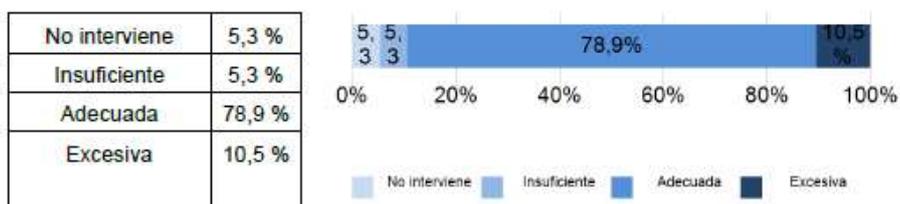
Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.

Figura 83. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo Grupo 1 Administración



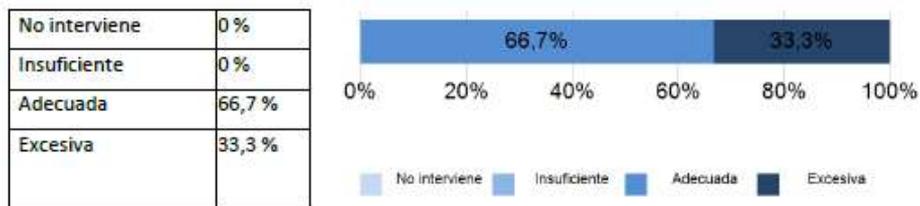
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 84. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo Grupo 2 Chofer



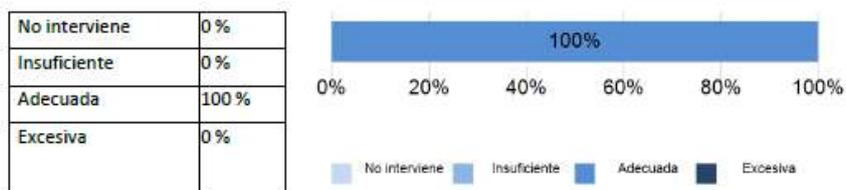
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 85. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo Grupo 3 Cocina



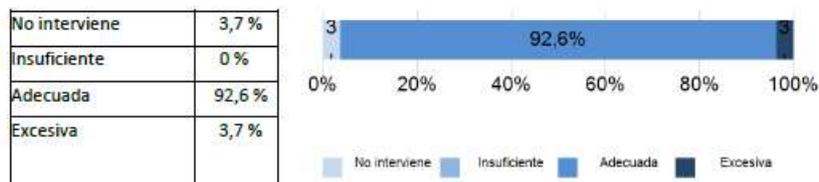
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 86. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo Grupo 4 Guardia



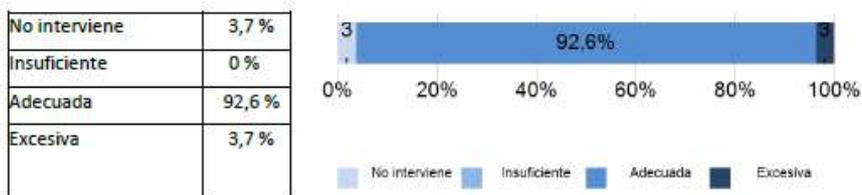
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 87. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo Grupo 5 Obrero



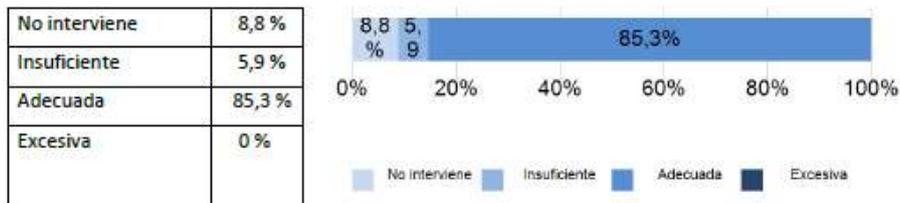
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 88. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo Grupo 6 Obrero



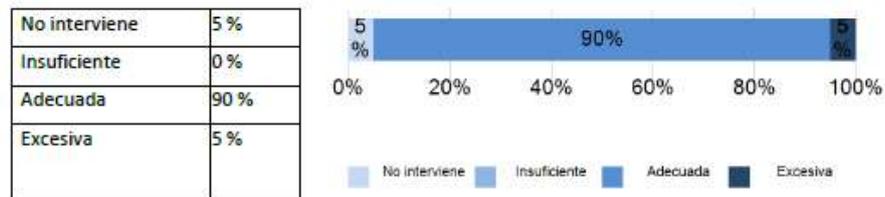
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 89. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo Grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

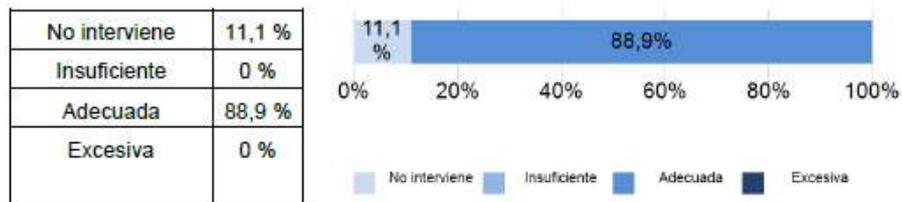
Figura 90. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo Grupo 8 Producción



Elaborado por: (Autor, 2019)

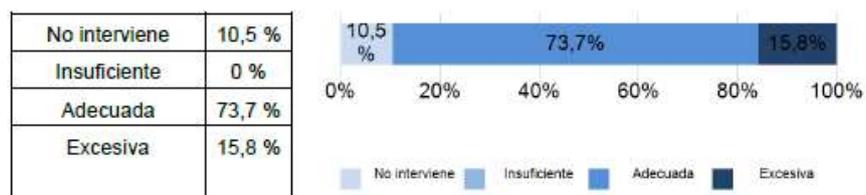
Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo.

Figura 91. Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo 1 Administración



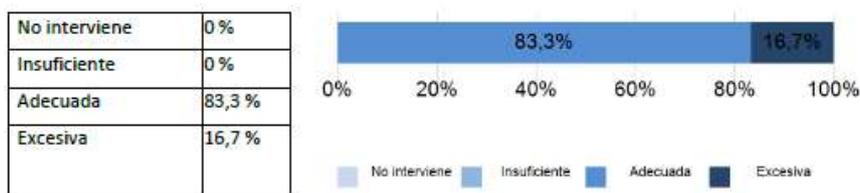
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 92. Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo Grupo 2 Chofer



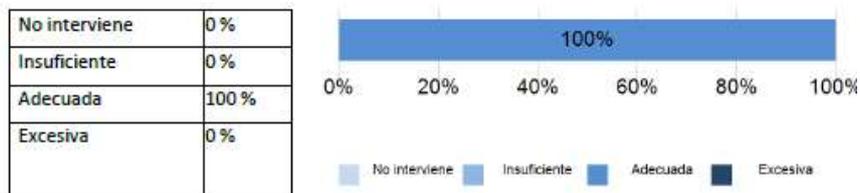
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 93. Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo Grupo 3 Cocina



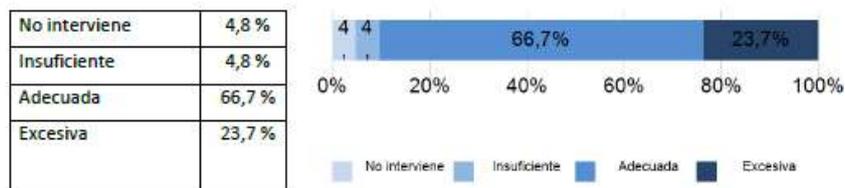
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 94. Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo Grupo 4 Guardia



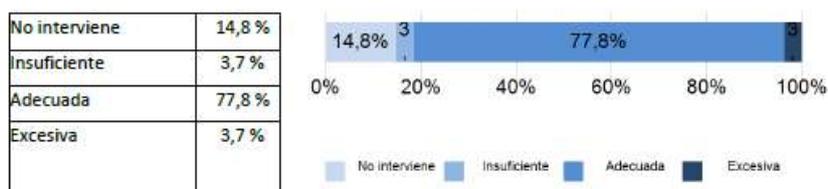
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 95. Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo Grupo 5 Mantenimiento



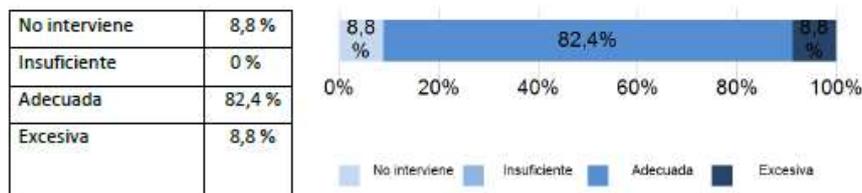
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 96. Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo Grupo 6 Obrero



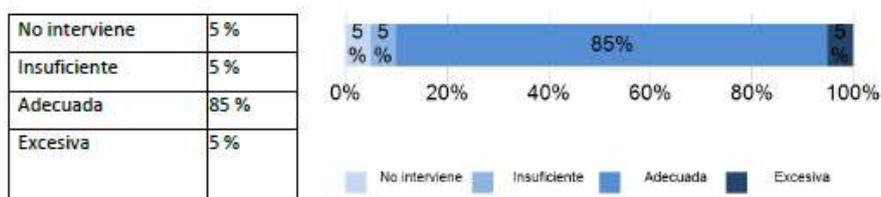
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 97. Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo Grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

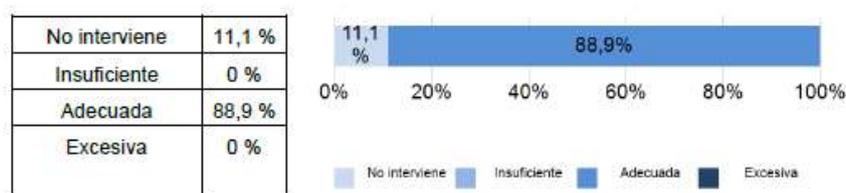
Figura 98. Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo Grupo 8 Producción



Elaborado por: (Autor, 2019)

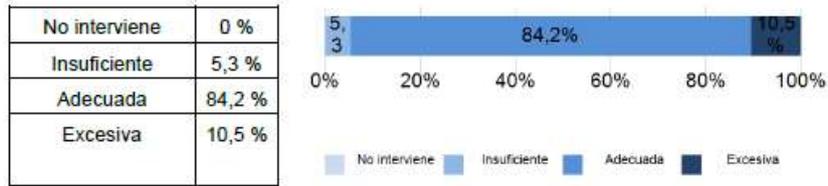
Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad de trabajo realizado.

Figura 99. Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad de trabajo realizado 1 Administración



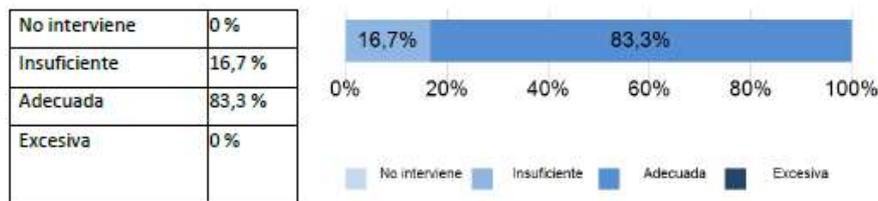
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 100. Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad de trabajo realizado Grupo 2 Chofer



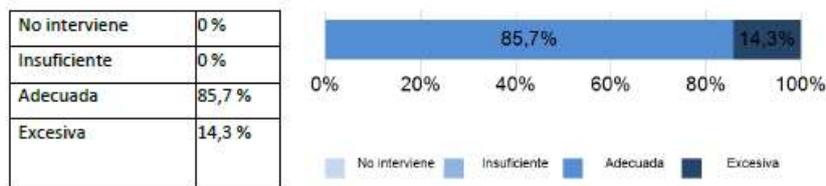
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 101. Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad de trabajo realizado Grupo 3 Cocina



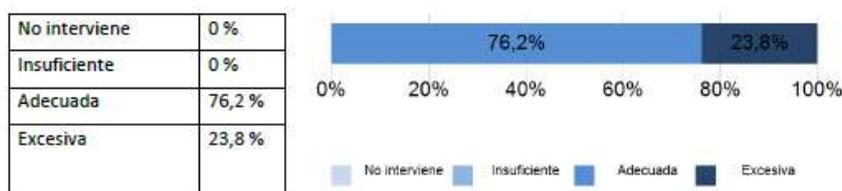
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 102. Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad de trabajo realizado Grupo 4 Guardia



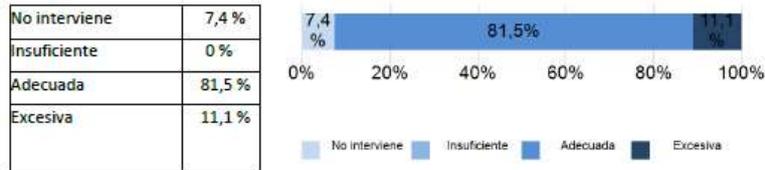
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 103. Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad de trabajo realizado Grupo 5 Mantenimiento



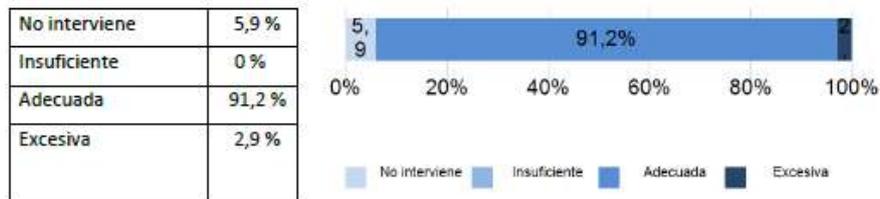
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 104. Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad de trabajo realizado Grupo 6 Obrero



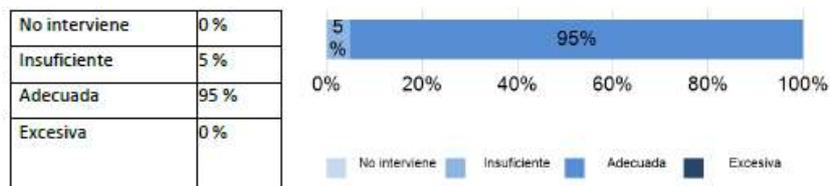
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 105. Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad de trabajo realizado Grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 106. Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad de trabajo realizado Grupo 8 Producción

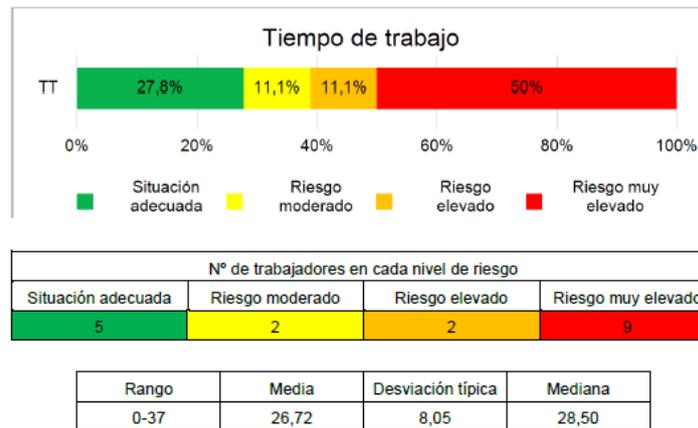


Elaborado por: (Autor, 2019)

3.1.2.1.2. Tiempo de Trabajo (TT)

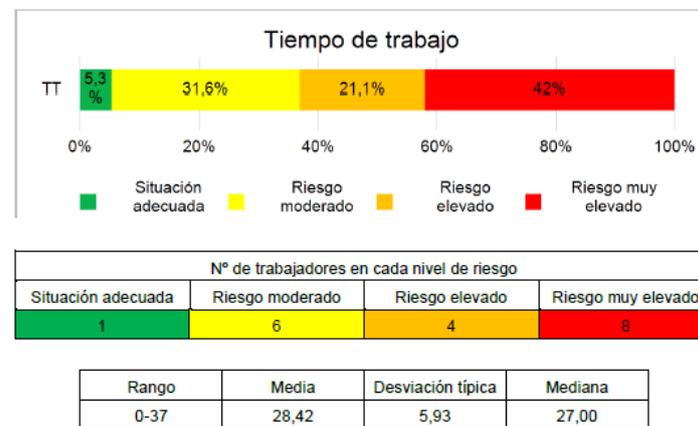
Resultados de encuesta aplicada

Figura 107. Valoración de la exposición en Tiempo de Trabajo grupo 1 Administración



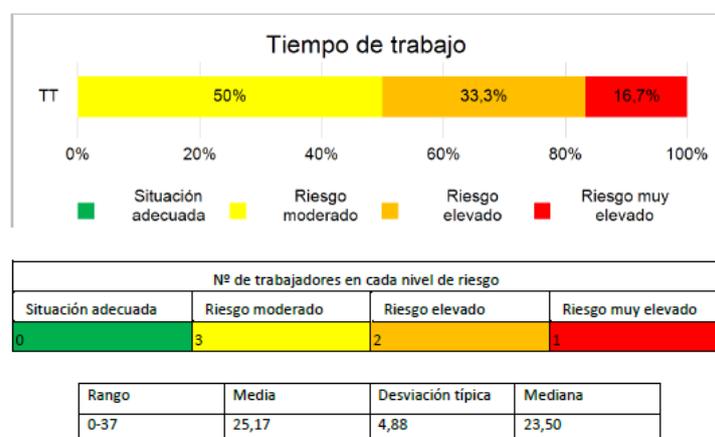
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 108. Valoración de la exposición en Tiempo de Trabajo grupo 2 Chofer



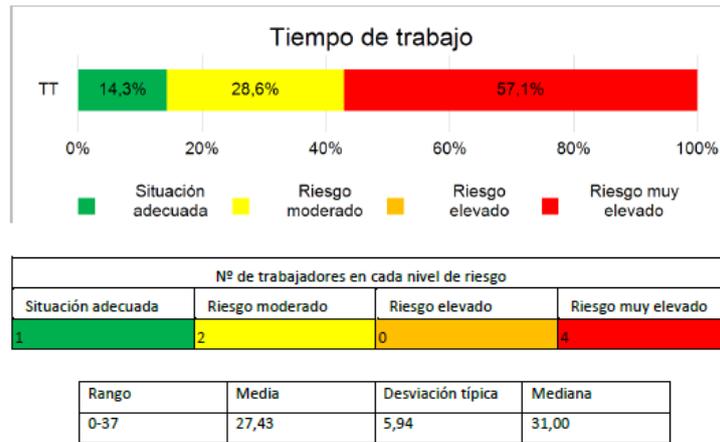
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 109. Valoración de la exposición en Tiempo de Trabajo grupo 3 Cocina



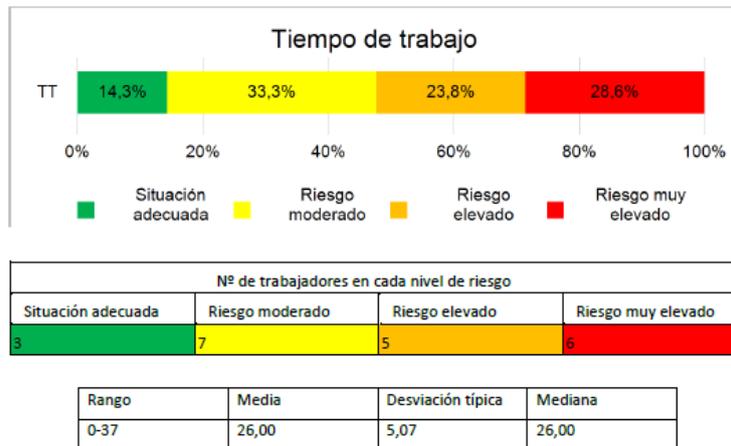
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 110. Valoración de la exposición en Tiempo de Trabajo grupo 4 Guardia



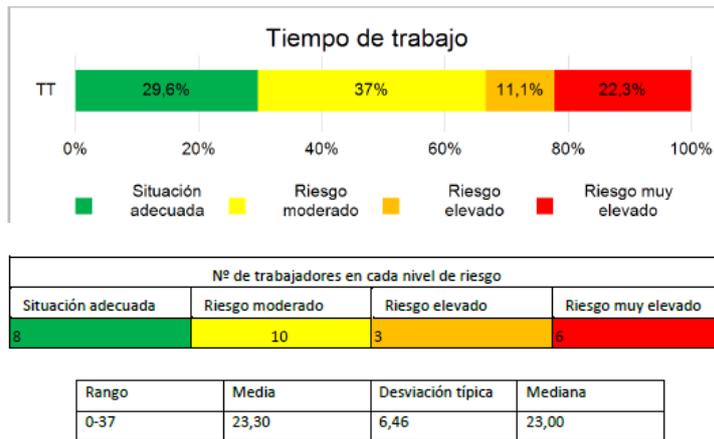
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 111. Valoración de la exposición en Tiempo de Trabajo grupo 5 Mantenimiento



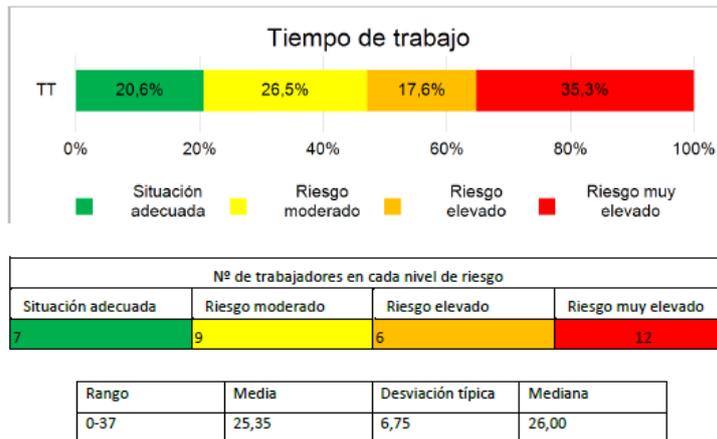
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 112. Valoración de la exposición en Tiempo de Trabajo grupo 6 Obrero



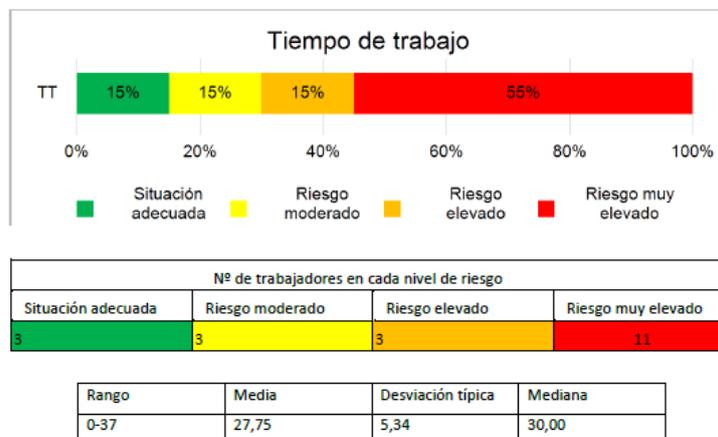
Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 113. Valoración de la exposición en Tiempo de Trabajo grupo 7 Operador



Elaborado por: (Autor, 2019)

Figura 114. Valoración de la exposición en Tiempo de Trabajo grupo 8 Producción



Elaborado por: (Autor, 2019)

Los resultados mostrados en las figuras de los distintos grupos evaluados son adquiridos mediante las siguientes preguntas que se formularon.

Pregunta 01. ¿Trabajas los sábados?

Pregunta 02. ¿Trabajas los domingos y festivos?

Pregunta 05. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

Pregunta 06. ¿Tú horario laboral te permite compaginar tú tiempo libre (Vacaciones, días, libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

3.1.2.2 Riesgo elevado

En la siguiente tabla se localiza los resultados de los factores de riesgo psicosocial en nivel elevado:

Tabla 10. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de los riesgos elevados de los 8 grupos de estudio.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO ELEVADO								TOTAL
	ADMINISTRACIÓN	CHOFER	COCI NA	GUAR DIA	MANTENI MIENTO	OBR ERO	OPERA DOR	PRODUC CIÓN	
PS	38,90%	36,80 %	16,70 %	28,60%	9,50%	25,90 %	23,50%	25%	25,61 %
DP	28%	31,60 %		28,50%	28,60%	3,70%	8,80%	15%	21%
TT	11%	21%	33%		23,80%	11%	17,60%	15%	19%
RAS	11,10%	15,80 %	16,70 %		14,30%	3,70%	14,70%	15%	13,04 %
ITC	11,10%				9,50%				10,30 %
DR		5,30%			19,00%	3,70%			9,33 %
AU		10,50 %		14,30%		3,70%	8,80%	5%	8,46 %
CT	5,60%					3,70%		15%	8,10 %
VC						7,40%	2,00%		4,70 %

Elaborado por: (Autor, 2019)

Análisis de riesgo elevado

Se puede apreciar los factores de riesgo psicosocial más altos se encuentran Participación y Supervisión (PS) con 25,61% y Demandas psicológicas con 21%.

3.1.2.3 Riesgo moderado

En la siguiente tabla se localiza los resultados de los factores de riesgo psicosocial en nivel moderado:

Tabla 11. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de los riesgos elevados de los 8 grupos de estudio.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO MODERADO								TOTAL
	ADMINISTRACIÓN	CHOFER	COCI NA	GUAR DIA	MANTENI MIENTO	OBR ERO	OPERA DOR	PRODUC CIÓN	
TT	11%	32%	50%	28,60 %	33,30%	37%	26,50%	15%	29%
PS	27,80%	10,50 %				40,70 %	17,60%	15%	22,32%
DR	11,10%		33,30 %		14,30%	18,50 %	11,80%	15%	17,33%
DP	6%	10,50 %	33,30 %	28,60 %	9,50%	11,10 %	17,60%	10%	16%
RAS	22,20%			14,30 %	19,00%	3,70%	20,60%		15,96%
AU	5,60%	10,50 %	16,70 %		33,30%	14,80 %	8,80%	10%	14,24%
CT	16,70%	10,50 %	16,70 %		9,50%	14,80 %	8,80%	5%	11,71%
VC	16,70%	10,50 %		14,30 %	23,80%	7,40%	2,00%	5%	11,39%
ITC	5,60%								5,60 %

Elaborado por: (Autor, 2019)

Análisis de moderado

Se puede apreciar los factores de riesgo psicosocial más altos se encuentran Tiempo de Trabajo (TT) con 29% y Participación / Supervisión con 22,32%.

3.1.2.4. Situación adecuada

En la siguiente tabla se localiza los resultados de los factores de riesgo psicosocial en nivel de situación adecuada:

Tabla 12. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de los riesgos de situación adecuada de los 8 grupos de estudio.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	SITUACIÓN ADECUADA								TOTAL
	ADMINISTRACIÓN	CHOFER	COCINA	GUARDIA	MANTENIMIENTO	OBRERO	OPERADOR	PRODUCCIÓN	
ITC	16,70%	100%	100%	100%	90,50%	100%	100%	100%	88,40%
VC	83,30%	89,50%	100%	85,70%	76,20%	81,50%	91,20%	95%	87,80%
AU	94,40%	68,40%	83,30%	85,70%	57,10%	77,80%	82,40%	85%	79,26%
DR	72,20%	94,70%	66,70%	85,70%	51,10%	70,40%	73,50%	70%	73,04%
CT	55,60%	89,50%	66,70%	100%	57,10%	66,70%	82,40%	65%	72,88%
RAS	66,70%	73,70%	83,30%	71,40%	61,90%	81,50%	61,80%	80%	72,54%
DP	50%	47,40%	66,70%	42,90%	52,40%	55,60%	64,70%	75%	57%
PS	16,70%	5,30%	66,70%		28,60%		17,60%	30%	27,48%
TT	28%	5%		14,30%	14,30%	30%	20,60%	15%	18%

Elaborado por: (Autor, 2019)

Análisis de Situación moderada

Se puede apreciar que la situación moderada se encuentra encabezada por Interés por el trabajador / Compensación (ITC) con 88,4% y Variedad / Contenido 87,8%.

3.2 Propuesta de medidas de control.

Tabla 13. Propuesta de medidas de control y prevención de riesgos psicosociales (Tomando una parte del anexo 2)

#	Dimensión	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa del Riesgo psicosocial	Temporalidad de intervención	Propuesta de control	Responsable	Recursos	Presupuesto	Fecha estimada de aplicación	Eficacia de la propuesta de control
FACTOR DE RIESGO CONTROLADO												
1	ITC: (Interés por el trabajador / Compensación)	Describe el grado de preocupación de la organización hacia el trabajador; promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por informar constantemente tales cuestiones y la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio de la aportación entre el trabajador y la compensación que por ello obtiene.	Situación adecuada	88,40%	El trabajo es reconocido.	Inmediata	Mantener la comunicación activa del personal en las actividades del trabajo y mejorar la calidad, condiciones de los ambientes físicos de cada área.	Encargado de operaciones	Generales de la empresa	/	Permanente	Verificación de reuniones de reporte semanal, registro de inspección de ambientes y áreas de trabajo

FACTOR DE RIESGO A CONTROLAR												
2	PS: (Participación y Supervisión)	Acoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: lo que realiza el mismo a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador mediante la supervisión de sus quehaceres.	Riesgo muy elevado	39,89%	Trabaja sin participación de cambios, reestructuración, cambios de equipos y materiales en sus actividades.	Corto plazo	Definir, clarificar y comunicar claramente el nivel de participación que se otorga a los trabajadores de la empresa, dar a conocer de manera personalizada en que aspectos el ámbito de su capacidad de participación está limitado a la consulta, propuesta y en cuales se dispone también de capacidad decisoria.	Encargado de Operaciones	Tiempo del Talento humano, administrativo	/	Agosto del 2019	Registro y seguimiento de planificación operacional
						Corto plazo	Fomentar la participación en equipo, mediante capacitaciones sobre el trabajo y comunicación efectiva; integraciones laborales de las áreas.	RRHH / SSO	Tiempo del talento humano, Seguridad y salud ocupacional	/	Agosto del 2019	Registro de capacitaciones mensuales sobre el trabajo y registro de participación activa de trabajadores
						Corto plazo	Promover al trabajador en el tema de participación en temas de reorganización de áreas de labor.	RRHH / jefes de cada área	Tiempo de talento humano / comité paritario	/	Septiembre del 2019	Planificación de reorganización de áreas
						Corto plazo	Realizar reuniones mensuales con los jefes de cada grupo estudiado, en la que se reúnan las sugerencias emitidas por cada trabajador mediante sugerencias; las cuales sean estudiadas y posiblemente ejecutadas	RRHH	Tiempo del talento humano	/	Septiembre del 2019	Planificación de reuniones trimestral de mejoras y avances
3	TT: (Tiempo de trabajo)	Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad diaria, de su cantidad y calidad en función del tiempo de trabajo en la vida social.	Riesgo muy elevado	38%	Trabaja los sábados y domingos además no tiene días libres en festivos; por los horarios no pueden compartir con familiares o amigos, no cuentan con dos días libres de descanso	Corto Plazo	Crear una planificación operacional en el cual se planifique que los trabajadores puedan descansar los fines de semana y días festivos, adicionando un análisis de tiempos y actividades en el puesto de trabajo	Encargado de operaciones	Tiempo del Talento humano, administrativo	/	Septiembre del 2019	Registro de planificación operacional
						Corto plazo	Generar turnos rotativos entre trabajadores de tal manera se podrá alternar, los días de trabajo como fines de semana o días festivos	SSO	Tiempo de seguridad y salud ocupacional	/	Septiembre del 2019	Planificación de turnos rotativos
						Largo plazo	Realizar y ejecutar un análisis sobre la actual asignación de tiempos en jornadas de trabajo y horarios, así como la distribución de pausas.	Encargado de Talento Humano	Servicios contratados	\$ 2.000.01	Septiembre del 2019	Estudio de tiempos y actividades del personal

Elaborado por: (Autor, 2019)

La propuesta de medidas de control para los resultados obtenidos mediante la aplicación de este estudio de riesgos psicológicos, se ha descrito tanto factores de riesgos que se encuentran bajo control ITC (interés por el trabajador / Compensación) y además los riesgos que consideramos como prioritarios ya que por su alto índice se deben ser controlados como los de característica muy elevado PS (Participación y Supervisión) y TT (Tiempo de supervisión) ya que la referencia al nivel de implicación, intervención y colaboración que el personal mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la empresa (introducción de cambios en equipos y materiales, lanzamiento de nuevos productos, introducción de métodos de trabajo.) y la supervisión que es ejercida sobre el personal hace referencia a la valoración que el trabajador realiza a nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo. (métodos, planificación, ritmo, calidad) Se la identifico como alto nivel de riesgo.

3.3 Aplicación práctica

El presente estudio de evaluación de riesgos psicosociales se lo realizo con la aplicación que permite diagnosticar la situación actual de la organización con respecto a los riesgos psicosociales, evaluando a los trabajadores de la constructora y el establecer las medidas de control necesarias para aquellos factores psicosociales que superen los límites de situación adecuada.

La aplicación práctica de este estudio es totalmente viable ya que ayuda a que los trabajadores de la constructora prevengan efectos negativos resultantes de los riesgos psicosociales emergentes.

Desarrollar e implementar un plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación son los siguientes:

- Informe de los resultados a los directivos
- Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa
- Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa con capacitación por áreas de estudio
- Aplicar la metodología de evaluación de riesgos psicosociales a todo el personal (faltante)
- Socializar los resultados finales; así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados a todo el personal.
- Implementar sistemas de ayuda externa / (línea externa) que maneje conflictos
- Realizar seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficacia de estas hasta diciembre de cada año
- Definir, clarificar y comunicar claramente el nivel de participación que se otorga a los trabajadores de la empresa. Con profesiogramas.

- Dar a conocer de manera personalizada en qué aspectos el ámbito de su capacidad de participación está limitado a la consulta, la propuesta y en cuales se dispone también de capacidad decisoria.
- Acordar las pausas
- Asignar actividades de participación del comité paritario conforme a lo que dispone el D.E 2393
- Evitar que los sistemas de control (de trabajo, tiempo, horarios, etc.) generen una supervisión excesiva.
- Flexibilizar progresivamente la supervisión promoviendo la delegación en los trabajadores y la responsabilidad individual.
- Buscar alternativas en las cuales los trabajadores puedan pronunciarse con sus opiniones y sugerencias (buzón de sugerencias)
- Desarrollar el programa de gerencia participativa
- Desarrollar técnicas conductuales de prevención del estrés con actividades de entrenamiento asertivo en habilidades sociales y asistencia en solución de problemas.
- Generar programas de involucramiento del empleado Vs. Teorías de motivación
- Generar programas saludables de alimentación, ejercicio promoviendo el bienestar saludable de los trabajadores
- No prolongar las jornadas de trabajo
- Permitir el desarrollo de las competencias del trabajador

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

Se aplico 152 cuestionarios del método F-SICO 4.0 en la empresa, este estudio fue aplicado en las instalaciones de un total de 200 trabajadores los cuales se encuentran divididos por 8 grupos; en donde se pudo identificar la presencia de los factores propios de la metodología aplicada que son: TT (Tiempo de trabajo), AU (Autonomía), CT (Carga de trabajo), DP (Demandas psicológicas), PS (Participación / Supervisión), ITC (Interés por el trabajador / Compensación), DR (Desempeño de rol). RAS (Relaciones y apoyo social) y VC (Variedad / Contenido).

Grupo 1

- En el área ADMINISTRACIÓN el factor Tiempo de Trabajo es el factor que mas exposición tienen sus trabajadores, donde de los 18 encuestados 100% indico que el 50% como **riesgo muy elevado**.
- En el área de ADMINISTRACIÓN el factor Participación y supervisión es el segundo factor que más exposición tienen sus trabajadores, donde de los 18 encuestados indican el 16,60% como **riesgo muy elevado**.

Grupo 2

- En el área CHOFER el factor Participación y Supervisión es el factor que más exposición tienen sus trabajadores, donde de los 19 encuestados el 47,40% lo consideran como un **riesgo muy elevado**.
- En el área CHOFER el segundo factor de mayor exposición es el tiempo de trabajo donde los encuestados de este grupo consideran el 42% como **un riesgo muy elevado**.

Grupo 3

- En el área COCINA el factor de tiempo de trabajo es el factor que más exposición tienen sus trabajadores, donde de los 6 encuestados indican el 17% como un **riesgo muy elevado**.

Grupo 4

- En el área GUARDIA el factor de mayor exposición es Participación y Supervisión donde de los 7 encuestados indican el 71,40% como **riesgo muy elevado**, dando este uno de los datos más altos en los distintos grupos.

- En el área de GUARDIA el segundo factor de mayor exposición es de tiempo de trabajo donde los encuestados indica el 57,10% como **riesgo muy elevado**.

Grupo 5

- En el área de MANTENIMIENTO el factor participación y supervisión es el primordial de dar seguimiento ya que del total de grupos encuestados este es el segundo índice mas alto, ya que responden el 61,90% como **riesgo muy elevado**.
- En el área MANTENIMIENTO el segundo factor es de Carga de Trabajo ya que el 33,40% de trabajadores lo considera como **riesgo muy elevado**.

Grupo 6

- En el área OBRERO el factor Participación y supervisión es el factor que mas exposición tienen los trabajadores, donde de los 27 encuestados el 33,40% lo considera como **riesgo muy elevado**.
- En el área OBRERO el factor demandas psicológicas se coloca como el segundo factor de priorización ya que el total de encuestados de este grupo indica el 29,60% como **riesgo muy elevado**.

Grupo 7

- En el área OPERADOR el factor de participación y supervisión es el factor con más exposición ya que de los 20 encuestados el 41,30% lo consideran como **riesgo muy elevado**.
- En el área OPERADOR el segundo factor de mayor exposición es el tiempo de trabajo ya que los trabajadores indican el 35,30% como **riesgo muy elevado**.

Grupo 8

- En el área PRODUCCIÓN el factor de tiempo de trabajo que más exposición tienen los trabajadores donde el 20 encuestados indico el 55% como **riesgo muy elevado**.
- En el área PRODUCCIÓN el segundo factor de participación y supervisión donde los trabajadores indican 30% por ciento como **riesgo muy elevado**.

Dando como resultado final del total de los 8 grupos el factor de supervisión y participación 39,83% como riesgo muy elevado y secundando el factor de tiempo de trabajo con el 38% de riesgo muy elevado.

El factor Participación y supervisión es el factor que más están expuestos los trabajadores de la constructora y el prioritario de mitigar.

El factor Tiempo de trabajo, es el segundo factor más importante que están expuestos los trabajadores y también dentro de los prioritarios de mitigar.

Las áreas de producción y guardia son las áreas que se evidencia mayor exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Por tanto, las medidas adoptadas a los factores de riesgo psicosocial se aplico a niveles de riesgo muy elevado y a los riesgos que se encuentra en situación adecuada, por lo que la propuesta de medidas de control de los resultados obtenidos en la aplicación de este estudio mediante la metodología F-PSICO versión 4.0 dará un soporte para gestionar los niveles de riesgos muy elevado a la situación más adecuada para mejorar el estado de salud física, mental y social de los trabajadores; estos resultados se lograrán gestionar una vez que se realice la socialización a la gerencia y a los empleados acorde obtenidos en la evaluación.

4.2 Recomendaciones

En futuras aplicaciones de los cuestionarios, se recomienda que se designen áreas especiales para la aplicación logrando mejores resultados al momento. Dar seguimiento minucioso a los cuestionarios ya que se podría identificar de mejor manera los resultados que podrían estar influyendo en el desempeño del personal.

Se debe implementar las medidas de recomendación propuestas y posterior a su aplicación se deberá realizar el seguimiento continuo de las mismas para verificar su eficacia con los resultados esperados con el fin de disminuir los riesgos marcados como muy elevado.

4.2.1 Participación y Supervisión.

- Se recomienda definir, clarificar y comunicar claramente el nivel de participación que se otorga a los trabajadores de la empresa, dar a conocer de manera personalizada en qué aspectos el ámbito de su capacidad de participación esta limitado a la consulta, la propuesta y en cuales se dispone también de capacidad decisoria.
- Se recomienda analizar los medios que actualmente existen en la empresa para canalizar la participación de los colaboradores y fomentar una comunicación de doble vía, tales como (buzones, papeles, reuniones periódicas, órganos de representación, encuestas, etc.)
- Evitar que los sistemas de control (de trabajo, tiempo, horarios, etc.) generen una supervisión excesiva.
- Flexibilizar progresivamente la supervisión promoviendo la delegación en los trabajadores y la responsabilidad individual.

4.2.2 Tiempo de trabajo

- Se recomienda efectuar un análisis sobre la actual asignación de tiempos en jornadas de trabajo y horarios, así como la distribución de pausas.

4.2.3 Relaciones y apoyo social

- Si bien es cierto, este factor tiene a nivel global un porcentaje alto de favorabilidad, los ítems que abordan cuestiones como violencia física psicológica y acoso sexual son bastantes sensibles, por lo que se recomienda a la empresa establecer un canal adecuado de comunicación con los colaboradores para que, en caso de darse este tipo de situaciones, puedan reportarse de manera directa e inmediata y tomarse las medidas necesarias.

Se recomienda profundizar los resultados a través de grupos focales o entrevistas personales a fin de determinar posibles acciones de mejora.

Si bien la gerencia de la constructora nos ha permitido realizar el presente estudio de evaluación de riesgos psicosociales con la metodología F-PSICO versión 4.0, posterior a su aplicación se socializo los resultados es recomendable que se realice un seguimiento de las medidas propuestas sean aplicadas en beneficio de los trabajadores y mejoramiento operacional de la empresa.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.

Anexo 2. Propuesta de medidas de preventivas y correctivas de riesgos psicosocial

Bibliografía

- HSEC. (2017). ESTRÉS LABORAL . *HSEC*, 1pág.
- ISTAS. (2015). *ISTAS*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-psicosociales>
- OIT. (2010). *Organización Internacional del Trabajo*. Retrieved from <http://www.ilo.org>
- OIT. (2019). Obtenido de SEGURIDAD Y SALUD EN EL CENTRO DEL FUTURO DEL TRABAJO: ISBN: 978-92-2-133156-8 (web pdf)
- SGRT. (2018). *SGRT*. Obtenido de <http://www.sgrt.com.ec>
- Solé, A. C. (2013). *TÉCNICAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*. Barcelona (España): Marcomno, S.A.
- Equipo Técnico OIT. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Haití: OIT, América Central.
- Fpsico Insht. (01 de 01 de 2019). <http://www.insht.es>. Obtenido de AIP.29.1.18 – F-PSICO.
- Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0. – Año 2018 (en catálogo):
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Romeral Hernández, J. (2012). *Gestión de la seguridad y salud laboral y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español*. México: UNAM.
- Cortez, J.M. (2012). *Seguridad e Higiene en el trabajo*. Madrid: 10ma Edición Tebar.
- UGT, U. G. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Sevilla: Lienzo Gráfico.
- Robertson, E., Stansfeld, S. A., Weller, I., Munge, S., Zagorsky, B. y Stewart, D. E.: (Mayor depressive episodes and work stress: results from a national population study), en *American Journal of Public Health*, núm. 97, 2007, pgs. 2088-2093.

926, N. (2012). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Retrieved from
<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Romero, R. (2009). Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica. España: Editorial Aranzadi, SA.

Trigueros, C. S. (2009). Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica. Editorial Aranzadi, SA.

Eugenio, C. M. (2018). Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar.
Retrieved from
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>