UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DE TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

EVALUACIÓN Y PROPUESTA DE CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES A LOS QUE ESTAN EXPUESTOS LOS EMPLEADOS DE LA UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DEL DISTRITO 11D06 CALVAS, GONZANAMA, QUILANGA.

Realizado por:

CARLOS ANDRÉS BERMEO CUEVA

Director del proyecto:

MSc. MARCELO RUSSO

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

QUITO

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, CARLOS ANDRÉS BERMEO CUEVA, con cedula de identidad N°1104506181, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado de calificación profesional; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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

Carlos Andrés Bermeo Cueva

CI:1104506181

DECLARACIONES FIRMADAS

El presente trabajo de investigación titulado:

EVALUACIÓN Y PROPUESTA DE CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES A LOS QUE ESTAN EXPUESTOS LOS EMPLEADOS DE LA UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, DEL DISTRITO 11D06 CALVAS, GONZANAMA, QUILANGA.

Realizado por:

CARLOS ANDRÉS BERMEO CUEVA

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor.

MSc. MARCELO RUSSO

Quien considera que constituye un trabajo original se su autor.

MSc. MARCELO RUSSO

DIRECTOR

LOS PROFESORES INFORMANTES

Yolis Campos

Pamela Merino

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

....

Yolis Campos Pamela Merino

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de titulación primeramente a Dios por enseñarme el camino correcto con mansedumbre y paciencia.

A mis padres Rodrigo y Rosita por haberme dado la vida y por el apoyo brindado.

A mis hermanos Bryan, José y Ulises por estar siempre allí, y haber estado unidos aún bajo las circunstancias.

A mis sobrinos Matías y Romina que han sido y serán fuente de mi alegría e inspiración.

A Johana por siempre haber estado apoyándome y por darle sentido a mi vida.

A mis familiares por acogerme que sin su apoyo no lo hubiera logrado.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar este trabajo de titulación quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, así mismo quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi madre Rosita Cueva quién me ha apoyado incondicionalmente en cada momento de mi vida.

De igual manera extiendo mi más sincero agradecimiento a mi Hermano José David, así como a mis familiares Rosario Bermeo, Isaac y Diego por brindarme su apoyo y acogida sin ellos no lo hubiera logrado.

Así mismo agradezco la Universidad Internacional SEK por darme la oportunidad de formarme académicamente para poder brindar mis conocimientos adquiridos a la sociedad.

Agradezco a mí director de tesis Mgs. Marcelo Russo por su esfuerzo y dedicación en el presente trabajo de fin de titulación.

Agradezco a mi tutor Ing. Alonso Arias por orientarme y ayudarme para concluir este trabajo, así como también al Ingeniero Oscar Tapia por su ayuda.

De igual manera agradezco a la Lic. Doris Duque por la apertura que me brindo para poder realizar este trabajo de titulación dentro la institución a la cual dirige Mies 11D06.

Finalmente agradezco a la Lic. Astrid Calva quien me apoyo con el presente trabajo de titulación.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA
DECLARACIÓN JURAMENTADA I
DECLARACIONES FIRMADAS II
DEDICATORIA IV
AGRADECIMIENTO V
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS VI
RESUMEN EJECUTIVO IX
EXECUTIVE SUMMARY X
CAPITULO I. 1
INTRODUCCIÓN
1.1. El problema de Investigación 1
1.1.1. Planteamiento del Problema 1
1.1.1.1. Diagnóstico del Problema 3
1.1.2. Objetivo General 6
1.1.3. Objetivos Específicos 6
1.1.4. Justificación 7
1.2. Marco Teórico 8
1.2.1. Riesgos Psicosociales 8
1.2.2. Factores de Riesgo Psicosocial 8
1.2.3. Características de los factores de Riesgo Psicosocial 9
1.2.4. Principales Riesgos Psicosociales 10
1.2.4.1. ***Estrés*** 10
1.2.4.2. ***Violencia*** 12
1.2.4.3. ***Acoso Laboral*** 13
1.2.4.4. ***Acoso Sexual*** 14
1.2.4.5. ***Inseguridad Contractual*** 14
1.2.4.6. ***El burnout o desgaste profesional*** 15
1.2.5. Métodos de evaluación de los Riesgos Psicosociales 15
1.2.6. Proceso de Evaluación de los Riesgos Psicosociales 18

1.2.6.1. ***Paso 1: Establecer la necesidad de evaluar*** 18
1.2.6.2. ***Paso 2: Diseño del estudio*** 18
1.2.6.3. ***Paso 3: Trabajo de Campo*** 20
1.2.6.4. Paso 4: ***Análisis de los resultados y elaboración de informe*** 20
1.2.6.5. ***Paso 5: Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha del programa y su seguimiento y control.*** 20
1.2.7. Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 21
1.2.7.1. ***Tiempo de trabajo*** 22
1.2.7.2. ***Autonomía*** 22
1.2.7.2.1. *Autonomía temporal* 23
1.2.7.2.2. *Autonomía decisional* 23
1.2.7.3. ***Carga de trabajo*** 24
1.2.7.3.1. ***Presiones de tiempos*** 24
1.2.7.3.2. ***Esfuerzo de atención*** 25
1.2.7.3.3. ***Cantidad y dificultad de la tarea*** 26
1.2.7.3.4. ***Demandas psicológicas*** 26
1.2.7.3.5. ***Variedad / Contenido del trabajo*** 28
1.2.7.3.6. ***Participación / Supervisión*** 29
1.2.7.3.7. ***Interés por el trabajador / Compensación*** 29
1.2.7.3.8. ***Desempeño de rol*** 30
1.2.7.3.9. ***Relaciones y apoyo social*** 31
1.2.8. Ministerio de inclusión económica y social 33
1.2.8.1. ***Visión*** 33
1.2.8.2. ***Misión*** 33
1.2.8.3. ***Valores Institucionales*** 33
1.2.8.4. ***Objetivos Estratégicos*** 34
1.2.8.5. Estructura Orgánica 35
1.2.8.5.1. *Procesos Gobernantes* 35
1.2.8.5.1.1. Procesos Agregadores de Valor 36
1.2.8.5.1.2. Proceso Desarrollo Integral 36
1.2.8.5.1.3. Proceso De Protección Especial 36

1.2.8.5.1.4. Proceso De Aseguramiento 36
1.2.8.5.1.5. Proceso De Promoción Y Movilidad Social 37
1.2.8.5.1.6. Procesos Habilitantes De Asesoría 37
1.2.8.5.1.7. Coordinación General De Asesoría Jurídica 37
1.2.8.5.1.8. Coordinación General De Gestión del conocimiento 37
1.2.8.5.1.9. Coordinación General De Gestión Estratégica. 37
1.2.8.5.1.10. Coordinación General De Planificación 37
1.2.8.5.1.11. Dirección De Auditoría Interna 37
1.2.8.5.1.12. Dirección De Comunicación Social 37
1.2.8.5.1.13. Dirección De Secretaría General 38
1.2.8.5.1.14. Procesos Habilitantes De Apoyo 38
1.2.8.5.1.15. Coordinación General Administrativa Financiera 38
1.2.8.5.2. Procesos Desconcentrados 38
1.2.8.5.2.1. Nivel Zonal 38
1.2.8.5.2.2. Nivel Distrital 38
CAPITULO II. MÉTODO 39
2.1 Nivel de estudio 39
2.2 Modalidad de investigación 39
2.3 Método 40
2.4 Población y muestra 40
CAPITULO III RESULTADOS 41
3.1 Presentación y análisis de resultados 41
3.2 Análisis de resultados 43
3.3 Propuesta de control 115
3.4 Aplicación práctica 125
CAPITULO IV. 125
DISCUSIÓN
4.1 Conclusiones 125

4.2 Recomendaciones 127

BIBLIOGRAFIA 128

RESUMEN EJECUTIVO.

El presente trabajo de fin titulación tiene como objetivo principal identificar los diferentes factores Psicosociales que inciden en el personal administrativo y operativo que la labora dentro del Mies Distrito 11D06 de la cuidad de Cariamanga.

Teniendo como propósito fundamental identificar los diferentes factores de riesgo Psicosocial que se encuentran afectados dentro del personal, mediante la aplicación del método de evaluación F-PSICO 4.0 y así poder establecer e implementar una propuesta de control de los mismos.

Se debe indicar que en el presente trabajo de titulación , el factor de riesgo Psicosocial más elevado a nivel de institución es la Carga de trabajo, el cual está relacionado directamente con el compromiso organizacional, afectando directamente a la demanda Psicológica de los funcionarios; lo que puede conllevar a que los trabajadores presenten niveles de estrés, acompañados de desgaste físico y emocional es por lo cual se deben tomar medidas para evitar este tipo de riesgo y así mejorar el desempeño del empleado.

Es por ende que mediante la propuesta de control que se plantea se pretende mejorar la respuesta emocional de los trabajadores que se pueden presentar ante el entorno laboral, para así evitar que el desempeño laboral se vea afectado y los trabajadores puedan mantener una buena salud física y emocional mejorando así el desenvolvimiento y calidad de atención a los usuarios de la institución investigada.

Palabras Clave

Riesgo Psicosocial, Fpsico 4.0, métodos de evaluación.

EXECUTIVE SUMMARY

The purpose of this final degree work is to identify the different Psychosocial factors that affect the administrative and operational personnel that work within the MIES District 11D06 of Cariamanga city.

Having as a fundamental purpose to identify the different psychosocial risk factors that are affected within the staff, by applying the evaluation method F-PSICO 4.0 and by this means being able to implement a control proposal for this.

It should be indicated that in the present work degree, the higest psychosocial risk factor in the institution is the workload, which is linked directly to organizational commitment, affecting directly to the psychological demands of the employees; what can lead to workers presenting stress levels, accompanied by physical and emotional wear, this is why measures must be taken to avoid this type of risk and improve employees performance.

It is therefore that the proposed control is intended to improve the emotional response of workers, who may be presented to this sypmtons in the work environment, in order to avoid affected work performance and so workers can maintain good physical health and emotional thus improving the development and quality of attention to the users of the investigated institution .

Keywords

Psychosocial risk, Fpsico 4.0, evaluation methods.

Capitulo I. Introducción.

1.1. l problema de Investigación.

1.1.1. Planteamiento del problema. La presente investigación analizará la problemática actual en la cual se encuentran inmersas la gran mayoría de empresas o instituciones ya sean públicas o privadas que debido a varios factores de riesgo psicosociales como la excesiva carga laboral, relaciones personales deficientes, fatiga mental, entre otros; pueden desembocar en problemas mayores tales como el síndrome de burnout, estrés negativo, etc. Peiro , Yeves y Lorente, (2011)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) los factores de riesgo psicosocial tales como la mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas contribuyen a un medio ambiente de trabajo cada vez más estresante. Además, como consecuencia de la actual recesión económica que está provocando un proceso de cambio organizativo y restructuración cada vez más vertiginoso, los trabajadores están experimentando más precariedad, reducidas oportunidades de empleo, el temor a perder sus trabajos, despidos masivos, desempleo y una menor estabilidad financiera, con consecuencias dañinas para su salud mental y bienestar.

Por lo tanto, según lo emitido en la (OIT, 2016) la cual señala que existe una relación directa entre la aparición de riesgos psicosociales y estrés laboral, lo que nos permite verificar que esta problemática se está analizando cada vez más en las organizaciones.

En la entrevista realizada a la Lcda. Guadalupe Barrera, coordinadora de la unidad de apoyo social del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), nos manifestó que en nuestro país debido a los cambios gubernamentales y a la falta de presupuesto económico algunos ministerios se han visto en la obligación de reducir el personal ocasionando de esta manera mayor carga laboral al grupo de trabajo para poder cubrir con todas los

requerimientos ministeriales, este es el caso del MIES el mismo que tiene a su cargo y dirige varios proyectos de atención en el hogar y en la comunidad, con una modalidad de atención extramural que se ejecuta a través de visitas periódicas por parte de personal especializado a los hogares de los usuarios con domicilio en zonas rurales o urbanas marginales. (Barrera, 2019)

Esta modalidad se implementa a través de unidades de atención. cada unidad de atención trabaja con una analista a cargo de dicha unidad, una coordinadora cantonal, 4 educadoras de apoyo con 70 técnica/os responsables, 14 administrativas y las cuales están en apoyo de un determinado número de personas, sus familias y comunidades, que realiza como mínimo 2 visitas domiciliarias al mes a cada una de las personas.

Es por ello que la presente investigación se la realizará en el MIES, la misma que a pesar de ser una organización gubernamental y que debería cumplir con todas las normas nacionales en temas de riesgos del trabajo como contar con una unidad de seguridad y salud ocupacional debido a que tienen numerosos servidores en la provincia Loja, sin embargo por recortes presupuestarios y nivel de inversión baja en los proyectos sociales no se puede cumplir con esta de apoyo dentro de la institución, por lo tanto, es evidente que está incumpliendo obligaciones en normas nacionales en temas de seguridad y salud ocupacional; y, como consecuencia de ello no es posible evaluar riesgos y contar con un plan de acción para mitigar o evitar la aparición de riesgos específicos a los que están expuestos los empleados que trabajan dentro de la misma como es el caso de los factores de riesgo psicosociales. En el acuerdo ministerial 0082 Nº. MDT-2017-0082, documento legal en el que se establecen las regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales. (Normativa erradicación de discriminación laboral, 2017, pág. 3)

Es necesario mencionar que en base a la información obtenido de la Lcda. Barrera podemos resaltar que la reducción en el apoyo brindado a los proyectos sociales por parte del gobierno han generado algunos cambios económicos sociales, políticos, y laborales los cuales han actuado de forma conjunta y sistémica, produciendo resultados negativos en la institución tales como la deserción laboral, la descontinuad de atención en diferentes unidades de atención de algunos proyectos, lo que coloca a las organizaciones gubernamentales en la incertidumbre y la imprevisibilidad, situación que era muy diferente hace algunos años donde la organización conto con 300 colaboradores con la ayuda plena del gobierno.

También, a más de abordar la problemática, se brindará a la institución herramientas mediante una propuesta de control que le permita tomar medidas de corrección o prevención como parte de su cultura y de sus obligaciones para con el bienestar de sus empleados.

1.1.1.1. Diagnóstico del problema.

El presente trabajo investigativo realizará un análisis de los riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos muchos trabajadores del MIES 11D06, a su vez dar cumplimiento a la obligación en materia de prevención de riesgos laborales y con esto tener un ambiente de trabajo adecuado, en el MDT-2017-0082 incida que no existen datos de ningún factor de riesgo en la organización ni tampoco se han abordado temas de salud ocupacional ni seguridad industrial, por ende, es importante destacar que en el actual modelo de trabajo, son muy pocas las organizaciones que centran su objetivo en el bienestar y la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores. (Normativa erradicación de discriminación laboral, 2017)

Asimismo, con el presente estudio se busca abordar temas como la rotación del personal, desmotivación laboral que han venido dándose a lo largo del tiempo y afectando a la institución. En algunas ocasiones esta institución ha desvinculado al personal de trabajo por

no cumplir con las metas establecidas o actividades requeridas en su puesto de trabajo; como indica la unidad técnica de talento humano en algunas actividades como la toma de datos de campo se han verificado la existencia de datos sesgados sobre las visitas a las personas que les brindan el apoyo, ya que debido a la lejanía, la repetividad que implica, la falta de interés a la hora de ejecutar los procesos laborales han generado una mala imagen de la institución; sin embargo, ante todas estas circunstancias que repercuten de forma negativa para la institución, no se ha analizado si es que los trabajadores tienen un carga laboral excesiva o no, ya que en la actualidad a más de cumplir con su horario establecido tienen que cumplir también con actividades extra laborales como por ejemplo manejo de sistemas o plataformas virtuales de carácter obligatorio.

De tal manera, Moreno y Báez (2010) establen una serie de factores psicosociales, condiciones organizacionales, psicológicas del trabajo que como tales pueden ser positivas y negativas, estas a su vez repercuten directamente en la calidad de vida de los trabajadores.

Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estado de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de cultura institucional, de liderazgo y de clima laboral, condiciones psicológicas generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional (Moreno y Báez, 2010)

Por lo tanto, Moreno y Báez (2010) establecen que se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia la importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores.

Los cambios en las organizaciones, los procesos de globalización actual y la exposición de los riesgos psicosociales se han hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario, su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y seguridad en el trabajo. (EU - OSHA, 2007).

Es por ello que es importante realizar un análisis de estos riesgos psicosociales intralaborales a los cuales están expuestos los colaboradores de la institución para determinar el punto de partida y mitigar posibles enfermedades profesionales que pueden darse a futuro.

Control del pronóstico "Un clima socio laboral nefasto dentro de la institución afecta la salud de los trabajadores y la productividad misma" (Moreno y Báez, 2010), pero a la hora de la intervención no resulta fácil por la naturaleza de los factores psicosociales ya que están íntimamente vinculados con el diseño y organización de la institución (García, Iglesias, Saleta, y Romay, 2016); entonces, la intervención de este riesgo psicosocial suele requerir plazos no inmediatas y resultados no asegurados (Rick y Briner, 2000), en todo caso esta dificultad no disminuye la necesidad de la intervención sino que la trasforma en más importante (Moreno y Báez, 2010).

Finalmente, cabe señalar que es importante abordar el tema porque permite desarrollar un análisis de este riesgo psicosocial en el MIES 11D06, así como también ubicar los factores de riesgo más relevantes y elaborar una propuesta de control e intervención, que permita el cumplimiento legal de estos requerimientos.

1.2.1. Objetivo General

Evaluar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los empleados de la unidad de acompañamiento del ministerio de inclusión económica y social, del distrito 11D06 mediante la aplicación de FSICO, proponiendo medidas de control.

1.2.1. Objetivos específicos

Seleccionar y aplicar una metodología para la evaluación del riesgo psicosocial en la organización MIES 11D06.

Analizar e identificar las medidas de control los factores de riesgo psicosocial.

1.2.2. Justificación.

Los efectos que ejercen sobre nuestra salud los factores de riesgo psicosociales, no van a determinar únicamente la aparición de ciertas patologías a nivel físico y/o psíquico, también van a poner en marcha mecanismos en los trabajadores sometidos a ello (Departament asistencia técnica para la prevención, 2009). Además, es importante realizar estudios sobre los riesgos psicosociales en este tipo de instituciones, y de esta manera poder evaluar con exactitud aquellos factores de riesgo más relevantes de acuerdo a la actividad laboral que realizan.

Por este motivo, la presente investigación evaluará los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la unidad de acompañamiento del ministerio de inclusión económica y social, del distrito 11D06

Por lo tanto, esta investigación es importante y se justifica en tres niveles: desde el aspecto teórico; con esta investigación se corrobora la teoría existente sobre los siguientes temas: factores psicosociales, factores de riesgo psicosociales; y, también establecer un plan que permita mejorar los riesgos encontrados.

En cuanto al aspecto práctico es importante conocer los factores de riesgo psicosociales por los cuales se encuentran atravesando los empleados de dicha compañía, y a su vez plantear alternativas de solución.

Desde el aspecto metodológico nuestro estudio permite una visión clara sobre los factores de riesgo psicosocial, los cuales brindaran información para las personas que se dedican al área de seguridad y salud ocupacional (SSO), puedan orientar con mayor exactitud su actuar profesional.

Así mismo este estudio servirá como referencia para futras investigaciones en las cuales se necesite realizar investigaciones de carácter comparativo.

1.2. Marco Teórico.

1.2.1. Riesgos psicosociales

Según Carayon, Haims, y Yang (2001) en una de sus publicaciones definen los factores psicosociales como las “características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores". En cambio Cox, Griffiths, y Rial-Gonzalez, (2000) los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales.

Así mismo Ortiz y Jaramillo, (2013) mencionan que los riesgos psicosociales hacen referencia a toda condición que experimenta la persona con relación su entorno o medio organizacional y social, y que estas a su vez afectan el bienestar y la salud tanto física, psíquica y social.

1.2.2. Factores de riesgo psicosociales.

En la actualidad se habla mucho de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones, pero solo algunos autores definen que es y cuál es su impacto sobre los colaboradores, según nos explica Álvarez (2012) en su artículo publicado acerca del riesgo psicosocial y “burnout” en docentes de algunos países latinoamericanos cita los siguiente:

> “Las actuales modificaciones en el mundo del trabajo y en especial en las instituciones universitarias, han puesto de manifiesto nuevos riesgos de orden psicosocial que impactan no solo la salud física sino también la salud mental de los docentes, derivándose en el conocido síndrome de burnout (…) espacios inadecuados, falta de tiempo y de remuneración que compense los esfuerzos, son algunas de las principales fuentes de riesgos psicosociales” (Álvarez, 2012)

A lo largo de los últimos años los factores de riesgos psicosociales han evolucionado de acuerdo con los aspectos cambiantes del mundo actual, liderados claramente por la globalización. Ésta ha incursionado en el accionar de la economía y el trabajo, y en consecuencia, la realidad actual está acompañada de adelantos tecnológicos y concepciones mercantilistas donde las personas deben buscar nuevas formas de adaptación para las diferentes ventajas y desventajas que implican estos cambios (Blanch y Cantera, 2007; Peiró, 2004).

Además, es necesario comprender que "el riesgo psicosocial en términos de interacción entre el contenido del trabajo, la organización y gestión del trabajo, otras condiciones organizacionales y ambientales y las habilidades y necesidades del trabajador. Estas interacciones demostraron que existen riesgos para la salud de los trabajadores y las diferencias en cómo los experimentan" (Pereira y Fernandes, 2016)

1.2.3. Características de los factores de riesgo psicosociales.

Los factores de riesgo psicosocial tienen algunas características propias, las mismas que se señalan a continuación. (Moreno y Báez, 2010)

Característica	**Descripción**
Se extiende en el espacio y el tiempo	Una característica principal de este tipo de riesgos psicosociales es la no localización; es decir, no se dan solamente en un lugar en específico ni en un momento en especial; esto a su vez es lo que lo hace diferente de los demás riesgos.
Dificultad de objetivación	Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva, por lo tanto, se basa en experiencias y percepciones subjetivas de los trabajadores de la institución.

Afectan a los otros riesgos	El ser humano es una unidad funcional en la que todos los factores externos afectan en la totalidad de la persona, es por ello que el aumento de los factores de riesgo como el estrés la tensión puede llevar a tomar decisiones precipitadas que propician accidentes y vulnerabilidad de la persona.
Escasa cobertura legal	Existe poca cobertura en la parte legal y mayormente se la ha relacionado con la prohibición de que puede dañar a la salud.
Están moderados por otros factores	Están mediados por la percepción, la experiencia y la historia personal (OIT, 1986); es decir, que estos afectaran al trabajador dependiendo de sus características personales.
Dificultad de intervención	Por lo general siempre hay soluciones técnicas para los riesgos en el ámbito de seguridad, higiene y ergonomía, sin embargo en los factores de riesgo psicosociales la intervención no resulta ser tan clara ya que estos a su vez están íntimamente relacionados con la organización de la empresa o institución.

Tomado de: (Moreno y Báez, 2010)

1.2.4. Principales Riesgos Psicosociales.

1.2.4.1. Estrés.

Según la OIT (2016), “el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”.

La guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (2009) define al estrés laboral como “el proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden

situar a la persona en riesgo de enfermedad, provocado por el exceso de trabajo, de desórdenes emocionales, ansiedad, miedo, etc.”

El término “estrés” fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 para definir el estrés en términos biológicos como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio” (Selye, 1936).

Adicionalmente según lo establece la OIT (2016), existen algunas características estresantes del trabajo que son:

Categoría	**Condiciones que definen el peligro**
CONTENIDO DEL TRABAJO	
Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo.	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones
Diseño de las tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada.
Carga de trabajo/ ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.
CONTEXTO DE TRABAJO	
Función y cultura organizativa	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos.

Función en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo
Autonomía de toma de decisiones	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social
Interfaz casa – trabajo	Exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales.

Tomado de: (OIT, EL Estrés en el Trabajo: Un reto Colectivo., 2016)

1.2.4.2. Violencia.

La OIT (2003) define la "violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo". La violencia en el trabajo es el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia (Moreno y Báez, 2010).

Según la California Occupational Safety and Health (1995), establece la clasificación de la violencia laboral en tres tipos fundamentales que son:

Tipo I: Son realizadas por personas que no están relacionadas directamente con el ambiente de trabajo, es decir es el tipo de violencia que se comete e situaciones robos, asaltos en los lugares de trabajo.

Tipo II: Son actos de violencia cometidos por los clientes a quienes atiende el trabajador.

Tipo III: Son actos violentos que provienen de los compañeros, jefes o superiores de su propio lugar de trabajo.

Por lo tanto, la exposición a la violencia física genera en los empleados miedo en un primer lugar, y una disminución de los recursos emocionales y cognitivos del trabajador en segundo lugar (Rogers y Kelloway, 1997)

1.2.4.3. Acoso Laboral.

El acoso laboral es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad. (Barrado y Ballester, 2016)

El acoso laboral o mobbing puede ir desde formas sutiles y casi imperceptibles de agresión , hasta un hecho de violencia física y mental con el apoyo de varios compañeros de trabajo. Puede durar varios años en que la víctima soporte el rechazo y menosprecio del grupo, y considere que se trata de su imaginación, hasta el abierto enfrentamiento que provoca el desequilibrio del acosado (Guevara , 2003).

1.2.4.4. Acoso Sexual

La OIT (1985) ha señalado el acoso sexual como una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidad.

De la misma manera el acoso sexual se puede presentar de dos formas: (OIT, 2013).

Quid Pro Quo: En esta forma de acoso se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, aumento de sueldo, permanencia en el empleo para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

De acuerdo a la OIT (2012), señala que los comportamientos que califican como acoso sexual:

- **Físico:** Violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- **Verbal**: Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- **No verbales:** Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Por lo tanto, en base a todo lo expuesto anteriormente podemos decir que el acoso sexual tiene consecuencias lesivas para el trabajador por lo que puede ser considerado un riesgo laboral específico.

1.2.4.5. Inseguridad Contractual.

En la actualidad, la economía mundial se ve afectada por una fuerte crisis económico-financiera que se ha trasladado al mercado laboral en forma de inestabilidad laboral y destrucción del empleo (Sora, Caballer , y Peiró, 2014)

La inseguridad laboral ha existido de siempre, pero las nuevas condiciones emergentes de trabajo, la globalización y los procesos empresariales actuales de fusión, absorción, deslocalización, disminución de plantillas y cambio de línea productiva ha hecho que la inseguridad laboral sea actualmente un riesgo laboral con categoría propia, tanto por su extensión como por sus efectos (Moreno y Báez, 2010)

La inseguridad laboral, al ser analizada como fuente de estrés en el trabajo, ha venido asociada a un importante deterioro de la salud física y psicológica de los trabajadores, por ende, constituye uno de los estresores más nocivos que se deben enfrentar en la realidad actual. (Sora, Caballer , y Peiró, 2014).

1.2.4.6. El burnout o desgaste profesional.

El desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales (Moreno y Báez, 2010)

Maslach y Jakson (1981); consideran que el síndrome de burnout es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

Este síndrome es de suma importancia ya que no sólo afecta la calidad de vida y la salud mental del trabajador que lo padece sino que en muchas ocasiones, a causa de este síndrome se llega a poner en peligro su salud y la de las personas que lo rodean. (Gutiérrez Aceves, López, Moreno, Farias y Suárez, 2006).

1.2.5. Métodos de evaluación de los Riesgos psicosociales.

La evaluación de las condiciones de trabajo tiene diferentes metodologías (Roozeboom, Houtman, y Bossche, 2008), la más usual es la encuesta de las condiciones de trabajo (las

encuestas europeas (EWCS) y nacionales (ENCT) sobre condiciones de trabajo no tienen como objetivo la evaluación de las condiciones de trabajo sino la descripción de una situación), razones para ello han sido su menor coste que otros métodos, su mayor rapidez, y la flexibilidad de su aplicación, uso y análisis. También la misma naturaleza de los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales, que exige la mediación de la apreciación personal del trabajador, ha facilitado su uso y extensión. Unos otros utilizan, de diferente forma, la apreciación o valoración por el grupo humano de las condiciones de trabajo (Rick y Briner, 2000). En ellos, no se puede prescindir de la valoración personal del trabajador.

Entre los principales métodos de evaluación de los riesgos psicosociales descritos en el la guía de factores de riesgos psicosociales, están los siguientes: (Moreno y Báez, 2010)

Método	Descripción
Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO	Se trata del método oficial del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (Martín y Pérez, 1997), este método tiene el objetivo de evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos.
Método PREVENLAB – PSICOSOCIAL	Es un método de evaluación de riesgos psicosociales, elaborado en la Universidad de Valencia que se basa en el modelo AMIGO (Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional) (Peiro, 1999)
Métodos del instituto Navarro de Salud laboral (INSL)	En un documento publicado por Lahera (2006), se indica que con una muestra de 846 personas se obtuvo una fiabilidad de 0,73, pero no se presentan más detalles. Y actualmente se encuentra en fase de revisión.
Método MARC –	Es el Método de Evaluación de Riesgos Psicosociales y

UV	comportamentales, elaborado en la Universidad de Valencia, formado por dos baterías que se complementan que se pueden usar por separado. Son la batería Valencia PREVACC y la Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL).
Métodos del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP)	La actual metodología INERMAP desarrollada por el instituto MAPFRE se basa en el trabajo realizado por Gracia Camón en 2003 que tiene como objetivo evaluar riesgos psicosociales partiendo de la idea de evaluación de puestos. (Camón, 2003)
Método ISTAS-21	Se trata de la versión al castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). El ISTAS 21 ha sido desarrollado por un grupo de trabajo formado por especialistas de distintas instituciones.
Metodología WONT/ Cuestionario RED	El equipo de investigación WONT (work and organizacional network) de la Universidad Jaume I de Castellón ha desarrollado esta metodología con la intención de identificar factores de riesgo psicosocial. Este método implica la evaluación y además la intervención y el asesoramiento. (Moreno y Báez, 2010).
Cuestionario multidimensional DECORE	Se trata de un cuestionario diseñado a partir de los modelos teóricos de Demandas-Control-Apoyo Social y el Modelo del Desequilibrio Esfuerzos Recompensas. Su objetivo es identificar riesgos psicosociales. (Moreno y Báez, 2010)
Batería MC Mutual-UB	Ha sido desarrollado para la evaluación multidimensional de los riesgos psicosociales en la pequeña y mediana empresa. Instrumento desarrollado por Guardia, Peró y Barrios mediante la

	colaboración entre la Universidad de Barcelona y MC Mutual (Guardia, Peró y Barrios 2008; Pérez y Gallego, 2006)

1.2.6. Proceso de Evaluación de los Riesgos Psicosociales.

Actualmente existen varias opiniones con relación a los pasos que se deben seguir en el método de evaluación de los riesgos psicosociales, asimismo cada uno de ellos dan mayor énfasis a determinados pasos; por lo tanto, en base a lo citado anteriormente y tomando como referencia lo propuesto en los principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales, detallamos los siguientes: (Meliá, y otros, 2006).

1.2.6.1. Paso 1: Establecer la necesidad de evaluar.

Ya sea por tratarse de una evaluación inicial o una evaluación periódica de control, es necesario determinar anomalías o disfunciones un índice elevado de quejas, ausentismo laboral, baja productividad, entre otras.

1.2.6.2. Paso 2: Diseño del estudio.

Hace referencia a las etapas necesarias para su planificación; es decir, a la estructura del mismo, a las variables a medir, a los trabajadores a evaluar.

Asimismo, para poder obtener un diseño adecuado es esencial contar con la información necesaria sobre la estructura de la empresa, los problemas detectados hasta el momento, el número de trabajadores, estudios realizados anteriormente, recursos de la empresa para llevar a cabo el estudio, por ende, él encargado del mismo debe acceder a esta información mediante la revisión de documentación ya existente, de mantener contacto con los directivos de la empresa, trabajadores y con los encargados de prevención.

Además, en este tipo de estudios es importante determinar los colectivos a analizar como el número de departamentos, puestos y turnos, unidades y subunidades.

De la misma manera es imprescindible determinar las técnicas a utilizar; aunque, por lo general en una evaluación de riesgos psicosociales se pueden utilizar tanto técnicas cuantitativas como cualitativas para obtener la información, también va a depender de la profundidad y complejidad del estudio para determinar el uso ya sea de encuestas, revisión de registros anteriores, entrevistas.

Para determinar la muestra va a depender del tamaño de la empresa, si son empresas pequeñas o medianas se les aplicara un cuestionario a todos los trabajadores, en cambió si son empresas grandes será necesario determinar mediante fórmulas estadísticas apropiadas.

Igualmente los factores de riesgo psicosociales a analizar van a depender si el método es de primer nivel serán los mismos para todos los puestos de la empresa, y no necesariamente demandan de formulación de hipótesis; en cambio en los de segundo nivel se debe determinar qué factores es conveniente analizar de cada tipo de puesto, teniendo en cuenta las características del puesto de la tarea y de la organización, por lo tanto en este nivel el instrumento se puede ajustar o adaptar a las necesidades de la organización; y , requiere además de la formulación de hipótesis.

El análisis estadístico de los datos va de la mano con el método y no es necesario que los investigadores lo desarrollen explícitamente, salvo el caso de los estudios de segundo nivel en los que es posible establecer un plan de análisis estadístico de acuerdo a las hipótesis que se hayan establecido. También es importante que el trabajo se campo sea realizado bajo dos premisas: que sea práctico y viable; riguroso y correcto.

1.2.6.3. Paso 3: Trabajo de Campo.

Específicamente tiene que ver con el recojo de la información mediante el uso de las metodologías establecidas en el paso anterior y de acuerdo a la planificación realizada. Hay que tener en cuenta que es una fase muy importante ya que depende de que se lo realice de una forma correcta para poder obtener los datos certeros y no falseados; es por esto que, los métodos de evaluación de riesgos psicosociales deben proporcionar una guía sobre cómo llevar a cabo esta fase, además de garantizar el anonimato y la confidencialidad en el proceso y así evitar posibles sesgos y poder obtener un visión lo más cercana posible a la realidad.

1.2.6.4. Paso 4: Análisis de los resultados y elaboración de informes.

Tanto los datos cuantitativos como cualitativos deben ser ingresados a un software de análisis estadístico, el mismo que varía de acuerdo al método de evaluación psicosocial que se esté utilizando; de modo que, la interpretación de los datos y la elaboración de informes es un parte delicada y minuciosa, además se debe recordar que el objetivo final es proveer la información para que en caso de ser necesario se puedan implementar acciones de prevención.

1.2.6.5. Paso 5: Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha del programa y su seguimiento y control.

A partir de la información obtenida en el análisis de datos, es necesario plantear un plan de acción cuyo objetivo sea mejorar aquellas condiciones de trabajo que puedan ser fuentes de riesgo. Es indispensable realizar actividades de control y seguimiento para que en caso de no alcanzase los resultados esperados, se plantee una revaluación de la situación y medidas alternativas para la corrección de los riesgos psicosociales detectados.

Definitivamente, un método de evaluación de riesgos psicosociales debe contar en su informe final los resultados obtenidos con las propuestas de intervención oportunas, en caso de ser necesarias. Es preciso señalar que la participación de los trabajadores es primordial en todos los aspectos de prevención de la empresa y más aún si se trata de un proceso evaluación de riesgos psicosociales.

1.2.7. Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO.

El método de evaluación de riesgos psicosociales Fpsico, desde el punto de vista informático se encuentra en la versión 4.0, siendo la versión anterior a está la versión 3.1. Las modificaciones y avances implementados no afectan a los aspectos psicométricos. La formulación de los ítems del cuestionario, el número de preguntas, las opciones de respuesta, los cálculos para establecer el perfil valorativo de los factores de riesgo, etc., no varían respecto a la versión anterior. Esta herramienta mantiene la estructura factorial y baremación de la versión FPSICO 3.1 y sigue respondiendo a los objetivos técnicos, funcionales, de contenido, de presentación y manejo que figuran en la NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Los requisitos de fiabilidad y validez del instrumento se pueden consultar en el estudio sobre las propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto (FPSICO). Las novedades más destacadas del FPSICO 4.0 respecto de la versión anterior es Fpsico Insht 2019.

La versión FPSICO 4.0 permite, por un lado, al administrador gestionar la aplicación y, también, al trabajador responder al cuestionario. Esta interfaz especialmente útil para el administrador o técnico especialista que pretende realizar un estudio para la evaluación de riesgos psicosociales.

El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, por cada factor de riesgo contempla las siguientes preguntas:

1.2.7.1. Tiempo de trabajo

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

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

- ¿Trabajas los sábados? (Ítem 1)
- ¿Trabajas los domingos y festivos? (Ítem 2)
- ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)? (Ítem 5)
- ¿Tu horario laboral te permite compaginar tú tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos? (Ítem 6)

1.2.7.2. Autonomía.

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

y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

1.2.7.2.1. Autonomía temporal. Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal? (Ítem 3)
- ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)? (Ítem 7)
- ¿Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias? ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas? (Ítem 8)
- ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral (Ítem 9)

1.2.7.2.2. Autonomía decisional. La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer 8 actividades y tareas a realizar)? (Ítem 10 a)
- ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada? (Ítem 10 b)

- ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (¿espacio, mobiliario, objetos personales...? (Ítem 10 c).
- ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo…)? (Ítem 10 d).
- ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar? (Ítem 10 e).
- ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas (Ítem 10 f)?
- ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo (Ítem 10 g)?
- ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos? (ítem 10h)

1.2.7.3. Carga de trabajo

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

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

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

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

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

1.2.7.3.2. Esfuerzo de atención: Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu taréa (Ítem 21) Sólo a título descriptivo.
- En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Ítem 22) Sólo a título descriptivo.
- ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo? (Ítem 27).
- En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista (Ítem 30).
- En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo? (Ítem 31)
- ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible? (Ítem 32).

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

- ¿con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa (Ítem 4).
- En general, la cantidad de trabajo que tienes es: (Ítem 26)
- El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil? (Ítem 28)
- En tú trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda? (Ítem 29).

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

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

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

- En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos (Ítem 33 a).
- En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones (Ítem 33 b).

- En qué medida tu trabajo requiere: tomar decisiones (Ítem 33 c).
- En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria (Ítem 33 d)
- En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo (Ítem 33 e)

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

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

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

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes. La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes…(Ítem 33 f)
- En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Tus superiores jerárquicos (Ítem 34 a)
- En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Tus subordinados (Ítem 34 b)

- En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Tus compañeros de trabajo (Ítem 34 c).
- En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes…) (Ítem 34 d).
- Por el tipo de trabajo que tienes. ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente (Ítem 35).
- Por el tipo de trabajo que tienes. ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.) (Ítem 36).

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

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

- El trabajo que realizas, ¿te resultad rutinario? (Ítem 37)
- En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido? (Ítem 38)
- ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización? (Ítem 39)
- En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tus superiores (Ítem 40 a)
- En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tus compañeros de trabajo (Ítem 40 b)
- En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes… (si los hay) (Ítem 40 c)

- En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tú familia y tusa (Ítem 40 d) .

1.2.7.3.6. *Participación / Supervisión.* Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus qué aceres.

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

La "participación" explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. Los ítems que comprendes este factor son:

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

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

- ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado (Ítem 13 d)
- ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc)? (Ítem 41)
- ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa (Ítem 42)
- En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es: (Ítem 43)
- Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes? (Ítem 44).

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

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

El conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador. El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones) (Ítem 14 a)
- Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocoles, procedimientos de trabajo) (Ítem 14 b)

- Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas (Ítem 14 c)
- Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad de trabajo que se espera que hagas (Ítem 14 d)
- Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo (Ítem 14 e)
- Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no) (Ítem 14f)
- Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se le asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales (Ítem 15 a)
- Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos (Ítem 15 b)
- Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional…(Ítem 15 c)
- Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra) (Ítem 15 d)
- Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores (Ítem 15 e).

1.2.7.3.9. *Relaciones y apoyo social***.** El factor relaciones interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.

Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, se situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales, ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación. Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

• Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d) 16 a , si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores.

16 b Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes

contar con: tus compañeros. 16 c, si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados.16 d, si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

- ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar? (Ítem 17)
- Con qué frecuencia se producen en tú trabajo: los conflictos interpersonales (Ítem 18 a)
- Con qué frecuencia se producen en tú trabajo: las situaciones de violencia física (Ítem 18 b)
- Con qué frecuencia se producen en tú trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales…) (Ítem 18 c)
- Con qué frecuencia se producen en tú trabajo: las situaciones de acoso sexual (Ítem 18 d)

- Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores: (Ítem 19) Sólo a título descriptivo
- En tú entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría…)? (Ítem 20)

1.2.8. Ministerio de Inclusión Económica y Social

1.2.8.1. Visión.

Ser la entidad pública que ejerce la rectoría y ejecuta políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención durante el ciclo de vida con prioridad en la población de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y aquellos y aquellas que se encuentran en situación de pobreza, a fin de aportar a su movilidad social y salida de la pobreza.

1.2.8.2. Misión.

Establecer y ejecutar políticas, regulaciones, estrategias, programas y servicios para la atención durante el ciclo de vida, protección especial, aseguramiento universal no contributivo, movilidad social e inclusión económica de grupos de atención prioritaria (niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad) y aquellos que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad.

1.2.8.3. Valores Institucionales

- **Honestidad**: Comportamientos personales de los servidores, de rectitud, integridad y respeto en la entrega de los productos y servicios al cliente y a los bienes y derechos de las personas y de la institución.
- **Servicio al cliente**: Vocación de los servidores del MIES para la atención y satisfacción de las necesidades del cliente en términos de calidad.

- **Verdad**: Siempre seremos abiertos y transparentes en todo lo que haremos y conduciremos nuestro trato con honestidad e integridad.
- **Trabajo en equipo**: La participación conjunta y comprometida de quienes conformamos el MIES, es la base para alcanzar y consolidar los objetivos organizacionales.
- **Calidad**: La gestión del MIES se basa en el mejoramiento continuo de nuestros procesos institucionales, para satisfacer los requerimientos y exceder las expectativas de nuestros clientes
- **Enfoque Social**: El primer valor social de nuestro ministerio es la motivación de los trabajadores y su implicación en los proyectos de inclusión social. Otras tareas sociales, son las actividades que desarrollamos para contribuir a incidir positivamente en la vida de las ecuatorianas y ecuatorianos. 80
- **Responsabilidad:** Gestionar eficiente y eficazmente, sobre la base de un marco ético, profesional, técnico y normativo

1.2.8.4. Objetivos Estratégicos.

Recuperación del Rol Rector. El Ministerio de Inclusión Económica y Social busca recuperar su rol rector en la formulación de políticas públicas, excelencia de servicios y nueva institucionalidad mediante la depuración y especialización de las competencias propias en los ámbitos de su competencia.

Consolidación de la estructura del MIES. Unificar en una sola estructura con dos grandes campos de acción: la inclusión social y el aseguramiento, instancias que se conforman de las atribuciones anteriores del MIES, más las atribuciones del Instituto Nacional del Niño y la Familia (INFA) y el Programa de Protección Social (PPS).

Desconcentración. La desconcentración es un mecanismo de re-distribución del poder y democratización de la sociedad que se fundamenta en un nuevo modelo de Estado cimentado en la recuperación de su capacidad de rectoría, regulación, control, coordinación y se reafirma el rol de la re-distribución, dentro de un proceso de racionalización de la administración pública con clara división de competencias. Se puede acotar que el Ministerio de Inclusión Social y Económica es una institución gubernamental que trabajo por los derechos establecidos en el Plan Nacional del Buen Vivir, de todos los grupos de atención prioritaria, niños, mujeres, personas discapacitadas, ancianos entre otros, tratando de establecer la inclusión de las familias estableciendo principios de igualdad, universalidad, integralidad y corresponsabilidad

En el cantón Calvas el MIES en conjunto con el Gobierno Autónomo Descentralizado, trata de fortalecer los derechos de las personas en estado de vulnerabilidad, implementando programas que ayudan a disminuir esta situación en el país, por esto dicha institución es indispensable en la actualidad en tema de protección de los derechos y para ello cuenta con unidad de atención que es la responsable de visitar a las familias dentro de los diferentes programas de atención al núcleo social.

1.2.8.5. Conformación del MIES: Estructura Orgánica

El Ministerio de Inclusión Económica y Social, para el cumplimiento de su misión desarrolla los siguientes procesos internos:

1.2.8.5.1. Procesos Gobernantes

- Ministerio
- Viceministerio de Inclusión Social, Ciclo de Vida y Familia
- Viceministerio de Aseguramiento y Movilidad Social

1.2.8.5.1.1. Procesos Agregadores de Valor

1.2.8.5.1.2. Proceso Desarrollo Integral

- Subsecretaría de desarrollo infantil integral
- Dirección de políticas de desarrollo infantil integral
- Dirección de servicios de centros infantiles del buen vivir
- Dirección de servicio Creciendo con Nuestros Hijos
- Subsecretaría de atención intergeneracional
- Dirección de la juventud y adolescencia
- Dirección de la población adulta mayor

1.2.8.5.1.3. Proceso de Protección Especial.

- Subsecretaría de protección especial
- Dirección de prevención de vulnerabilidad de derechos
- Dirección de servicios de protección especial
- Dirección de adopciones
- Dirección de gestión de riesgos
- Subsecretaría de discapacidades y familia
- Dirección de inclusión social
- Dirección de prestación de servicios
- Dirección de familia

1.2.8.5.1.4. Proceso de Aseguramiento

- Subsecretaría de aseguramiento no contributivo
- Dirección de transferencias
- Dirección de administración de datos
- Dirección de aseguramiento no contributivo y contingencias
- Dirección de operaciones

1.2.8.5.1.5. Proceso de Promoción y movilidad social

- Subsecretaría de inclusión económica y movilidad social
- Dirección de corresponsabilidad
- Dirección de diálogo y acompañamiento social
- Dirección de inclusión económica y promoción del trabajo

1.2.8.5.1.6. Proceso de habilitantes de asesoría.

1.2.8.5.1.7. Coordinación General de asesoría Jurídica.

- Dirección de asesoría jurídica y desarrollo normativo
- Dirección de patrocinio
- Dirección de organizaciones sociales

1.2.8.5.1.8.Coordinación General de gestión de conocimiento.

- Dirección de investigación y análisis
- Dirección de gestión de información y datos

1.2.8.5.1.9.Coordinación General de gestión estratégica.

- Dirección de administración de procesos
- Dirección de cambio de cultura organizacional
- Dirección de evaluación de la calidad de los servicios
- Dirección de tecnologías de la información

1.2.8.5.1.10. *Coordinación General de planificaciones***.**

- Dirección de planificación e inversión
- Dirección de seguimiento y evaluación
- Dirección de relaciones internacionales
- Dirección de participación

1.2.8.5.1.11. Dirección de auditoría interna

1.2.8.5.1.12. Dirección de comunicación social

1.2.8.5.1.13. Dirección de secretaria general

1.2.8.5.1.14. Proceso de habilitantes de apoyo

1.2.8.5.1.15. Coordinación general administrativa financiera

- Dirección administrativa
- Dirección financiera
- Dirección de infraestructura
- Dirección del talento humano

1.2.12.5.2. Procesos desconcentrados.

1.2.12.5.2.1. Nivel zonal.

- Coordinaciones zonales
- Procesos agregadores de valor
- Procesos habilitantes de asesoría
- Procesos habilitantes de apoyo
- Proceso administrativo
- Proceso financiero
- Proceso talento humano

1.2.12.5.2.2. Nivel Distrital

- Procesos gobernantes
- Procesos agregadores de valor
- Procesos habilitantes de asesoría
- Procesos habilitantes de apoyo
- Proceso administrativo
- Proceso financiero

Fuente: Artículo 20. Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Capítulo II. Método.

2.1 Nivel de estudio.

El método de investigación depende del paradigma de investigación que se emplee (Jiménez, Logroño, Rodas y Yépez, 1999), la presente investigación se fundamentó en el paradigma cualitativo porque estudió una población reducida de sujetos, en la que se interpretó el problema, se realizó trabajo de campo basado en evidencias documentales, no se utilizó hipótesis de estudio, lo cual permitió establecer que el nivel de estudio corresponde a:

Un paradigma de investigación es el punto de partida, la posición epistemológica y metodológica donde se ubica el investigador. Los conceptos pueden variar según el paradigma donde se ubique el investigador. La investigación tiene cuatro momentos: el diseño, la recolección de datos a partir de las fuentes, la reflexión crítica sobre los datos y la redacción del informe. El paradigma de investigación determinará el diseño, el método de recolección de datos y el tipo de análisis que se realiza con los datos.

La presente **investigación** es de tipo **descriptivo,** porque su estudio se dirigió a determinar cómo son y cómo estaba la situación de las variables intervinientes en el universo de estudio, describiendo los hechos tal y como aparecieron en la realidad.

2.2 Modalidad de investigación.

Este proyecto de grado se enmarcó dentro de la **investigación de campo** exige salir a recabar los datos. Sus fuentes pueden ser la naturaleza o la sociedad pero teniendo en contacto directo con la realidad, en este caso el investigador que desee estudiar el comportamiento de los trabajadores de una empresa ante la condiciones laborales ya que también es ex empleado de la unidad en, entonces trabajar con la realidad tal y como se mostró , con ayuda de las entrevistas a los empleados ; también fue de **tipo documental y bibliográfica** por la serie de documentos y materiales con contenido teórico científico que tuvieron que ser procesados para desarrollar tanto el marco teórico, como la propuesta de

control que se ha establecido para solucionar el problema encontrado. Es además un **proyecto de tipo factible** porque se desarrolló una propuesta de control,

2.3 Método.

El presente estudio utilizó los siguientes métodos:

El **método analítico:** mismo que se refiere a la desmembración de un todo en sus partes, debido a esta razón el método analítico dentro del presente trabajo investigativo permitió descomponer y analizar la realidad de los factores psicosociales de la unidad de acompañamiento analizada, para determinar los factores de riesgo psicosocial que más inciden en la salud de su talento humano, así como sus efectos presentes y futuros.

El **Método sintético** el cual se refiere a la construcción de un todo a partir de sus partes, en donde dentro de la presente investigación, este método permitió mediante un proceso de razonamiento reconstruir la problemática psicosocial que vive la institución motivo de estudio, a partir de la comprensión de los factores de riesgo psicosocial que más afectan al talento humano.

Finalmente dentro de esta investigación también se utilizó el **método inductivo** que va de lo particular a lo general, característica que permitió obtener conclusiones generales de la realidad de los factores de riesgo psicosocial que mayormente influyen en el desenvolvimiento del personal que pertenece a la unidad de acompañamiento estudiada, recalcando que mediante la aplicación del instrumento de medición aplicado, se consiguió visualizar la realidad psicosocial de la institución en estudio.

2.4 Población y muestra.

El estudio de los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en la salud del unidad de atención de Mies 11D06 del cantón Calvas, se encuentra conformado por un universo de estudio de cincuenta y siete personas.

Capítulo III. Resultados.

3.1 Presentación y análisis de resultados.

Esta actividad se efectuó en la unidad de apoyo en el periodo de 2019 en el mes de mayo con la ayuda de la Directora Lcda. Doris Duque con la cual se reunió previamente para la explicación del trabajo y también se comunicó vía correo para obtener el permiso correspondiente para realizar la presente investigación.

Posteriormente se procedió a entrevistar a la encargada de la unidad de recursos humanos la cual manifestó que existen permisos médicos por temas de migrañas y dolores de cabeza (20), además de esto también está que existen ciertos problemas en cuanto al personal de la unidad que desde el año pasado se ha venido dando casos de incumplimientos , se han hecho llamados atención y también desvinculaciones a los técnicos de campo por temas con la realización de la gestión del trabajo los cuales incumplen con la norma técnica dentro de la institución, las cuales han sido por no ir a los lugares de trabajo en campo y no visitar las familias asignadas con lo cual las personas se quedan sin esta ayuda de parte del estado , además de esto está la falsificación de firmas la cual realizan para aparentar que han visitado a las familias , en el presente año se incluyó a personal como son los técnicos de seguimiento con lo cual se tuvo control, sobre este tema pero sigue siendo somero.

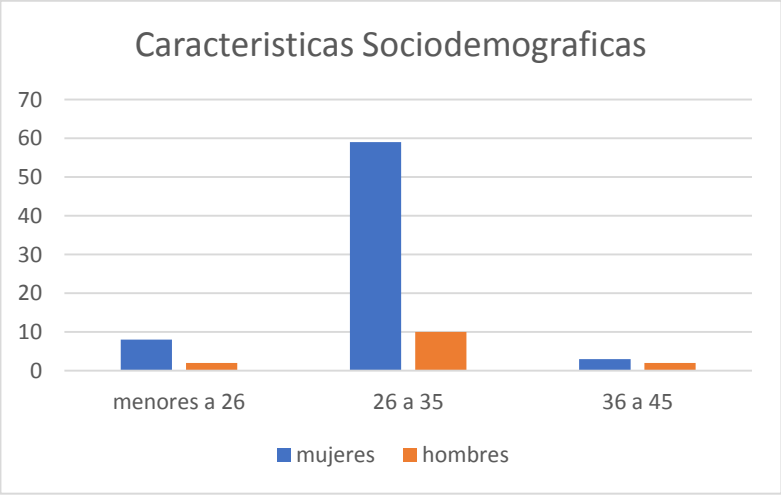
También se organizó con la ayuda del personal a cargo de una capacitación, y se pudo aplicar a las 84 personas, 60 mujeres de técnicas de campo 10 hombres técnicos de 60 técnicos de campo, 10 mujeres administrativo y 4 hombres administrativos que trabajan en la unidad esta unidad es la más representativa dentro del MIES ya que es la más numerosa y con el proyecto líder en apoyo social del Estado, esta encuesta se la realizo en horas de trabajo con la previa explicación de cómo llenarla

Tabla: Organización de la Unidad de Apoyo del MIES motivo de estudio

	Mujeres	Hombres	Total
Tec. Campo	60	10	70
Administrativo	10	4	14
Subtotal	70	14	84

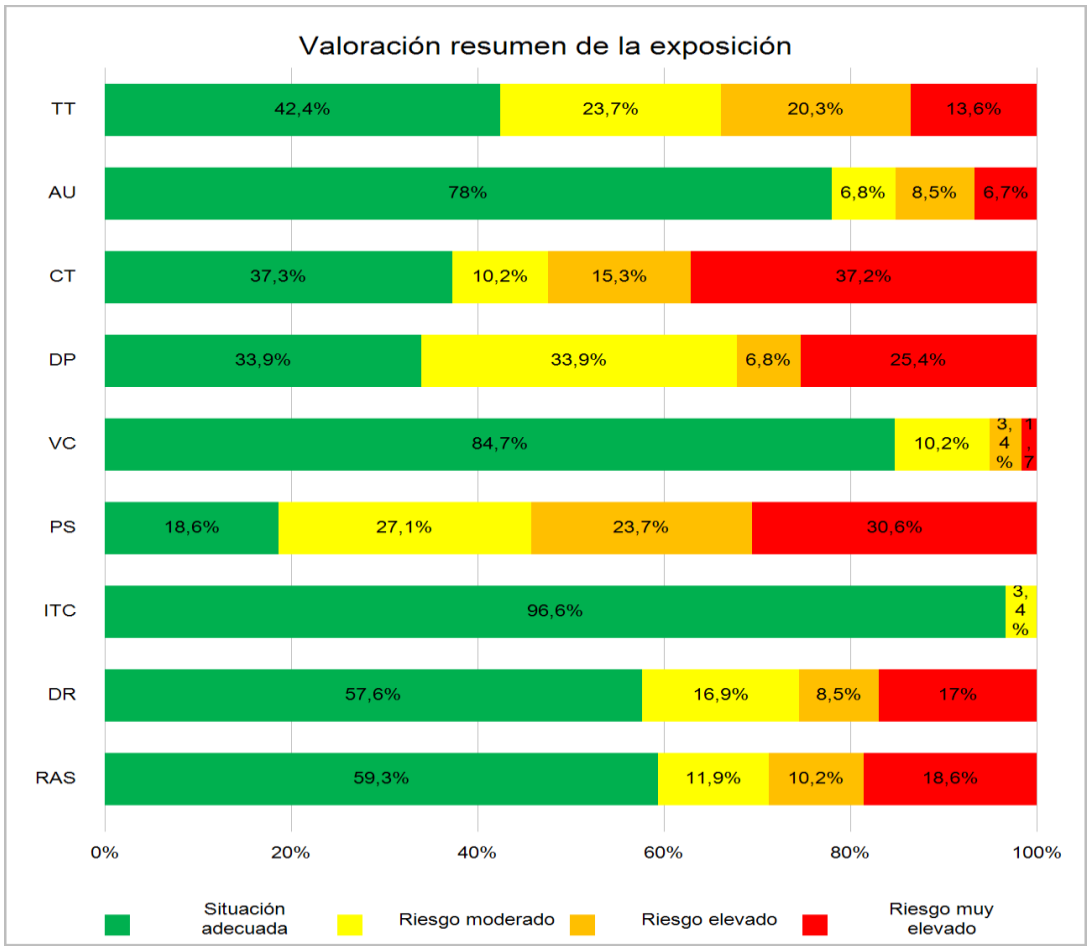
Fuente: Autor de este trabajo

Las características sociodemográficas de los sujetos a los cuales se les aplicó el cuestionario F-PSICO 4.0 indican que existe 8 mujeres técnicas de campo y 2 hombres técnicos de campo de menos de 26 años de edad; en el grupo etario de 26 a 35 años de edad existen 52 mujeres técnicas de campo, 7 mujeres administrativas, 8 hombres técnicos de campo, 2 hombres administrativos; en el grupo etario de 36 a 45 años de edad, existen 3 mujeres administrativas y 2 hombres administrativos.



3.2 Análisis de resultados.

Figura 1. Perfil de los factores de riesgo Psicosocial de las Técnicas de Campo mujeres del Mies Distrito 11D06.



Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Como podemos analizar dentro de la Figura1. Encontramos el perfil de los factores de riesgo Psicosocial de las Técnicas de Campo mujeres del Mies Distrito 11D06, recalcando que existe varias variables que se encuentran afectadas, por lo cual requieren de atención prioritaria, para que de esta manera se pueda crear una propuesta que permita disminuir mencionados niveles, logrando así tener un mejor perfil psicosocial que mejorara la calidad de trabajo dentro de la institución.

Para tener una idea más clara de las variables que se encuentran afectadas dentro de este grupo de análisis, a continuación me permito hacer un detalle más amplio, que me permita analizar los diferentes factores de riesgo Psicosocial que se encuentran muy elevados.

Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgos muy elevado.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo muy elevado
CT: Carga de Trabajo.	37,2%
PS: Participación/ Supervisión	30,6%
DP: Demandas Psicológicas	25,4%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	18,6%
DR: Desempeño de rol (DR).	17%
TT: Tiempo de trabajo.	13,6%
AU: Autonomía	6,7%
VC: Variedad/ Contenido	1,7%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0,0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

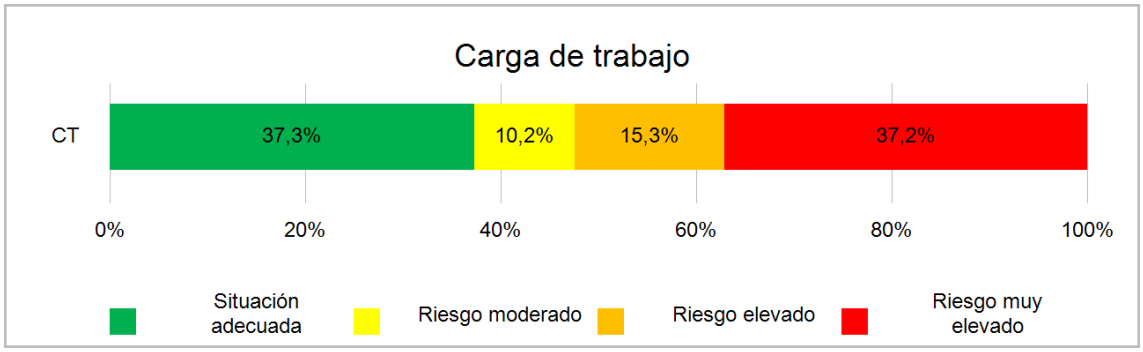
Análisis de riesgo muy elevado de los factores de riesgo psicosocial del grupo de técnicas de campo mujeres.

Entre los factores de riesgo psicosocial más altos dentro del grupo operativo de mujeres se encuentra: Carga de trabajo (CT) con 37,2%, seguido de la variable Participación/ Supervisión (PS) con un 30,6% y finalmente Demandas Psicológicas (DP) con un 25,4%. Tomando en cuenta que según los datos recolectados mediante la encuesta aplicada estos son

los factores de riesgo psicosocial que se encuentran en un riesgo muy elevado, los cuales requieren de atención prioritaria para disminuir sus niveles y así obtener una mejor calidad de trabajo dentro de la institución.

Para una mejor compresión a continuación realizo un detalle más amplio de los mismos.

Figura 2. Valoración de la exposición en Participación/ Supervisión



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
22	6	9	22

La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques como son:

- Presiones de tiempos

.

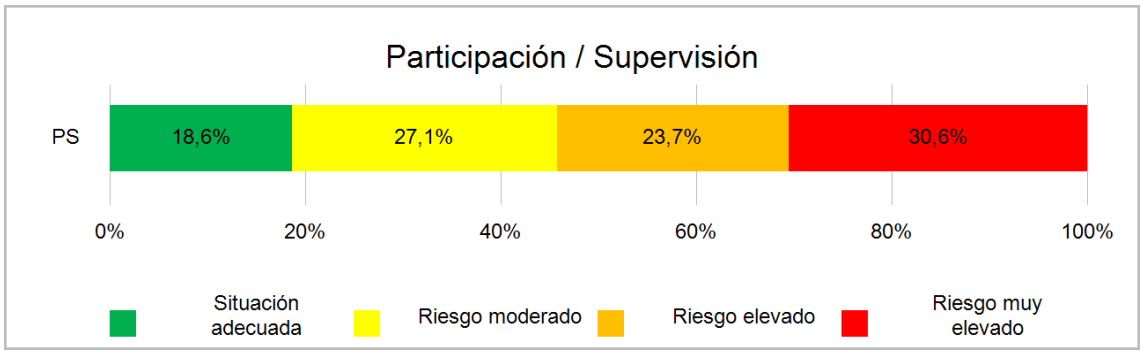
- Esfuerzo de atención

.

- Cantidad y dificultad de la tarea

Según lo antes mencionado se determina que existen 22 trabajadores bajo el riesgo muy elevado.

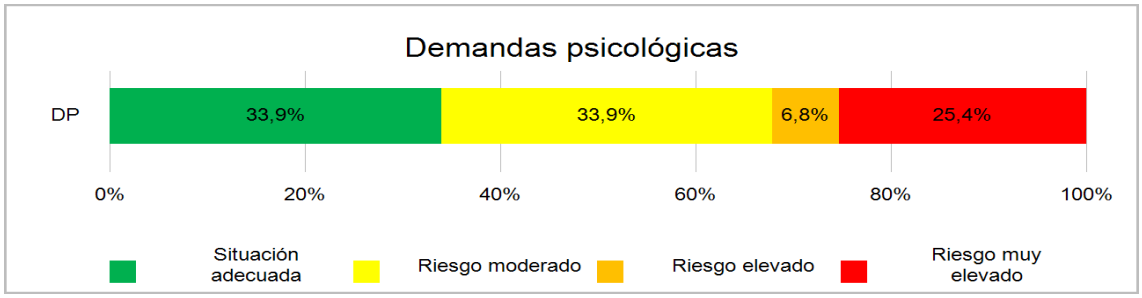
Figura 3. Valoración de la exposición en Participación/ Supervisión



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	16	14	18

Dentro de la participación / supervisión se determina que existen 18 trabajadores en riesgo muy elevado.

Figura 4. Valoración de la exposición en Demandas Psicológicas



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	20	4	15

La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques referentes a

- Exigencias cognitivas
- Exigencias emocionales

Debido a esto se determina que existen 15 trabajadores en riesgo muy elevado.

Análisis de riesgo muy elevado de los factores de riesgo psicosocial del grupo de técnicas de campo mujeres.

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

Tabla 2. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgos elevado.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo elevado
PS: Participación/ Supervisión	23,7%
TT: Tiempo de trabajo.	20,3%
CT: Carga de Trabajo.	15,3%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	10,2%
DR: Desempeño de rol (DR).	8,5%
AU: Autonomía	8,5%
DP: Demandas Psicológicas	6,8%
VC: Variedad/ Contenido	3,4%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0,0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Análisis de riesgo moderado de los factores de riesgo psicosocial del grupo de técnicas de campo mujeres.

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

Tabla 3. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgos moderado.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo moderado
DP: Demandas Psicológicas	33,9%
PS: Participación/ Supervisión	27,1%
TT: Tiempo de trabajo.	23,7%
DR: Desempeño de rol (DR).	16,9%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	11,9%
CT: Carga de Trabajo	10,2%
VC: Variedad/ Contenido	10,2%
AU: Autonomía	6,8%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	3,4%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Análisis de situación adecuada de los factores de riesgo psicosocial del grupo de técnicas de campo mujeres.

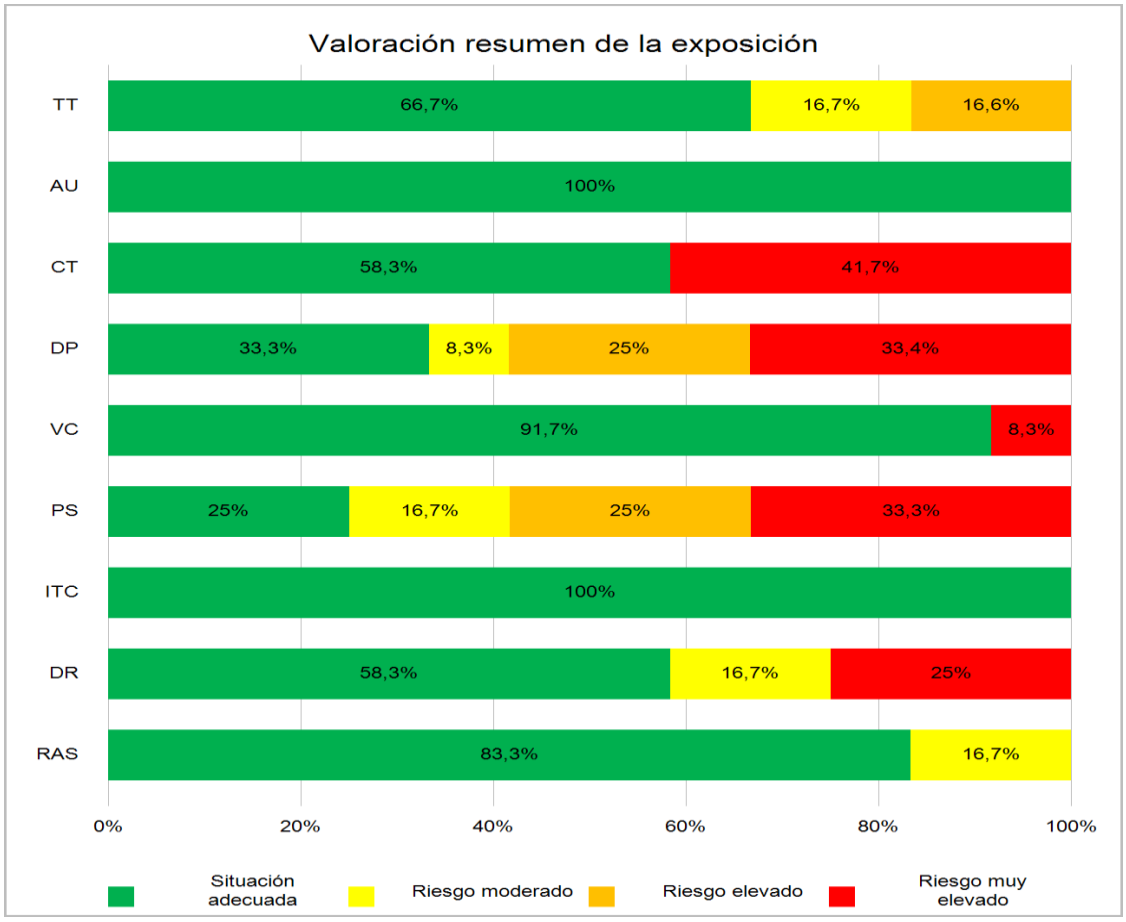
En la siguiente tabla se encuentra los resultados de los factores de riesgo psicosocial en nivel de situación adecuada priorizados.

Tabla 4. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgos elevado.

Factores de riesgo psicosocial	Situación adecuada
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	96,60%
VC: Variedad/ Contenido	84,70%
AU: Autonomía	78,00%
DR: Desempeño de rol (DR).	59,3%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	57,6%
TT: Tiempo de trabajo.	42,40%
CT: Carga de Trabajo	37,30%
DP: Demandas Psicológicas	33,90%
PS: Participación/ Supervisión	18,60%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Figura 5. Perfil Psicosocial de los Técnicos de Campo hombres del Mies Distrito 11D06.



Elaborado por: (Bermeo, C. 2019)

Como podemos analizar dentro de la Figura 5. Encontramos el perfil de los factores de riesgo Psicosocial de los Técnicos de Campo hombres del Mies Distrito 11D06, recalcando que existe varias variables que se encuentran afectadas, por lo cual requieren de atención prioritaria, para que de esta manera se pueda crear una propuesta que permita disminuir mencionados niveles, logrando así tener un mejor perfil psicosocial que mejorara la calidad de trabajo dentro de la institución.

Para tener una idea más clara de las variables que se encuentran afectadas dentro de este grupo de análisis, a continuación me permito hacer un detalle más amplio, que me permita analizar los diferentes factores de riesgo psicosocial que se encuentran muy elevados.

Tabla 5. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgos muy elevado del Grupo de Técnicos de Campo hombres.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo muy elevado
CT: Carga de Trabajo.	41,7%
DP: Demandas Psicológicas	36,4%
PS: Participación/ Supervisión	33,3%
DR: Desempeño de rol (DR).	25%
VC: Variedad/ Contenido	8,3%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	0,0%
TT: Tiempo de trabajo.	0,0%
AU: Autonomía	0,0%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0,0%

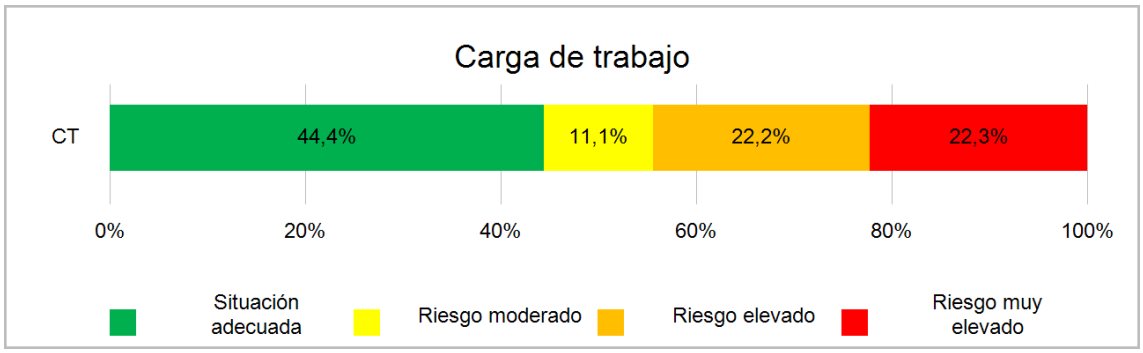
Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Análisis de riesgo muy elevado de los factores de riesgo psicosocial del grupo de técnicos de campo hombres.

Entre los factores de riesgo psicosocial más altos dentro del grupo de técnicos de campo hombres se encuentra: Carga de trabajo (CT) con 41,7%, seguido de Demandas Psicológicas (DP) con un 36,4% y finalmente Participación/ Supervisión (PS) con un 33,3 %. Tomando en cuenta que según los datos recolectados mediante la encuesta aplicada estos son los factores de riesgo psicosocial que se encuentran en un riesgo muy elevado, los cuales requieren de atención prioritaria para disminuir sus niveles y así obtener una mejor calidad de trabajo dentro de la institución.

Para una mejor compresión a continuación realizo un detalle más amplio de los mismos.

Figura 42. Valoración de Carga de Trabajo.



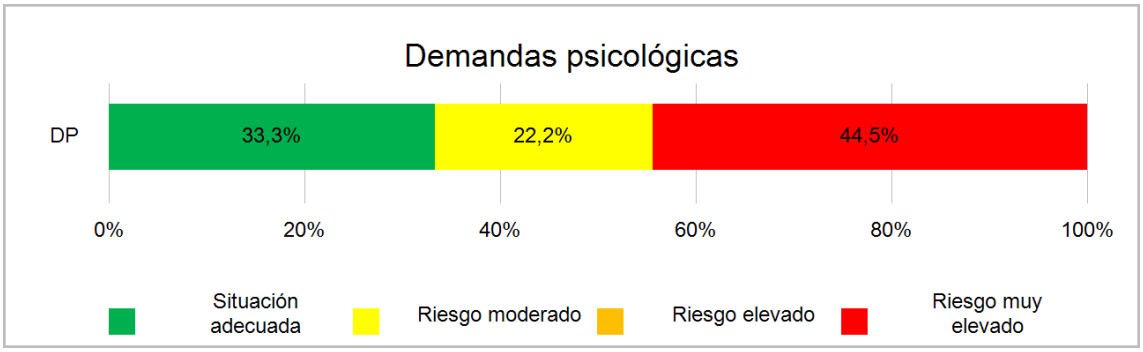
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	1	2	2

La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques como son:

- Presiones de tiempos
- Esfuerzo de atención
- Cantidad y dificultad de la tarea

Por lo antes mencionado se determina que existen 2 trabajadores en muy elevado riesgo.

Figura 6. Valoración de las demandas Psicológicas



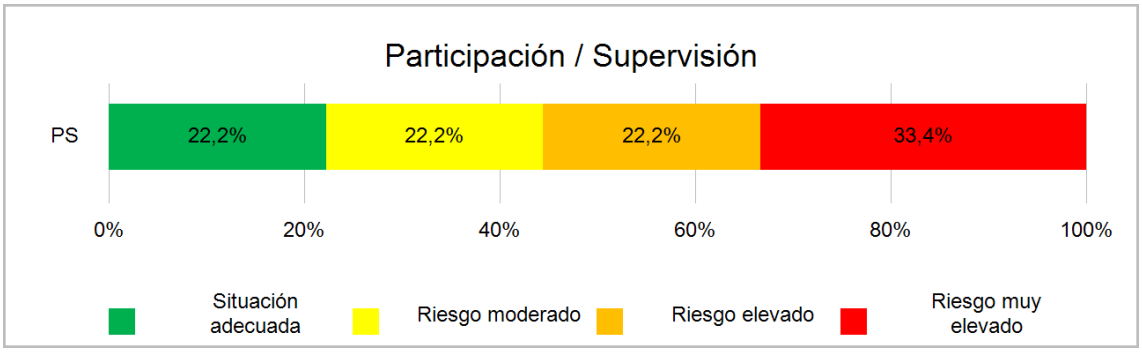
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	2	0	4

La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes como son:

- Exigencias cognitivas
- Exigencias emocionales

Por lo antes mencionado se determina que existen 4 trabajadores en muy elevado riesgo.

Figura 7. Valoración de la participación /supervisión.



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	2	2	3

Dentro de participación /supervisión existen 3 trabajadores con riesgo muy elevado.

Análisis de riesgo elevado de los factores de riesgo psicosocial del grupo de técnicos de campo hombres.

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

Tabla 6. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgo elevado del Grupo de Técnicos de Campo hombres.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo elevado
DP: Demandas Psicológicas	25%
PS: Participación/ Supervisión	25%
TT: Tiempo de trabajo.	16,6
CT: Carga de Trabajo.	0,0%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	0,0%
DR: Desempeño de rol (DR).	0,0%
AU: Autonomía	0,0%
VC: Variedad/ Contenido	0,0%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0,0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Análisis de riesgo moderado de los factores de riesgo psicosocial del grupo de técnicos de campo hombres.

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

Tabla 7. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgo elevado del Grupo de Técnicos de Campo hombres.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo moderado
TT: Tiempo de trabajo.	16,7%

DR: Desempeño de rol (DR).	16,7%
PS: Participación/ Supervisión	16,7%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	16,7%
DP: Demandas Psicológicas	8,3,%
CT: Carga de Trabajo	0,0%
VC: Variedad/ Contenido	0,0%
AU: Autonomía	0,0%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0,0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Análisis en situación adecuada de los factores de riesgo psicosocial del grupo de técnicos de campo hombres.

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

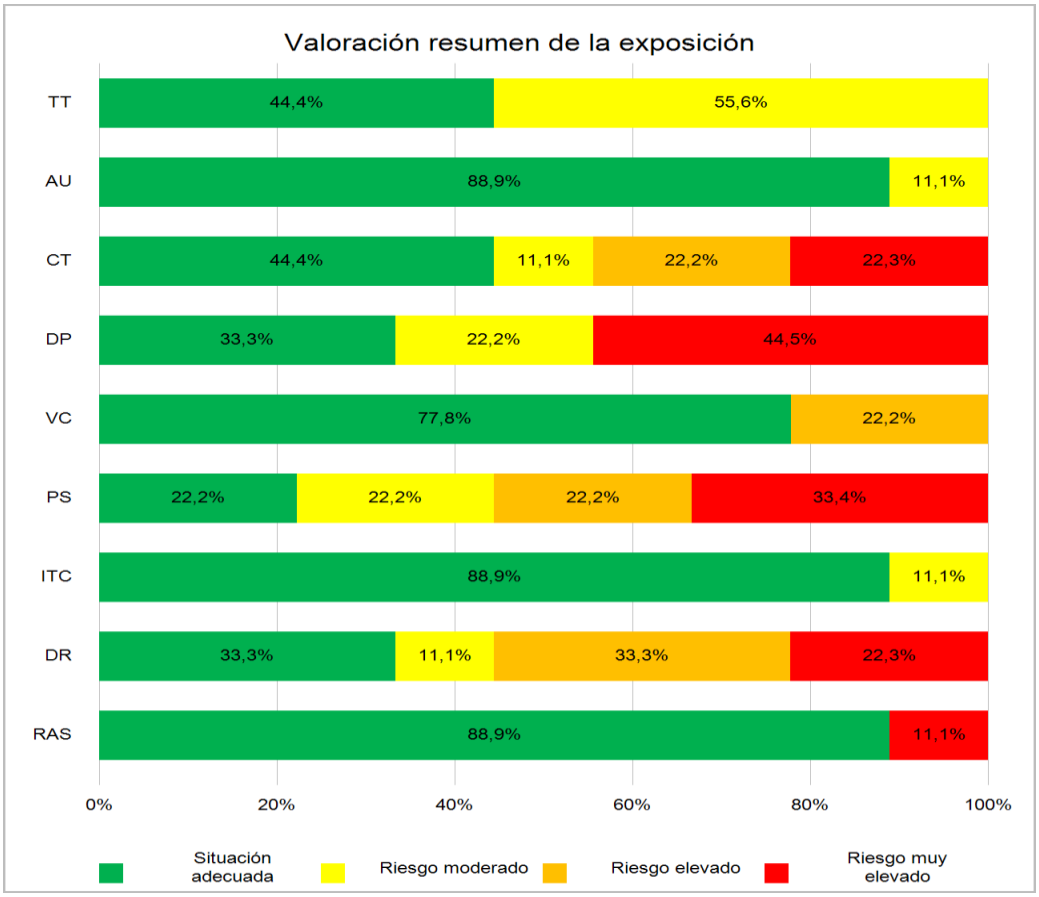
Factores de riesgo psicosocial	Situación adecuada
AU: Autonomía	100%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	100%
VC: Variedad/ Contenido	91,70%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	83,30%
TT: Tiempo de trabajo.	66,70%
CT: Carga de Trabajo	58,30%
DR: Desempeño de rol (DR).	58,30%
DP: Demandas Psicológicas	33,30%

PS: Participación/ Supervisión	25,00%

Tabla 8. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgo elevado del Grupo de Técnicos de Campo hombres.

Elaborado por: Bermeo, C. (2019

Figura 8. Perfil Psicosocial del personal Administrativo mujer del Mies Distrito 11D06.



Elaborado por: Bermeo, C. (2019).

Como podemos analizar dentro de la Figura 8. Encontramos el perfil de los factores de riesgo Psicosocial del personal administrativo mujeres del Mies Distrito 11D06, recalcando que existe varias variables que se encuentran afectadas, por lo cual requieren de atención prioritaria, para que de esta manera se pueda crear una propuesta que permita disminuir mencionados niveles, logrando así tener un mejor perfil psicosocial que mejorará la calidad de trabajo dentro de la institución

Para tener una idea más clara de las variables que se encuentran afectadas dentro de este grupo de análisis, a continuación me permito hacer un detalle más amplio, que me permita analizar los diferentes factores de riesgo Psicosocial que se encuentran muy elevados.

Tabla 9. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgo elevado del Grupo administrativo mujeres.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo muy elevado
DP: Demandas Psicológicas	44,5%
PS: Participación/ Supervisión	33,4%
CT: Carga de Trabajo.	22,3%
DR: Desempeño de rol (DR).	22,3%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	11,1%
VC: Variedad/ Contenido	0,0%
TT: Tiempo de trabajo.	0,0%
AU: Autonomía	0,0%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0,0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

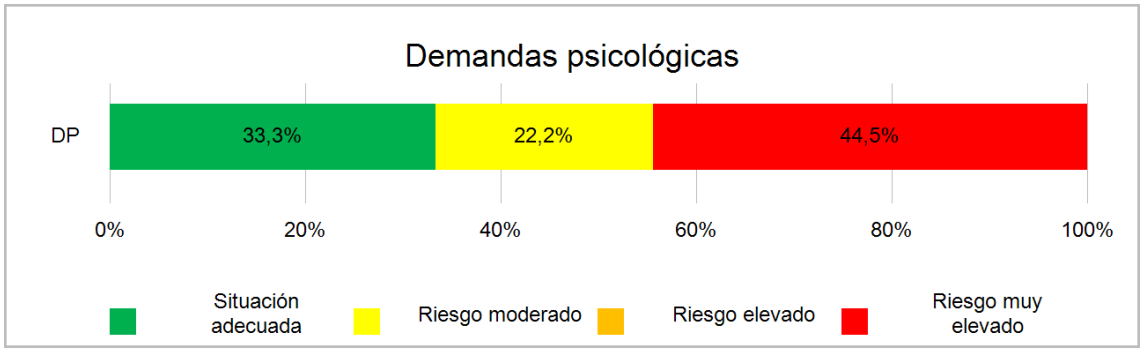
Análisis de riesgo muy elevado de los factores de riesgo psicosocial del grupo administrativo mujeres.

Entre los factores de riesgo psicosocial más altos dentro del grupo administrativo mujeres se encuentra la variable de Demandas Psicológicas (DP) con un 44,5% seguido de Participación/ Supervisión (PS) con un 33,4%. Tomando en cuenta que según los datos recolectados mediante la encuesta aplicada estos son los factores de riesgo psicosocial que se

encuentran en un riesgo muy elevado, los cuales requieren de atención prioritaria para disminuir sus niveles y así obtener una mejor calidad de trabajo dentro de la institución.

Para una mejor compresión a continuación realizo un detalle más amplio de los mismos.

Figura 8. Valoración de la Demanda psicológica.



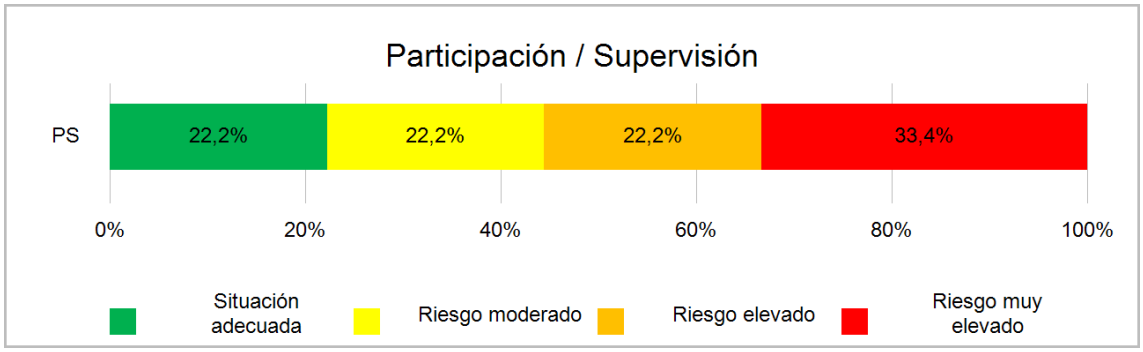
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	2	0	4

La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes como son:

- Exigencias cognitivas
- Exigencias emocionales

Por lo antes mencionado se determina que existen 4 trabajadores en muy elevado riesgo.

Figura 9. Valoración de la Participación / Supervisión.



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	2	2	3

Se determina que existen 3 trabajadores en muy elevado riesgo.

Análisis de riesgo elevado de los factores de riesgo psicosocial del grupo administrativo mujeres.

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

Tabla 10. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgo elevado del Grupo administrativo mujeres.

Factores de riesgo psicosocial	**Riesgo elevado**
DR: Desempeño de rol (DR).	33,3%
CT: Carga de Trabajo.	22,3%
VC: Variedad/ Contenido	22,3%
PS: Participación/ Supervisión	22,3%%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	0,0%

DP: Demandas Psicológicas	0,0%
AU: Autonomía	0,0%
TT: Tiempo de trabajo.	0,0%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0,0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Análisis de riesgo moderado de los factores de riesgo psicosocial del grupo administrativo mujeres.

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

Tabla 11. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgo moderado del Grupo administrativo mujeres.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo moderado
TT: Tiempo de trabajo.	55,6%
DP: Demandas Psicológicas	22,2%
PS: Participación/ Supervisión	22,2%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	11,1%
DR: Desempeño de rol (DR).	11,1%
CT: Carga de Trabajo	11,1%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	11,1%
AU: Autonomía	0,0%
VC: Variedad/ Contenido	0,0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Análisis en situación adecuada de los factores de riesgo psicosocial del grupo administrativo mujeres.

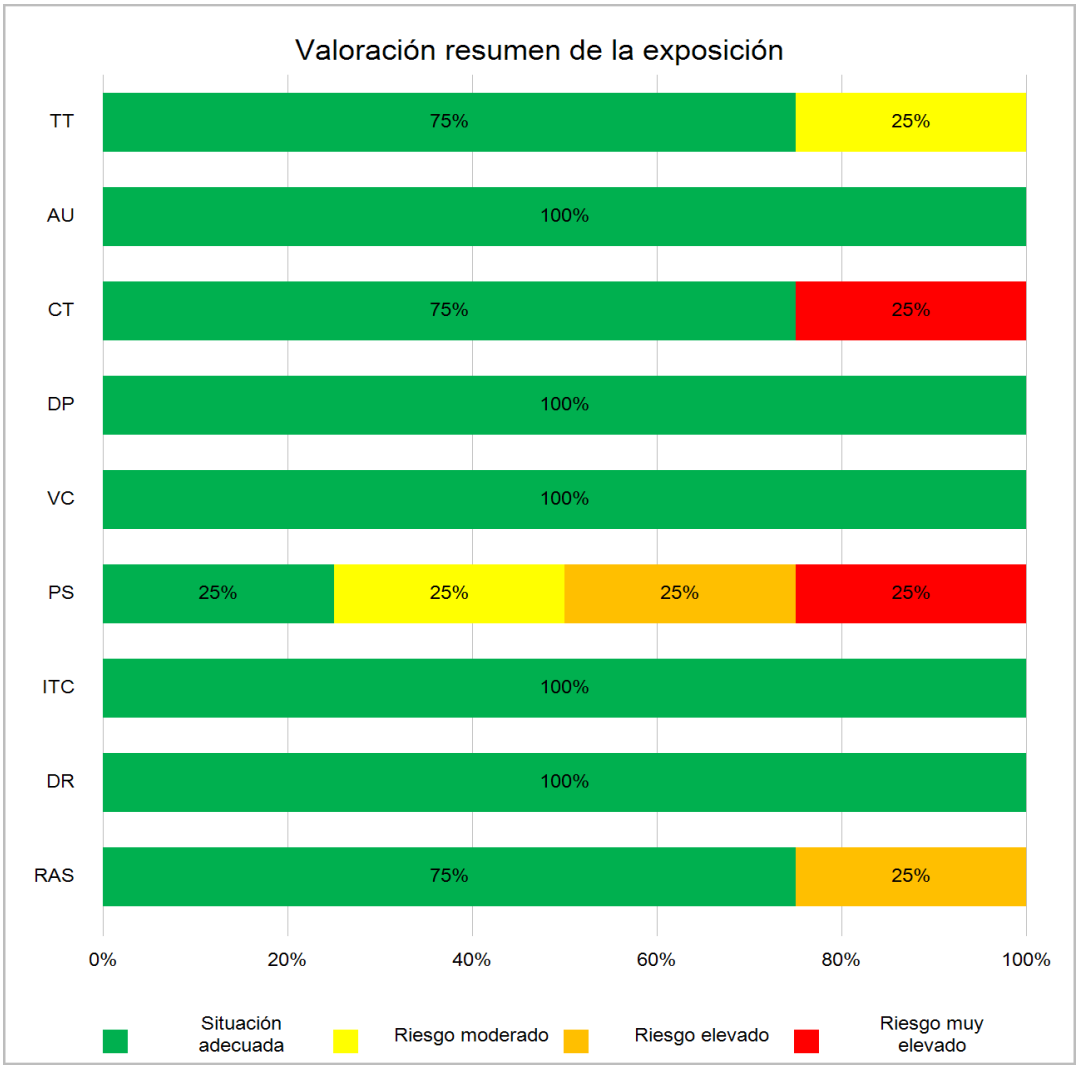
En la siguiente tabla se encuentra los resultados de los factores de riesgo psicosocial en nivel de situación adecuada priorizados:

Tabla 11. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgo en situación adecuada del Grupo administrativo mujeres.

Factores de riesgo psicosocial	Situación adecuada
AU: Autonomía	88,90%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	88,90%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	88,90%
VC: Variedad/ Contenido	77,80%
TT: Tiempo de trabajo.	44,40%
CT: Carga de Trabajo	44,40%
DR: Desempeño de rol (DR).	33,30%
DP: Demandas Psicológicas	33,30%
PS: Participación/ Supervisión	22,20%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Figura 10. Perfil Psicosocial del personal Administrativo hombre del Mies Distrito 11D06.



Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Como podemos analizar dentro de la Figura 10. Encontramos el perfil de los factores de riesgo Psicosocial del personal administrativo hombre del Mies Distrito 11D06, recalcando que existe varias variables que se encuentran afectadas, por lo cual requieren de atención prioritaria, para que de esta manera se pueda crear una propuesta que permita disminuir mencionados niveles, logrando así tener un mejor perfil psicosocial que mejorara la calidad de trabajo dentro de la institución.

Para tener una idea más clara de las variables que se encuentran afectadas dentro de este grupo de análisis, a continuación me permito hacer un detalle más amplio, que me permita analizar los diferentes factores de riesgo Psicosocial que se encuentran muy elevados.

Tabla 12. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgo muy elevado del Grupo administrativo Hombres.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo muy elevado
PS: Participación/ Supervisión	25%
CT: Carga de Trabajo.	25%
DP: Demandas Psicológicas	0%
DR: Desempeño de rol (DR).	0%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	0%
VC: Variedad/ Contenido	0%
TT: Tiempo de trabajo.	0%
AU: Autonomía	0%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

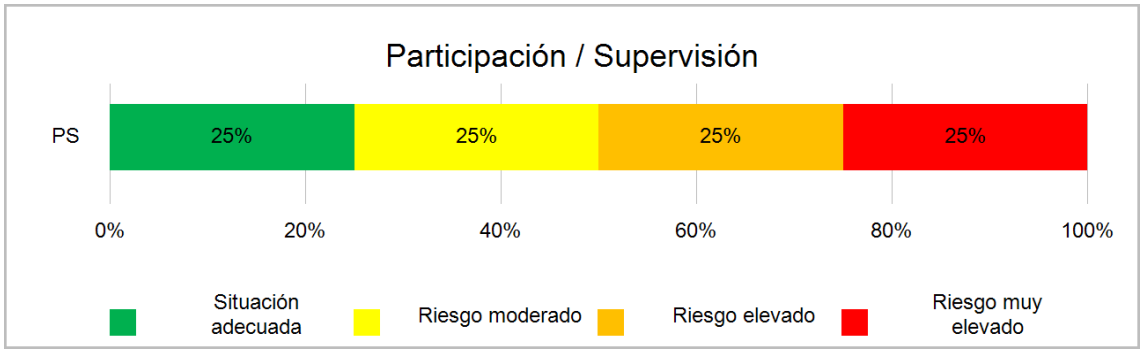
Análisis de riesgo muy elevado de los factores de riesgo psicosocial del grupo administrativo hombres.

Entre los factores de riesgo psicosocial más altos dentro del grupo administrativo hombres se encuentra: Carga de trabajo (CT) con 25%, seguido de la variable Participación/ Supervisión (PS) con un 25 %**.** Tomando en cuenta que según los datos recolectados mediante la encuesta aplicada estos son los factores de riesgo psicosocial que se encuentran en un

riesgo muy elevado, los cuales requieren de atención prioritaria para disminuir sus niveles y así obtener una mejor calidad de trabajo dentro de la institución.

Para una mejor compresión a continuación realizo un detalle más amplio de los mismos.

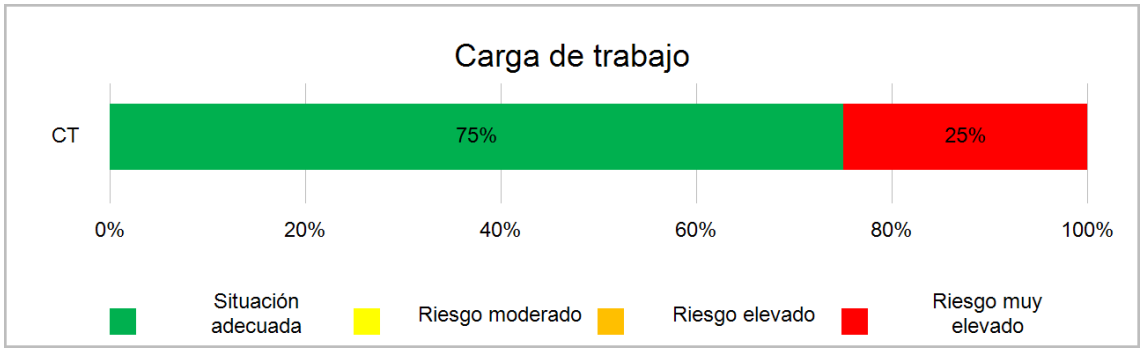
Figura 11. Valoración de la participación / supervisión.



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
1	1	1	1

Se determina que existe 1 trabajador en riesgo muy elevado.

Figura 12. Valoración de la Carga de Trabajo.



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	0	0	1

La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques como son:

- Presiones de tiempos
- Esfuerzo de atención
- Cantidad y dificultad de la tarea

Por lo antes mencionado se determina que existen 1 trabajador en muy elevado riesgo.

Análisis de riesgo elevado de los factores de riesgo psicosociales del grupo administrativo hombres.

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

Tabla 13. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgo elevado del Grupo administrativo Hombres.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo elevado
PS: Participación/ Supervisión	25%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	25%
DR: Desempeño de rol (DR).	0%
CT: Carga de Trabajo.	0%
VC: Variedad/ Contenido	0%
DP: Demandas Psicológicas	0%
AU: Autonomía	0%
TT: Tiempo de trabajo.	0%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Análisis de riesgo moderado de los factores de riesgo psicosociales del grupo administrativo hombres.

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

Tabla 14. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgo moderado del Grupo administrativo Hombres.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo moderado
TT: Tiempo de trabajo.	25%
PS: Participación/ Supervisión	25%
DP: Demandas Psicológicas	0%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	0%
DR: Desempeño de rol (DR).	0%
CT: Carga de Trabajo	0%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0%
AU: Autonomía	0%
VC: Variedad/ Contenido	0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Análisis en situación adecuada de los factores de riesgo psicosociales del grupo administrativo hombres.

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

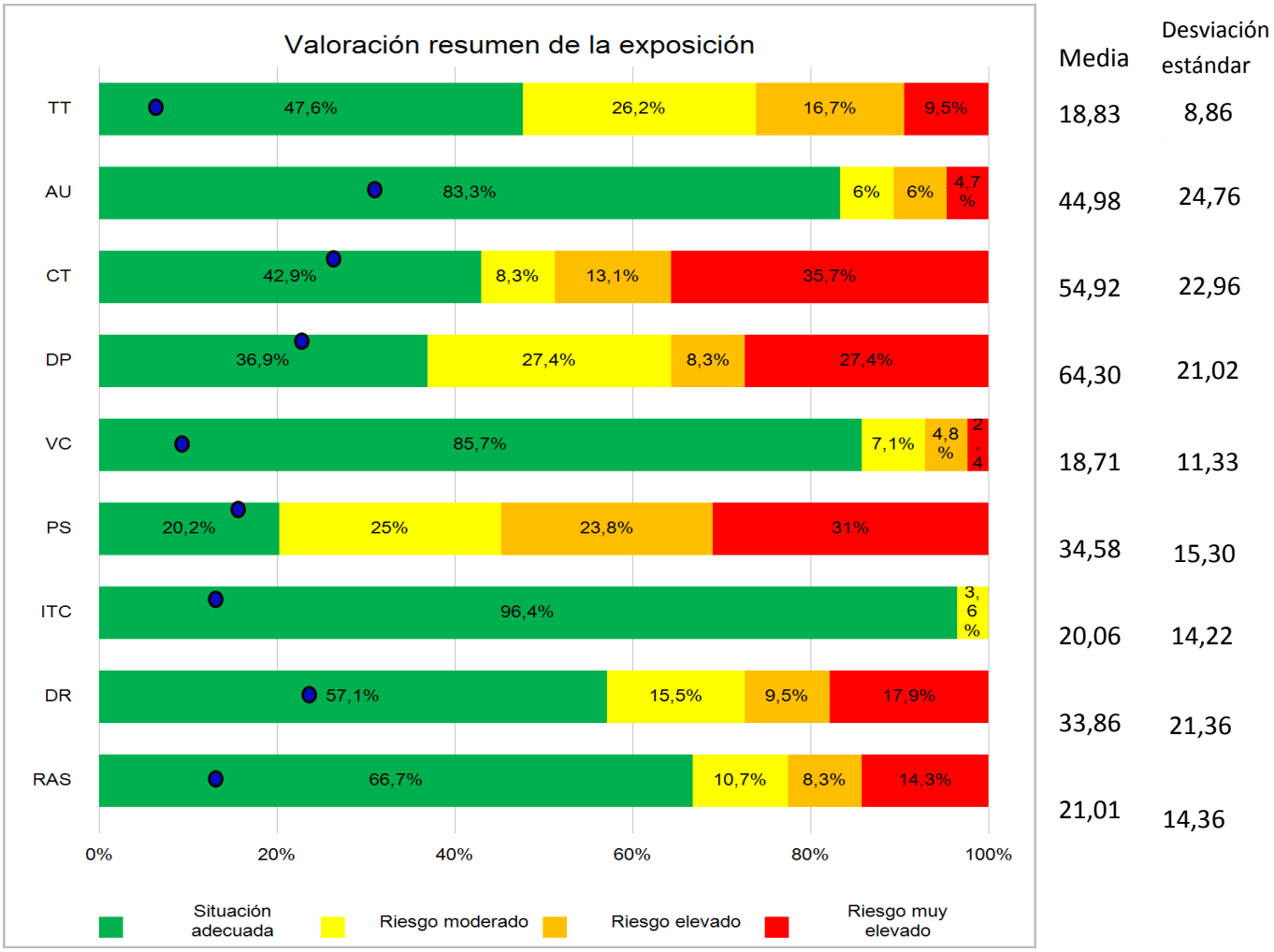
Tabla 15. Factores de riesgo psicosocial priorizados en situación adecuada del Grupo administrativo Hombres.

Factores de riesgo psicosocial	Situación adecuada
AU: Autonomía	100%
DP: Demandas Psicológicas	100%
VC: Variedad/ Contenido	100%

ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	100%
DR: Desempeño de rol (DR).	100%
TT: Tiempo de trabajo.	75%
CT: Carga de Trabajo	75%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	75%
PS: Participación/ Supervisión	25%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Figura 13. Perfil psicosocial del personal del Mies Distrito 11D06.



Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Como podemos analizar dentro de la Figura 13. Encontramos el perfil de los factores de riesgo Psicosocial del personal del Mies Distrito 11D06, recalcando que existe varias variables que se encuentran afectadas a nivel general, por lo cual requieren de atención prioritaria, para que de esta manera se pueda crear una propuesta a nivel de establecimiento que permita disminuir mencionados niveles, logrando así tener un mejor perfil psicosocial que mejorara la calidad de trabajo dentro de la institución.

Para tener una idea más clara de las variables que se encuentran afectadas dentro de este grupo de análisis, a continuación me permito hacer un detalle más amplio, que me permita analizar los diferentes factores de riesgo Psicosocial que se encuentran muy elevados.

Tabla 16. Factores de riesgo psicosocial priorizados en riesgo muy levado del personal del Mies Distrito 11D06.

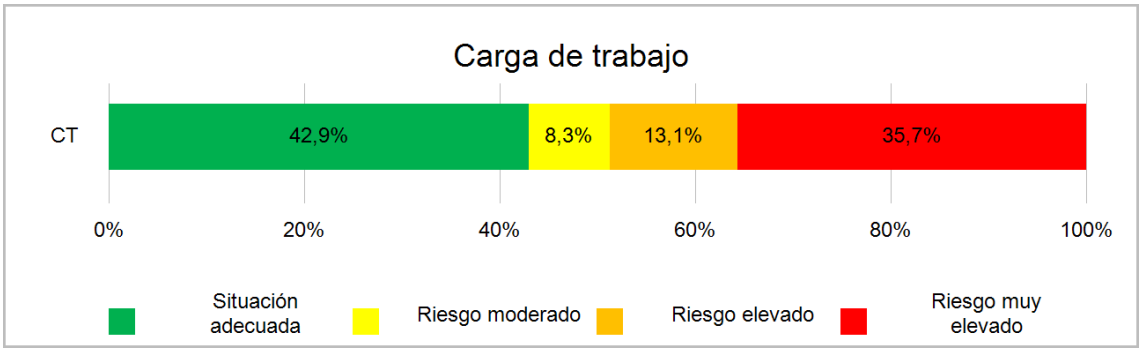
Factores de riesgo psicosocial	**Riesgo muy elevado**
CT: Carga de Trabajo.	37,2%
PS: Participación/ Supervisión	30,6%
DP: Demandas Psicológicas	25,4%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	18,6%
DR: Desempeño de rol (DR).	17%
TT: Tiempo de trabajo.	13,6%
AU: Autonomía	6,7%
VC: Variedad/ Contenido	1,7%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Entre los factores de riesgo psicosocial más altos dentro del personal del Mies Distrito 11D06 tenemos Carga de trabajo (CT) con 37,2%, seguido de la variable Participación/ Supervisión (PS) con un 30,6 % y finalmente demandas Psicológicas (DP) con 25,4%. Tomando en cuenta que según los datos recolectados mediante la encuesta aplicada estos son los factores de riesgo psicosocial que se encuentran en un riesgo muy elevado, los cuales requieren de atención prioritaria para disminuir sus niveles y así obtener una mejor calidad de trabajo dentro de la institución.

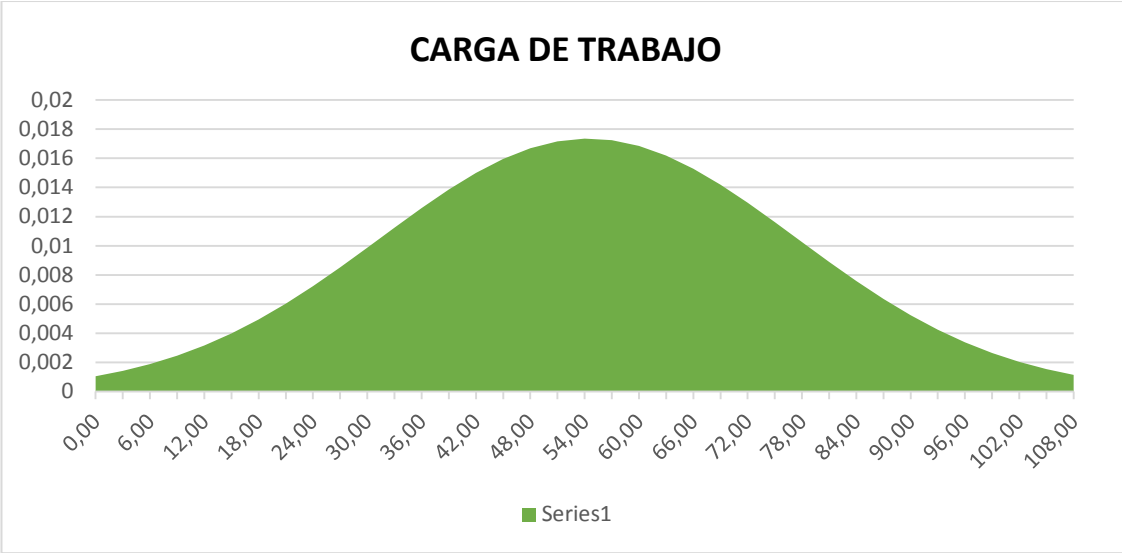
Para una mejor compresión a continuación realizo un detalle más amplio de los mismos

Figura 14. Valoración de Carga de trabajo



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
36	7	11	30

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	54,42	22,99	52,50

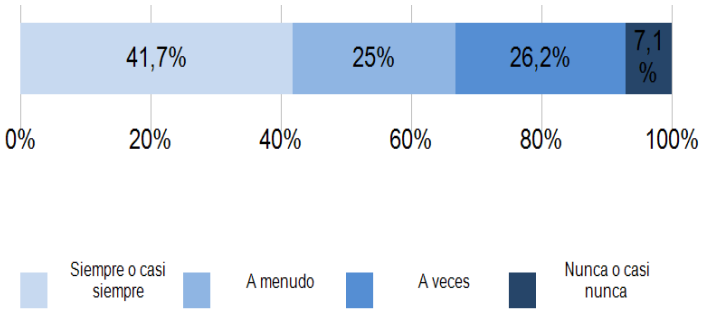


La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa: Presiones de tiempos

23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

Figura 15. Pregunta 23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado

Siempre o casi siempre	41,7 %
A menudo	25 %
A veces	26,2 %
Nunca o casi nunca	7,1 %

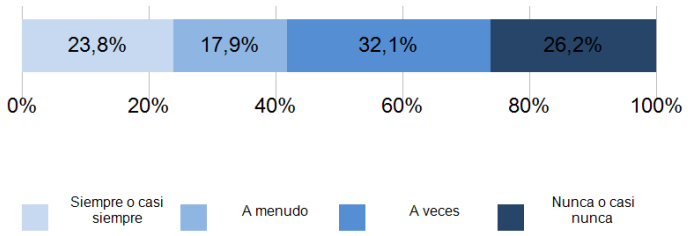


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

Figura 16. Pregunta 24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

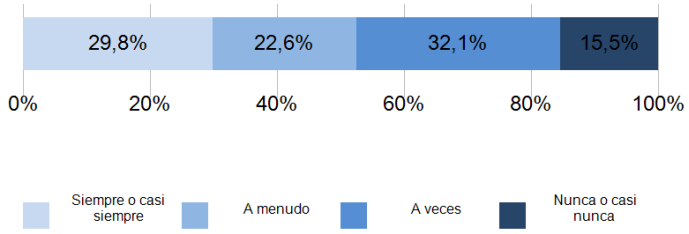
Siempre o casi siempre	23,8 %
A menudo	17,9 %
A veces	32,1 %
Nunca o casi nunca	26,2 %



25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

Figura 17. Pregunta 25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

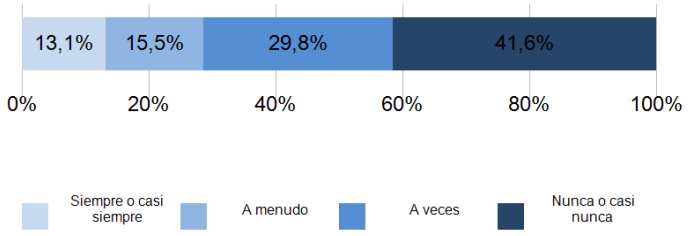
Siempre o casi siempre	29,8 %
A menudo	22,6 %
A veces	32,1 %
Nunca o casi nunca	15,5 %



21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas atu tarea)? (Sólo a título descriptivo)

Figura 18. Pregunta 21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas atu tarea)?

Siempre o casi siempre	13,1 %
A menudo	15,5 %
A veces	29,8 %
Nunca o casi nunca	41,6 %

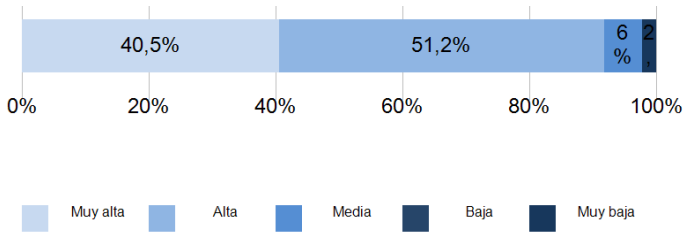


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

Figura 19. Pregunta 22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

Muy alta	40,5 %
Alta	51,2 %
Media	6 %
Baja	0 %
Muy baja	2,3 %

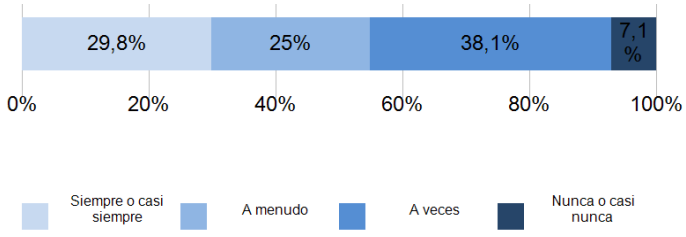


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

26.- ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Figura 20. Pregunta 26. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Siempre o casi siempre	29,8 %
A menudo	25 %
A veces	38,1 %
Nunca o casi nunca	7,1 %

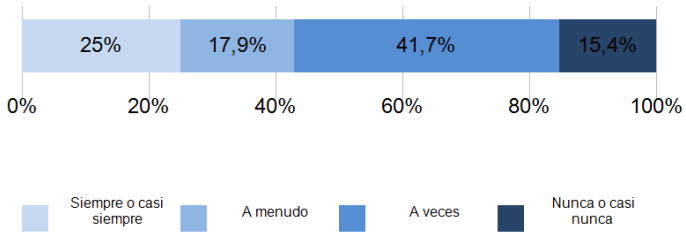


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

30 En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Figura 21. Pregunta 30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Siempre o casi siempre	25 %
A menudo	17,9 %
A veces	41,7 %
Nunca o casi nunca	15,4 %

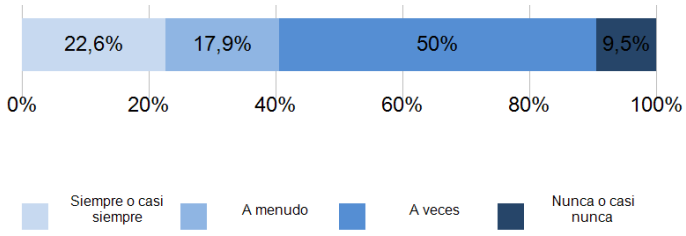


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 32. Pregunta 31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

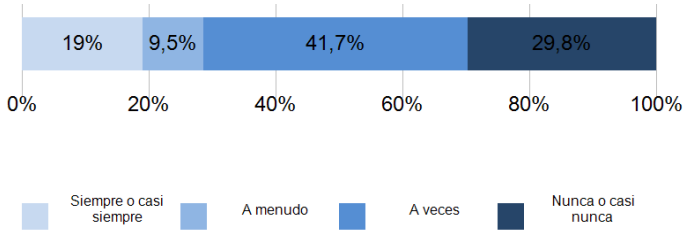
Siempre o casi siempre	22,6 %
A menudo	17,9 %
A veces	50 %
Nunca o casi nunca	9,5 %



30 - ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

Figura 33. Pregunta 32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

Siempre o casi siempre	19 %
A menudo	9,5 %
A veces	41,7 %
Nunca o casi nunca	29,8 %



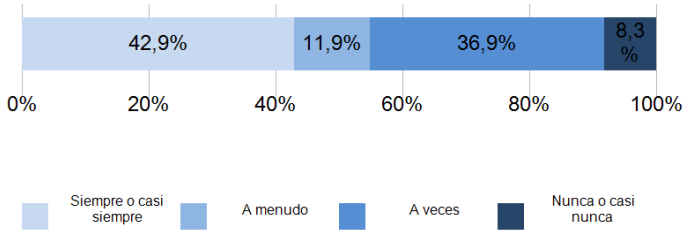
Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Cantidad y dificultad de la tarea:

4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Figura 34. Pregunta 4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Siempre o casi siempre	42,9 %
A menudo	11,9 %
A veces	36,9 %
Nunca o casi nunca	8,3 %

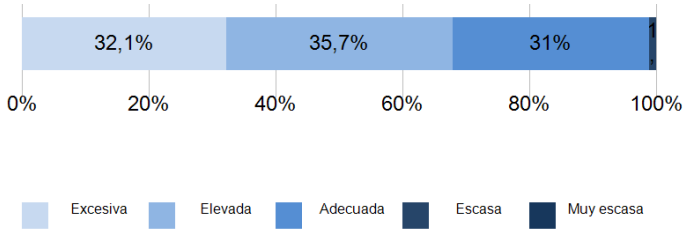


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

23 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Figura 35. Pregunta 27. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva	32,1 %
Elevada	35,7 %
Adecuada	31 %
Escasa	1,2 %
Muy escasa	0 %

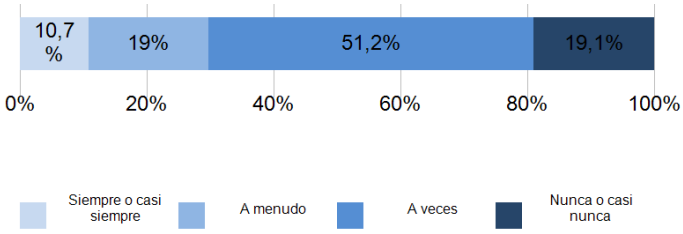


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Figura 36. Pregunta 28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Siempre o casi siempre	10,7 %
A menudo	19 %
A veces	51,2 %
Nunca o casi nunca	19,1 %

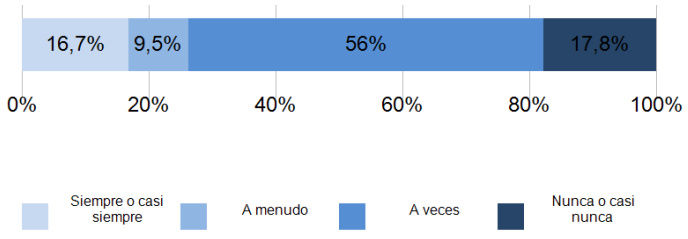


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

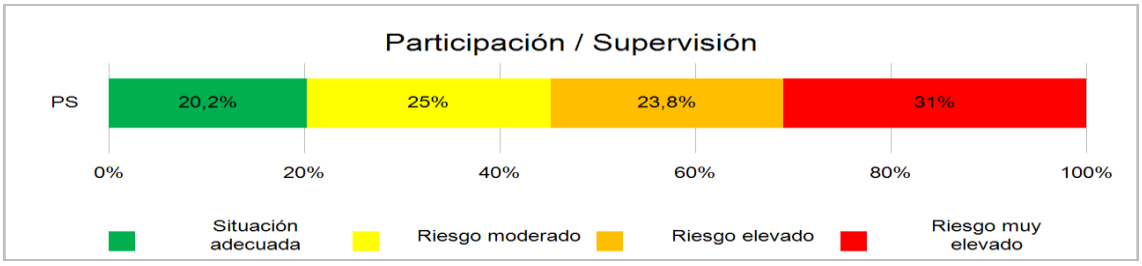
Figura 37. Pregunta 29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

Siempre o casi siempre	16,7 %
A menudo	9,5 %
A veces	56 %
Nunca o casi nunca	17,8 %



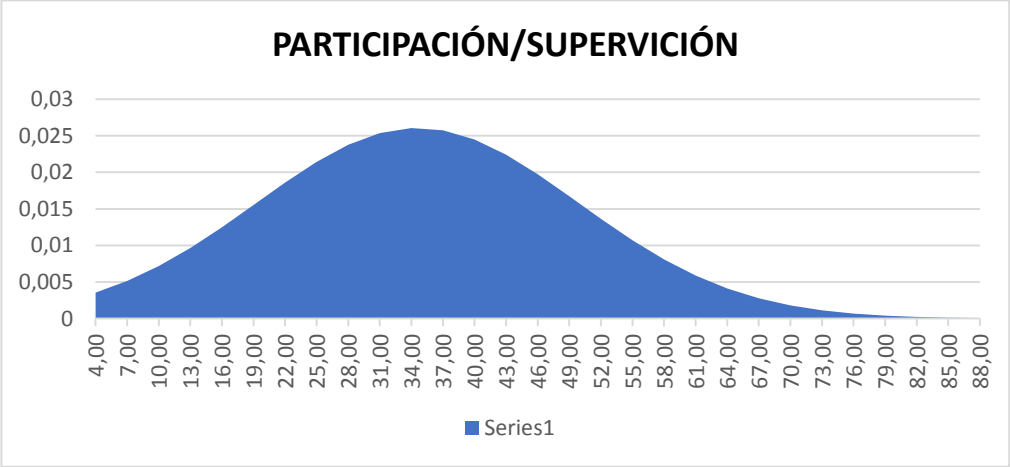
Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Figura 38. Valoración de la Participación / Supervisión



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
17	21	20	26

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	34,58	15,30	32,00

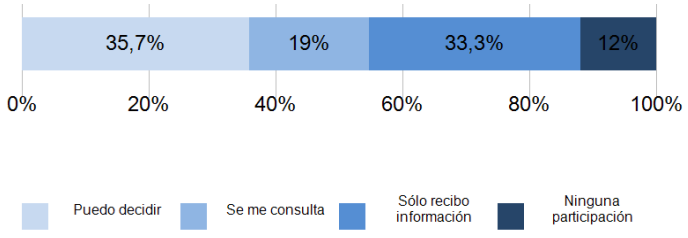


La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

Figura 39. Pregunta 11a Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

Puedo decidir	35,7 %
Se me consulta	19 %
Sólo recibo información	33,3 %
Ninguna participación	12 %

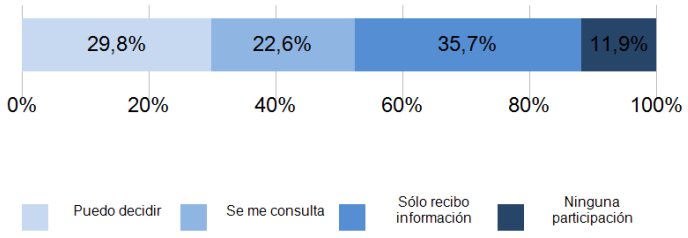


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

Figura 40. Pregunta 11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.

Puedo decidir	29,8 %
Se me consulta	22,6 %
Sólo recibo información	35,7 %
Ninguna participación	11,9 %

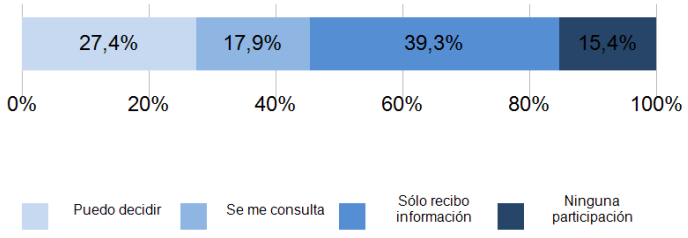


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

Figura 41. Pregunta 11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios.

Puedo decidir	27,4 %
Se me consulta	17,9 %
Sólo recibo información	39,3 %
Ninguna participación	15,4 %

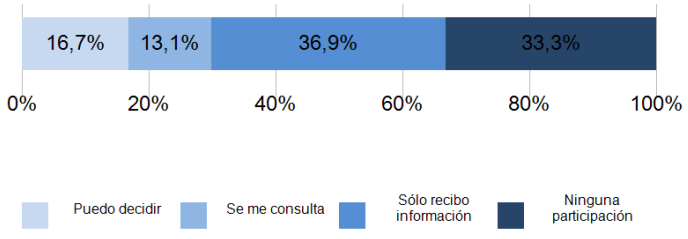


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

Figura 42. Pregunta 11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo.

Puedo decidir	16,7 %
Se me consulta	13,1 %
Sólo recibo información	36,9 %
Ninguna participación	33,3 %

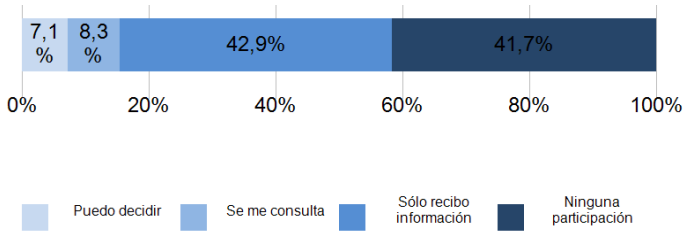


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

Figura 43. Pregunta 11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.

Puedo decidir	7,1 %
Se me consulta	8,3 %
Sólo recibo información	42,9 %
Ninguna participación	41,7 %

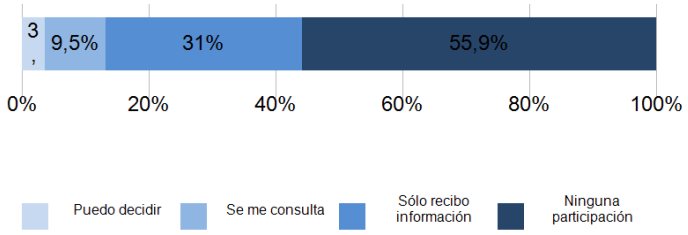


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

Figura 44. Pregunta 11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

Puedo decidir	3,6 %
Se me consulta	9,5 %
Sólo recibo información	31 %
Ninguna participación	55,9 %

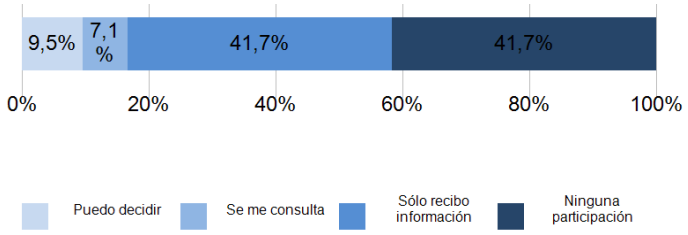


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

Figura 45. Pregunta 11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.

Puedo decidir	9,5 %
Se me consulta	7,1 %
Sólo recibo información	41,7 %
Ninguna participación	41,7 %

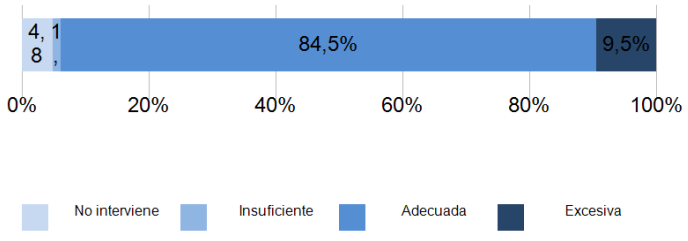


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 46. Pregunta 12ª ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.

No interviene	4,8 %
Insuficiente	1,2 %
Adecuada	84,5 %
Excesiva	9,5 %

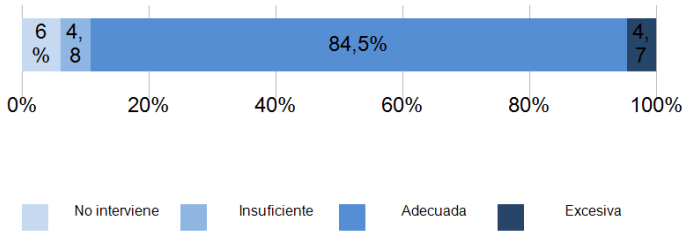


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 47. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

No interviene	6 %
Insuficiente	4,8 %
Adecuada	84,5 %
Excesiva	4,7 %

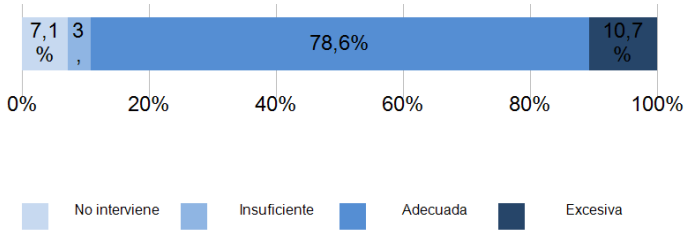


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 48. Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

No interviene	7,1 %
Insuficiente	3,6 %
Adecuada	78,6 %
Excesiva	10,7 %

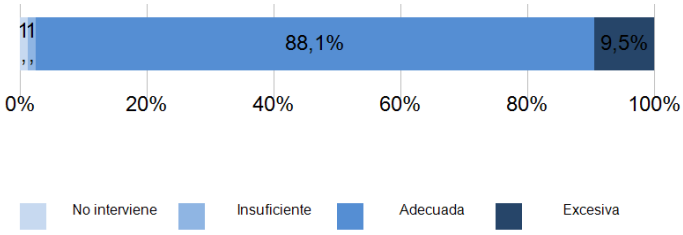


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

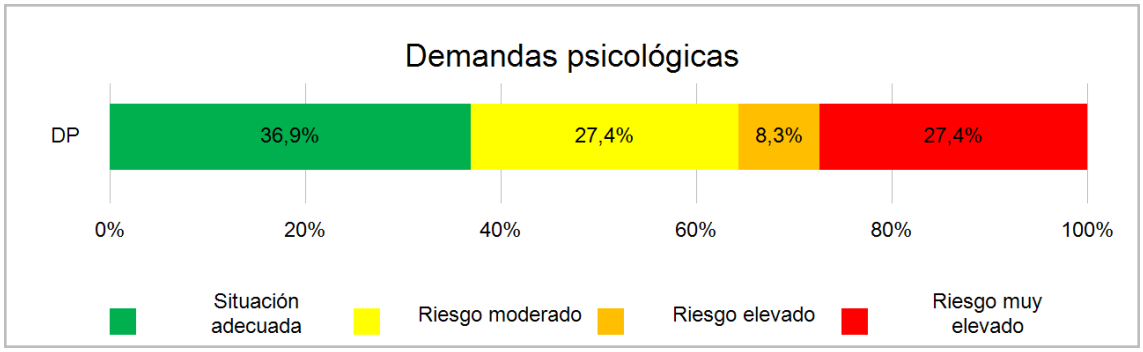
Figura 49. Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado.

No interviene	1,2 %
Insuficiente	1,2 %
Adecuada	88,1 %
Excesiva	9,5 %



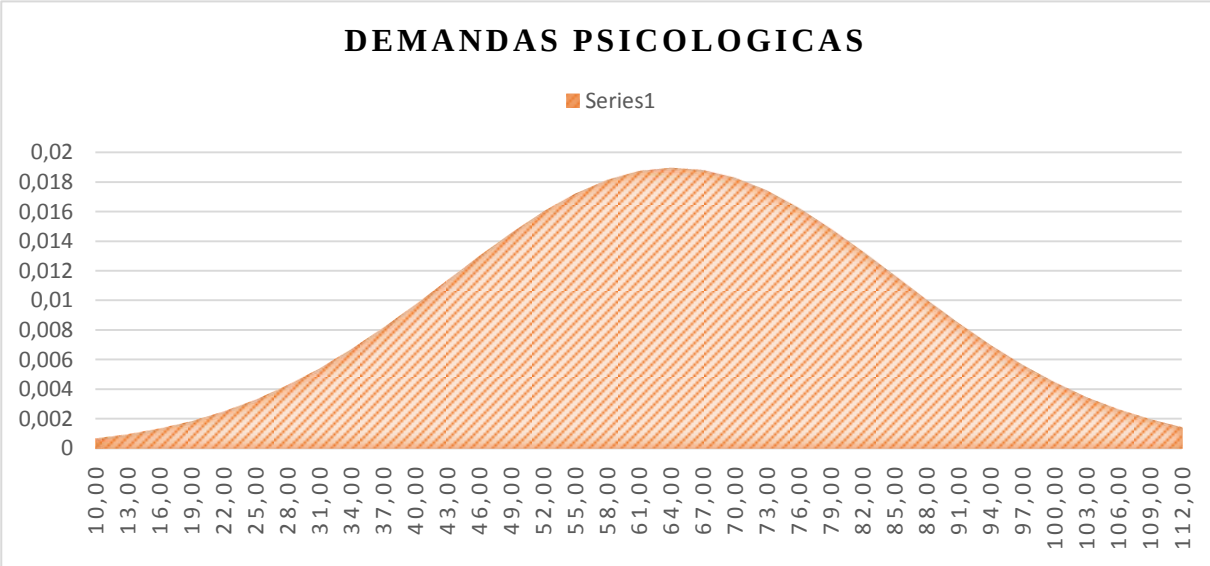
Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Figura 50. Valoración de las Demandas psicológicas



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
31	23	7	23

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	64,30	21,02	63,00



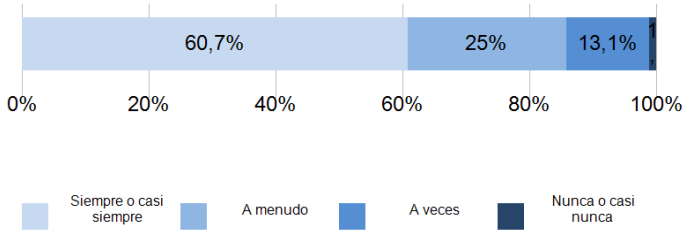
La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa

Exigencias cognitivas:

33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

Figura 51. Pregunta 33a En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos.

Siempre o casi siempre	60,7 %
A menudo	25 %
A veces	13,1 %
Nunca o casi nunca	1,2 %

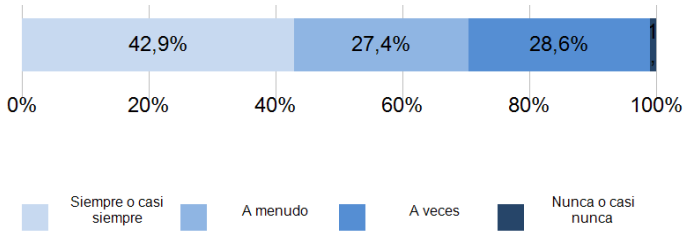


Elaborado por: Bermeo, C. (2019

33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

Figura 52. Pregunta 33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones.

Siempre o casi siempre	42,9 %
A menudo	27,4 %
A veces	28,6 %
Nunca o casi nunca	1,1 %

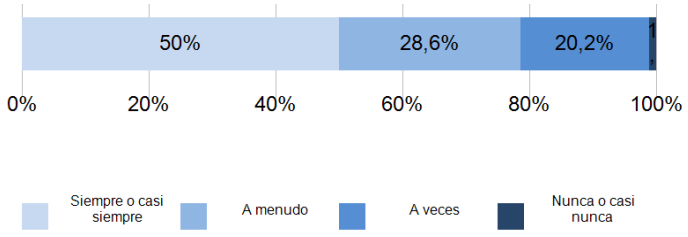


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

Figura 53. Pregunta 33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas.

Siempre o casi siempre	50 %
A menudo	28,6 %
A veces	20,2 %
Nunca o casi nunca	1,2 %

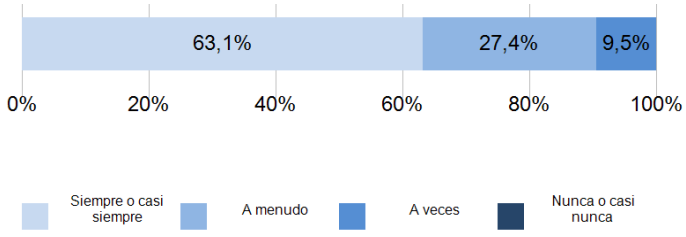


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Figura 54. Pregunta 33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria.

Siempre o casi siempre	63,1 %
A menudo	27,4 %
A veces	9,5 %
Nunca o casi nunca	0 %

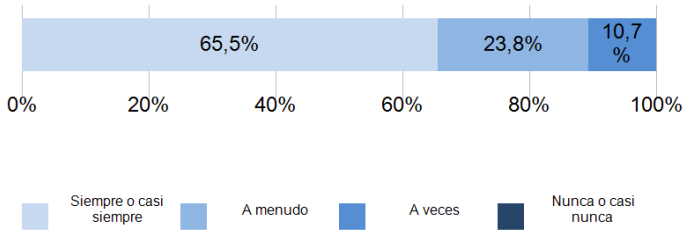


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

Figura 55. Pregunta 33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo.

Siempre o casi siempre	65,5 %
A menudo	23,8 %
A veces	10,7 %
Nunca o casi nunca	0 %



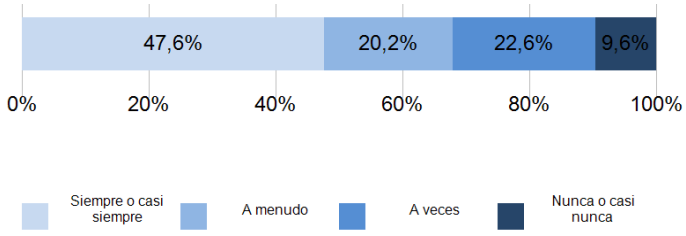
Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Exigencias emocionales:

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

Figura 56. Pregunta 33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes…)

Siempre o casi siempre	47,6 %
A menudo	20,2 %
A veces	22,6 %
Nunca o casi nunca	9,6 %

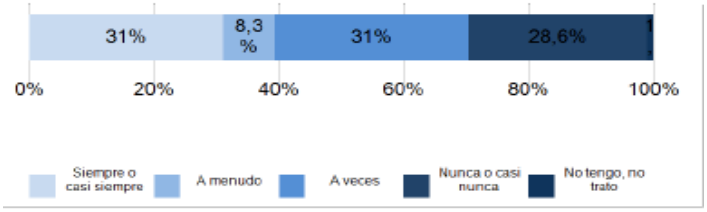


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Tus superiores jerárquicos

Figura 57. Pregunta 34a En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre	31 %
A menudo	8,3 %
A veces	31 %
Nunca o casi nunca	28,6 %
No tengo, no trato	1,1 %

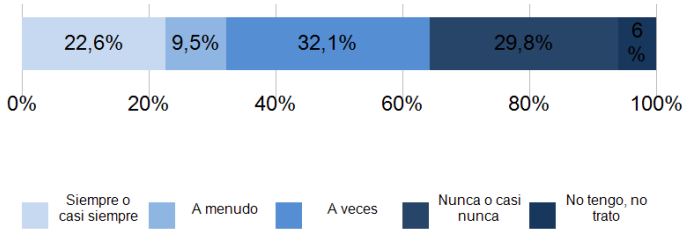


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 58. Pregunta 34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Personas que no están empleadas en la empresa.

Siempre o casi siempre	22,6 %
A menudo	9,5 %
A veces	32,1 %
Nunca o casi nunca	29,8 %
No tengo, no trato	6 %

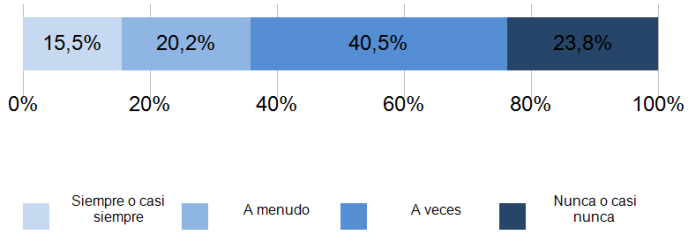


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

Figura 59. Pregunta 35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

Siempre o casi siempre	15,5 %
A menudo	20,2 %
A veces	40,5 %
Nunca o casi nunca	23,8 %

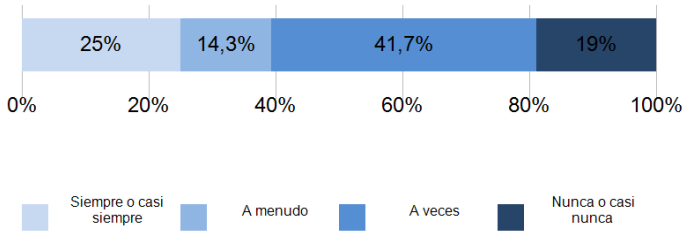


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

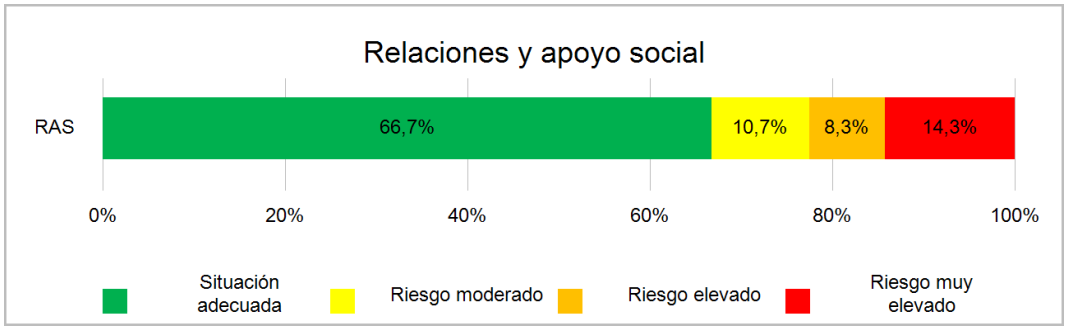
Figura 60. Pregunta 36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos?

Siempre o casi siempre	25 %
A menudo	14,3 %
A veces	41,7 %
Nunca o casi nunca	19 %



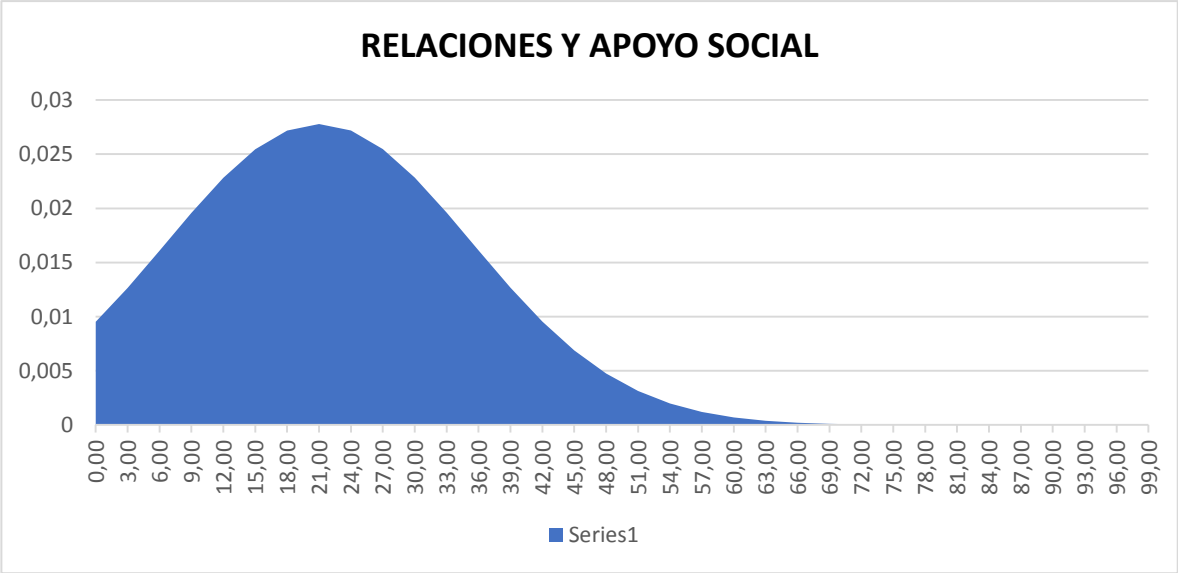
Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Figura 61. Relaciones y apoyo social



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
56	9	7	12

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	21,01	14,36	21,00

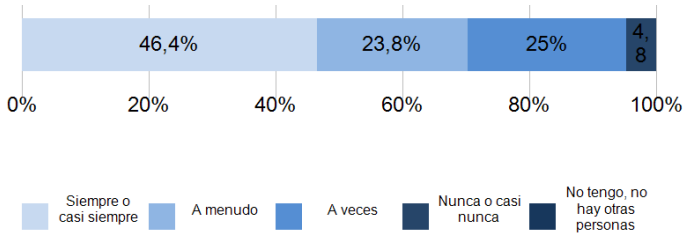


La evaluación de Relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

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

Figura 62. Pregunta 16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

Siempre o casi siempre	46,4 %
A menudo	23,8 %
A veces	25 %
Nunca o casi nunca	4,8 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

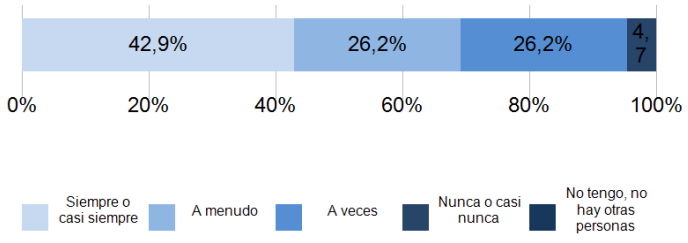


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 63. Pregunta 16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre	42,9 %
A menudo	26,2 %
A veces	26,2 %
Nunca o casi nunca	4,7 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

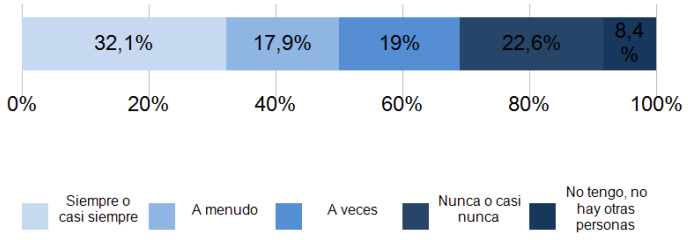


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 64. Pregunta 16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre	32,1 %
A menudo	17,9 %
A veces	19 %
Nunca o casi nunca	22,6 %
No tengo, no hay otras personas	8,4 %

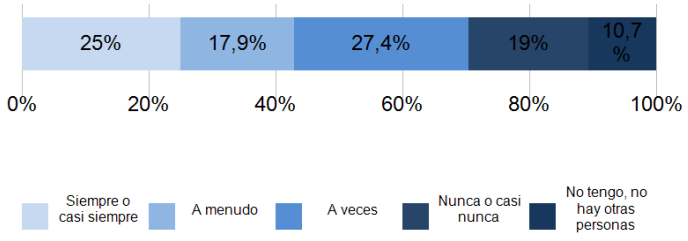


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 65. Pregunta 16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre	25 %
A menudo	17,9 %
A veces	27,4 %
Nunca o casi nunca	19 %
No tengo, no hay otras personas	10,7 %

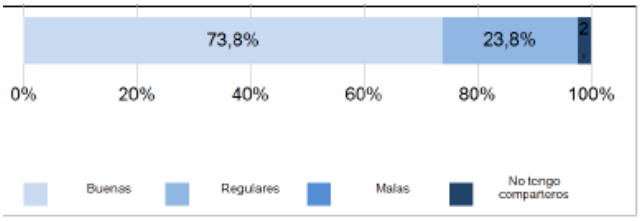


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Figura 66. Pregunta 17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Buenas	73,8 %
Regulares	23,8 %
Malas	0 %
No tengo compañeros	2,4 %

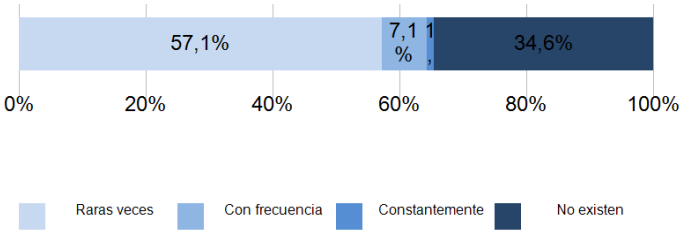


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales.

Figura 67. Pregunta 18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales.

Raras veces	57,1 %
Con frecuencia	7,1 %
Constantemente	1,2 %
No existen	34,6 %

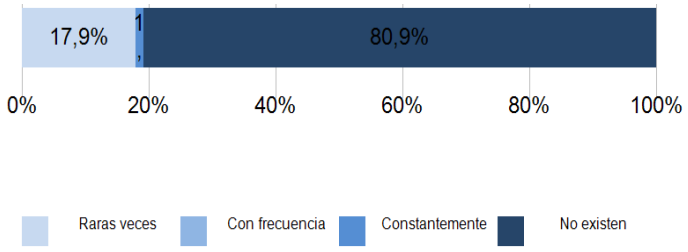


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física.

Figura 68. Pregunta 18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física.

Raras veces	17,9 %
Con frecuencia	0 %
Constantemente	1,2 %
No existen	80,9 %

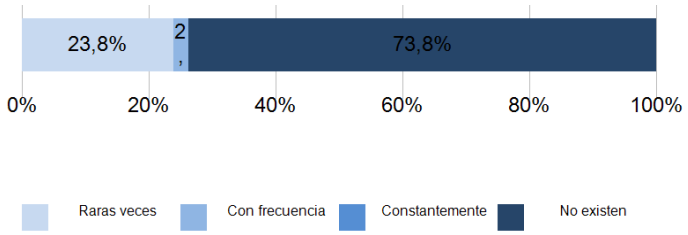


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 69. Pregunta 18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales…)

Raras veces	23,8 %
Con frecuencia	2,4 %
Constantemente	0 %
No existen	73,8 %

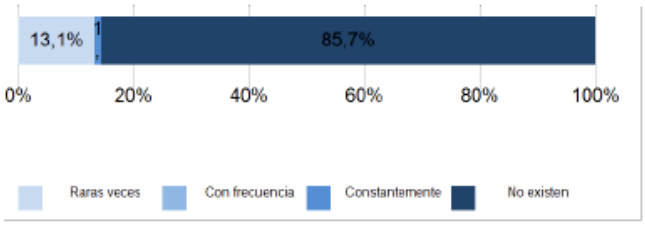


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual.

Figura 70. Pregunta 18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual.

Raras veces	13,1 %
Con frecuencia	0 %
Constantemente	1,2 %
No existen	85,7 %

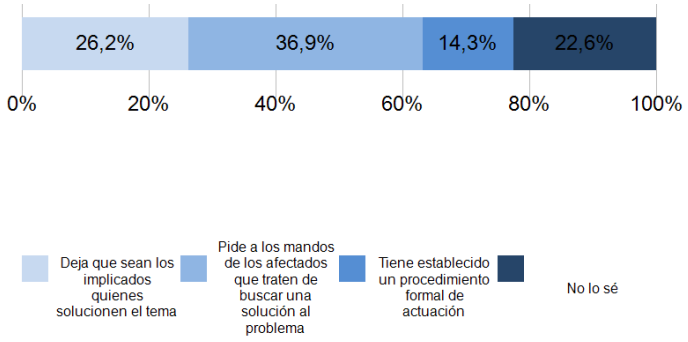


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

Figura 71. Pregunta - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	26,2 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	36,9 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	14,3 %
No lo sé	22,6 %

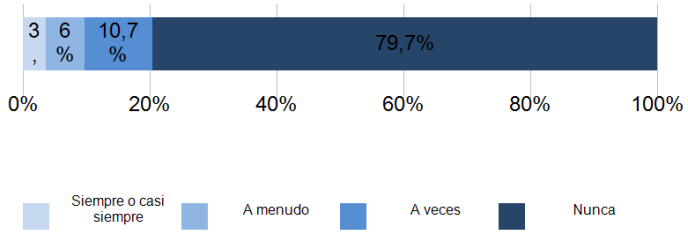


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

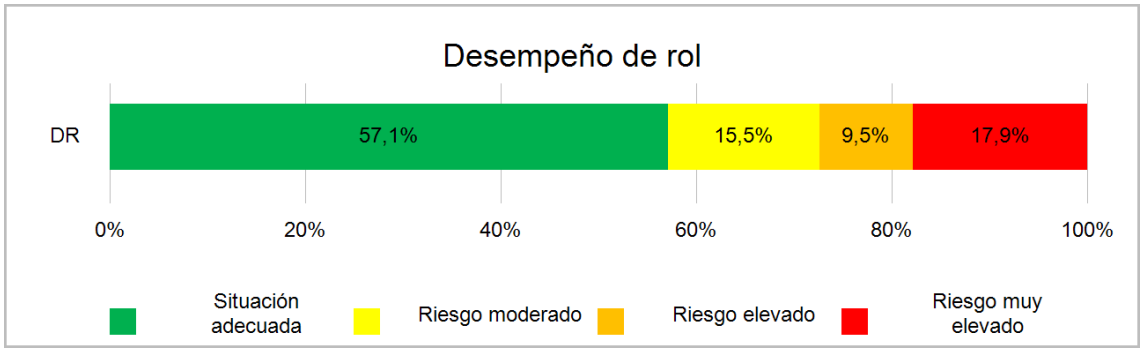
Figura 72. Pregunta. 20.- ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

Siempre o casi siempre	3,6 %
A menudo	6 %
A veces	10,7 %
Nunca	79,7 %



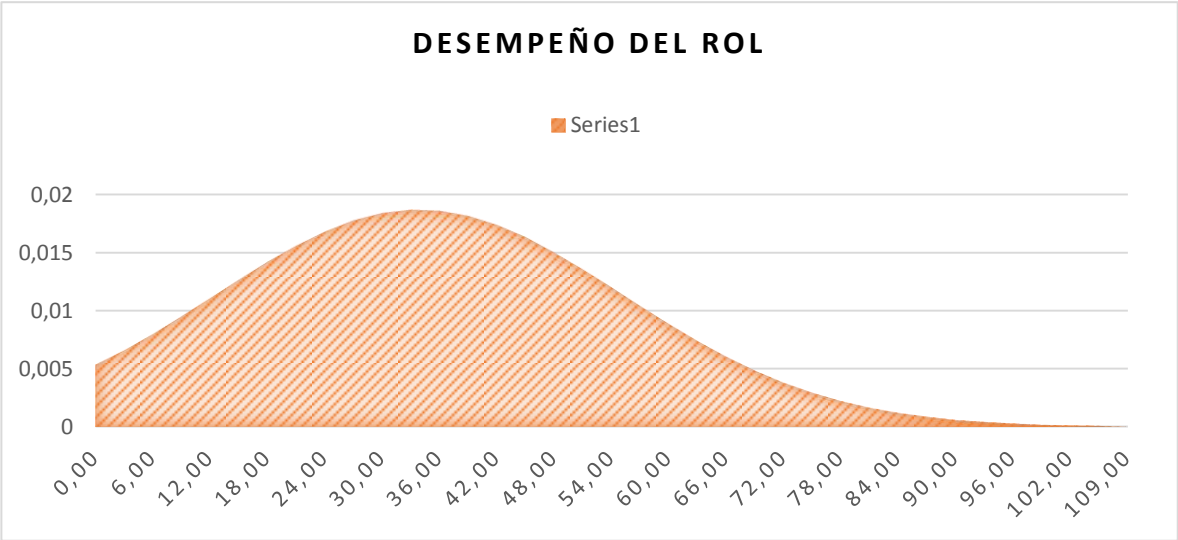
Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Figura 73. Desempeño de rol



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
48	13	8	15

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-109	33,86	21,36	27,00

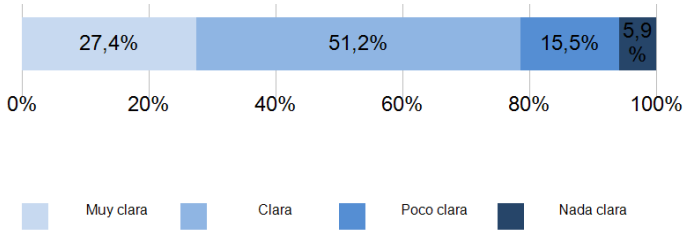


La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

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

Figura 74. Pregunta 14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara	27,4 %
Clara	51,2 %
Poco clara	15,5 %
Nada clara	5,9 %

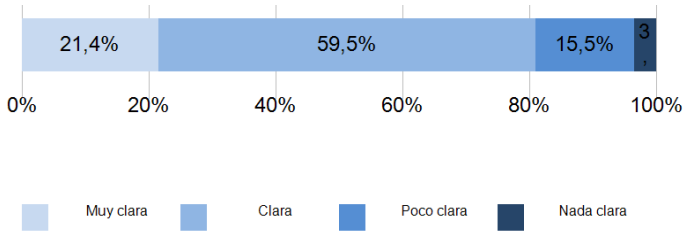


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 75. Pregunta 14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara	21,4 %
Clara	59,5 %
Poco clara	15,5 %
Nada clara	3,6 %

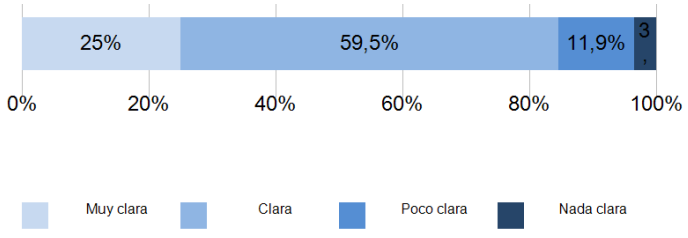


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 76. Pregunta 14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara	25 %
Clara	59,5 %
Poco clara	11,9 %
Nada clara	3,6 %

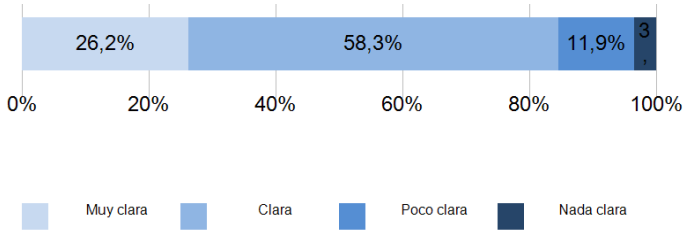


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 77. Pregunta 14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara	26,2 %
Clara	58,3 %
Poco clara	11,9 %
Nada clara	3,6 %



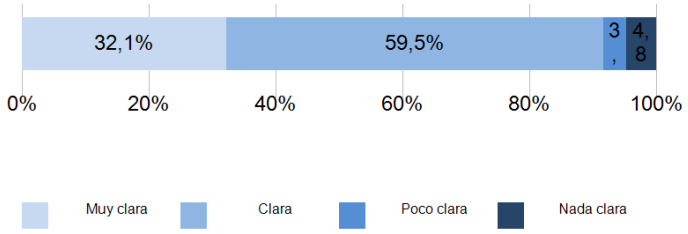
.

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

Figura 78. Pregunta 14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo.

Muy clara	32,1 %
Clara	59,5 %
Poco clara	3,6 %
Nada clara	4,8 %

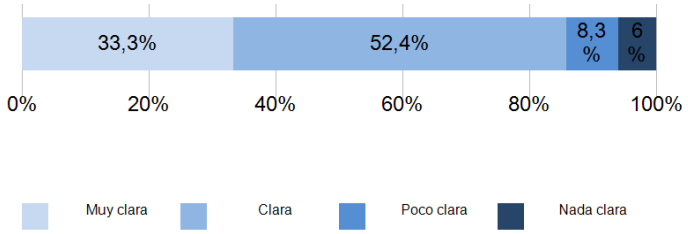


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 79. Pregunta 14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

Muy clara	33,3 %
Clara	52,4 %
Poco clara	8,3 %
Nada clara	6 %

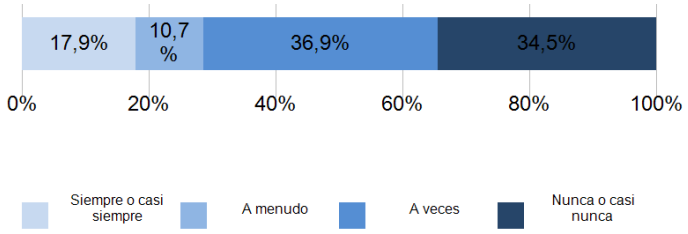


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 80. Pregunta 15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales.

Siempre o casi siempre	17,9 %
A menudo	10,7 %
A veces	36,9 %
Nunca o casi nunca	34,5 %

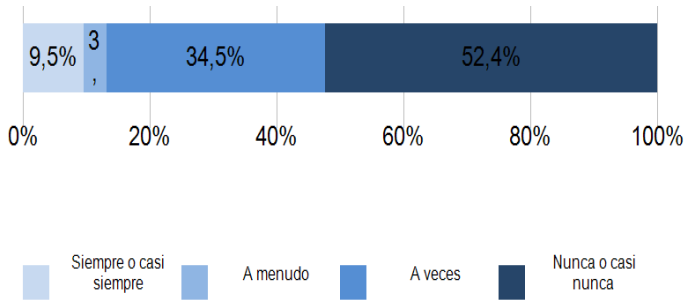


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 81. Pregunta 15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos.

Siempre o casi siempre	9,5 %
A menudo	3,6 %
A veces	34,5 %
Nunca o casi nunca	52,4 %

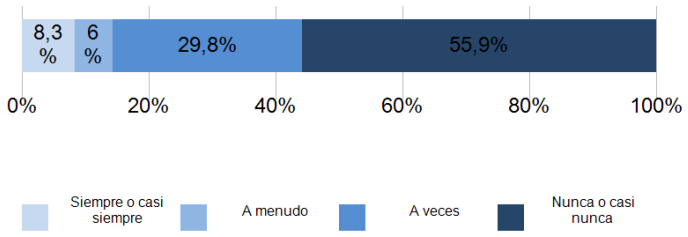


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Pregunta 82. Pregunta 15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional.

Siempre o casi siempre	8,3 %
A menudo	6 %
A veces	29,8 %
Nunca o casi nunca	55,9 %

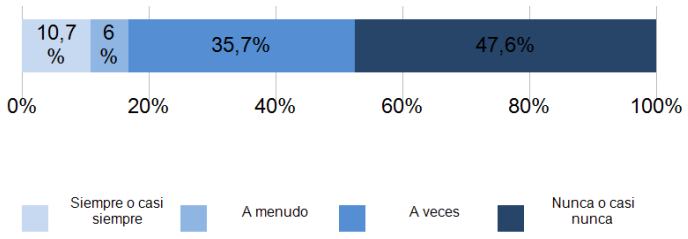


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Pregunta 83. Pregunta 15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra).

Siempre o casi siempre	10,7 %
A menudo	6 %
A veces	35,7 %
Nunca o casi nunca	47,6 %

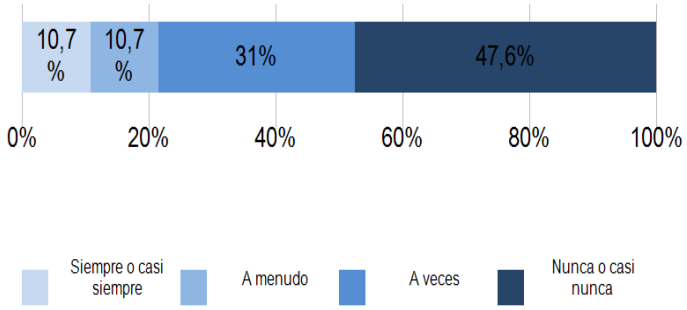


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

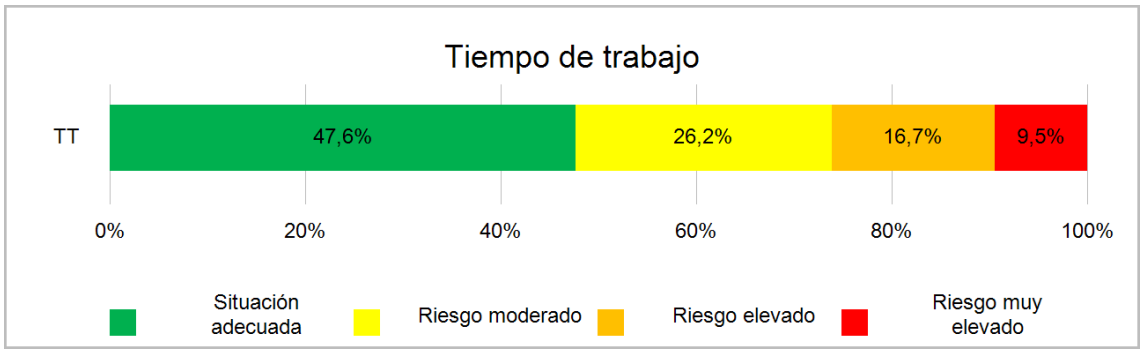
Figura 84. Pregunta 15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores.

Siempre o casi siempre	10,7 %
A menudo	10,7 %
A veces	31 %
Nunca o casi nunca	47,6 %



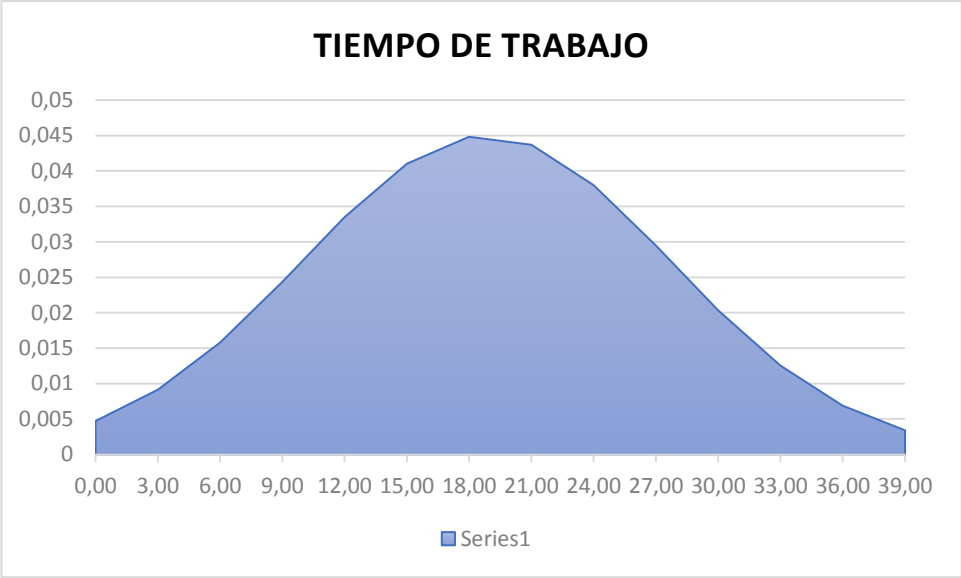
Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Figura 85. Tiempo de trabajo



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
40	22	14	8

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	18,83	8,86	21,00

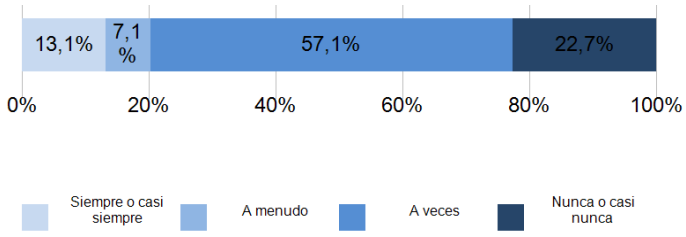


La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

1 - ¿Trabajas los sábados?

Figura 86. Pregunta - ¿Trabajas los sábados?

Siempre o casi siempre	13,1 %
A menudo	7,1 %
A veces	57,1 %
Nunca o casi nunca	22,7 %

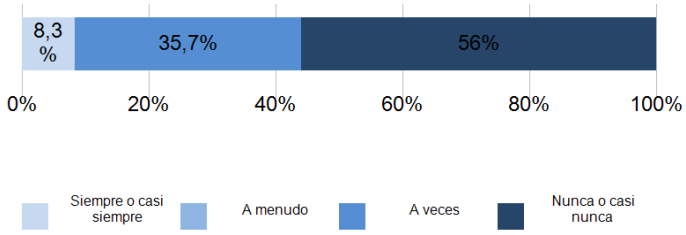


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

2- ¿Trabajas los domingos y festivos?

Figura 87. Pregunta - ¿Trabajas los domingos y festivos?

Siempre o casi siempre	8,3 %
A menudo	0 %
A veces	35,7 %
Nunca o casi nunca	56 %

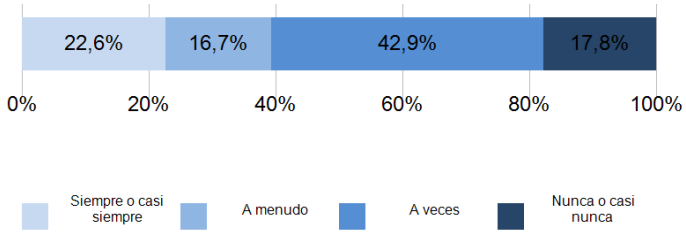


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 88. Pregunta - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

Siempre o casi siempre	22,6 %
A menudo	16,7 %
A veces	42,9 %
Nunca o casi nunca	17,8 %

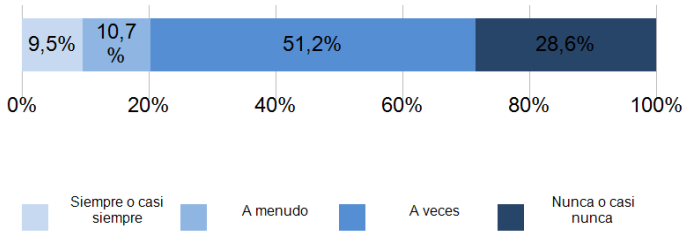


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

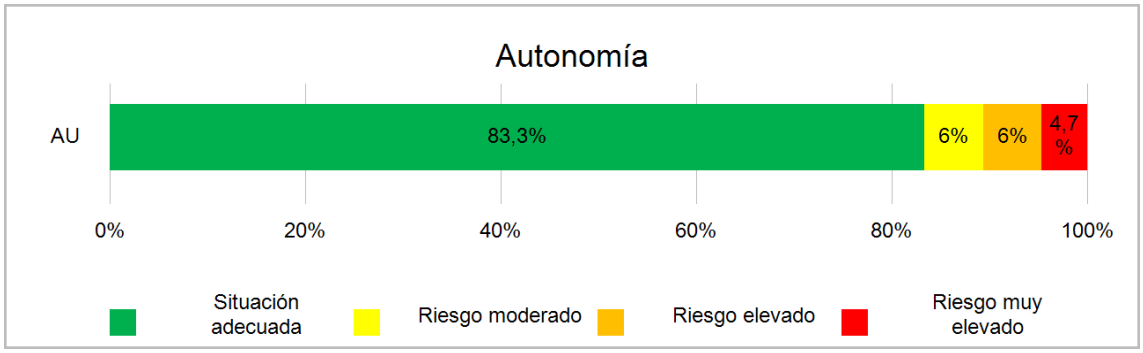
Figura 89. - ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

Siempre o casi siempre	9,5 %
A menudo	10,7 %
A veces	51,2 %
Nunca o casi nunca	28,6 %



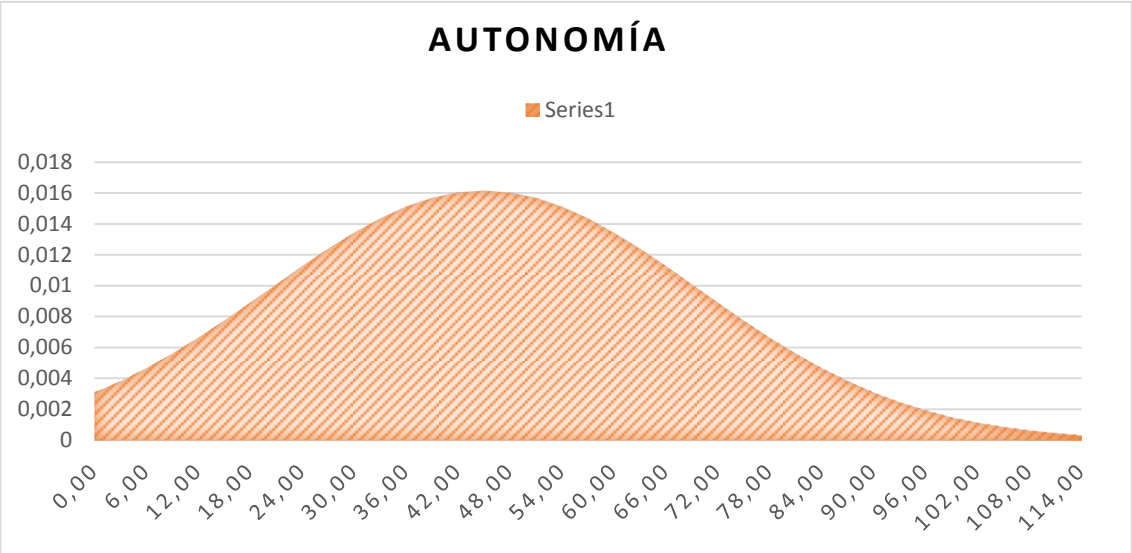
Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Figura 90. Autonomía



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
70	5	5	4

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	44,98	24,76	42,00



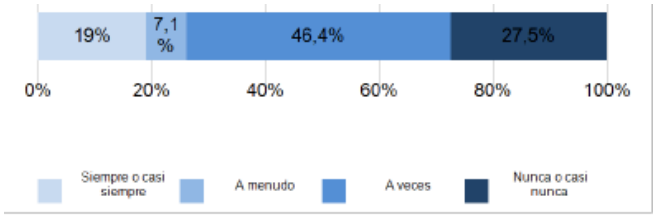
La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de los siguientes 12 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Autonomía temporal

2 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

Figura 91. Pregunta - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

Siempre o casi siempre		19 %
A menudo		7,1 %
A veces		46,4 %
Nunca o casi nunca		27,5 %

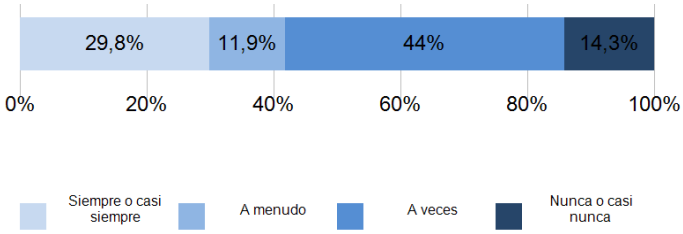


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 92. - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

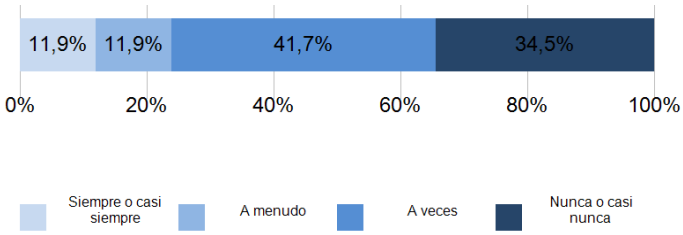
Siempre o casi siempre	29,8 %
A menudo	11,9 %
A veces	44 %
Nunca o casi nunca	14,3 %



7 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas.

Figura 93. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas.

Siempre o casi siempre	11,9 %
A menudo	11,9 %
A veces	41,7 %
Nunca o casi nunca	34,5 %

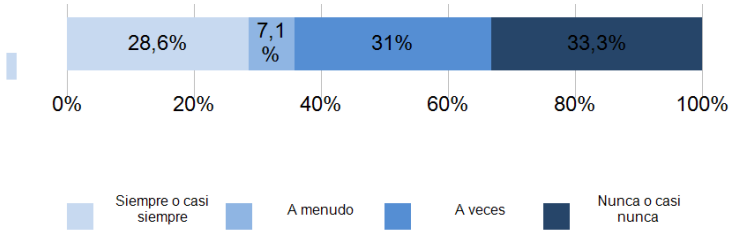


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

8- ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

Figura 94. Pregunta - ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

Siempre o casi siempre	28,6 %
A menudo	7,1 %
A veces	31 %
Nunca o casi nunca	33,3 %

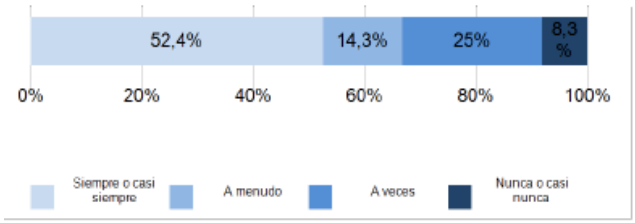


Autonomía decisional

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

Figura 95. Pregunta 10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)? Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

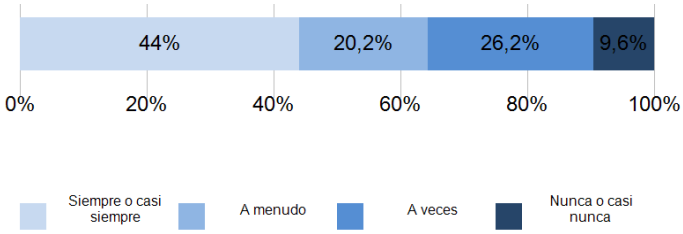
Siempre o casi siempre	52,4 %
A menudo	14,3 %
A veces	25 %
Nunca o casi nunca	8,3 %



10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

Figura 96. Pregunta 10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

Siempre o casi siempre	44 %
A menudo	20,2 %
A veces	26,2 %
Nunca o casi nunca	9,6 %

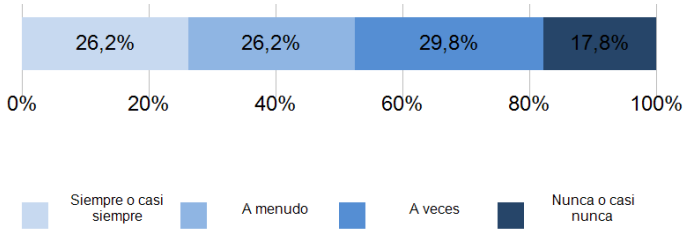


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 97. Pregunta 10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

Siempre o casi siempre	26,2 %
A menudo	26,2 %
A veces	29,8 %
Nunca o casi nunca	17,8 %

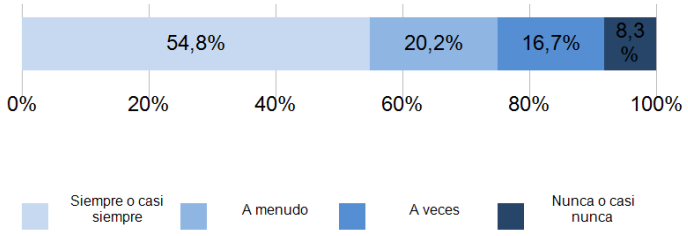


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 98. Pregunta 10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo…)?

Siempre o casi siempre	54,8 %
A menudo	20,2 %
A veces	16,7 %
Nunca o casi nunca	8,3 %

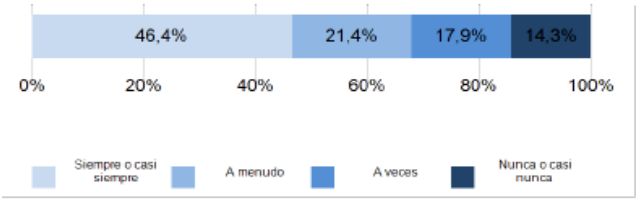


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 99. Pregunta 10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

Siempre o casi siempre	46,4 %
A menudo	21,4 %
A veces	17,9 %
Nunca o casi nunca	14,3 %

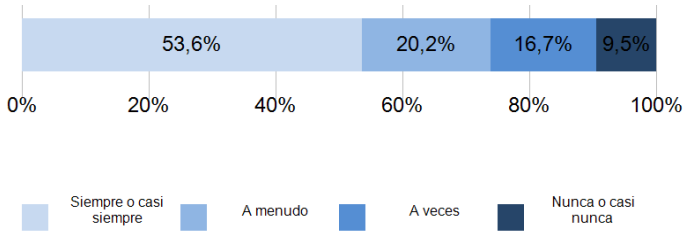


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 100. Pregunta 10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

Siempre o casi siempre	53,6 %
A menudo	20,2 %
A veces	16,7 %
Nunca o casi nunca	9,5 %

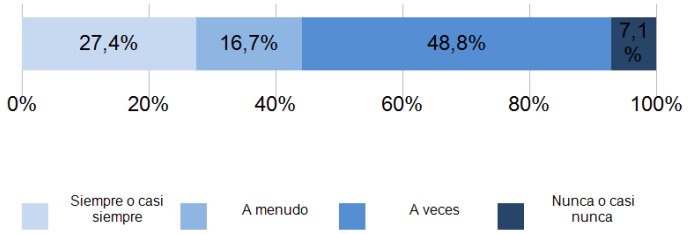


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 101. Pregunta 10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

Siempre o casi siempre	27,4 %
A menudo	16,7 %
A veces	48,8 %
Nunca o casi nunca	7,1 %

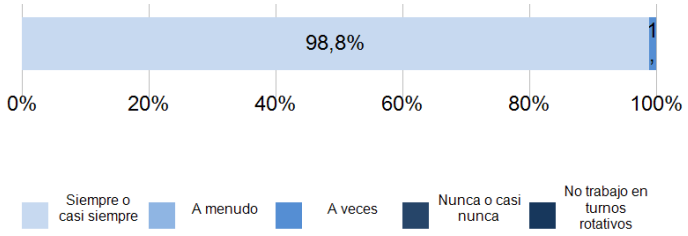


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

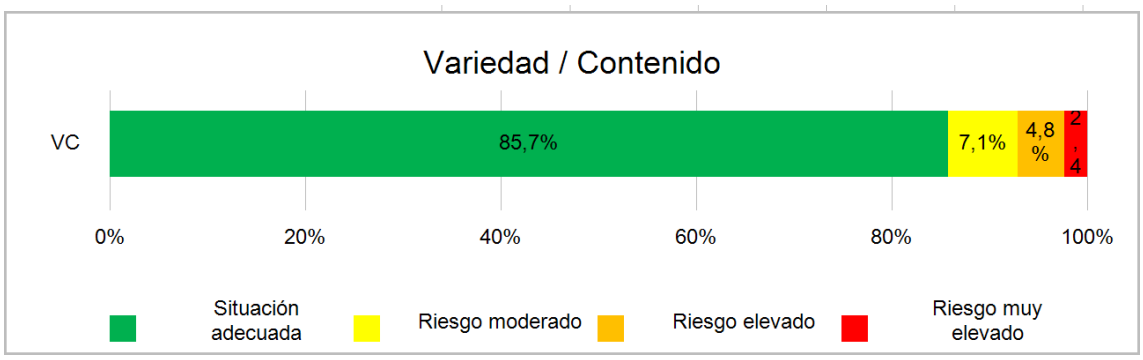
Figura 102. Pregunta 10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

Siempre o casi siempre	98,8 %
A menudo	0 %
A veces	1,2 %
Nunca o casi nunca	0 %
No trabajo en turnos rotativos	0 %



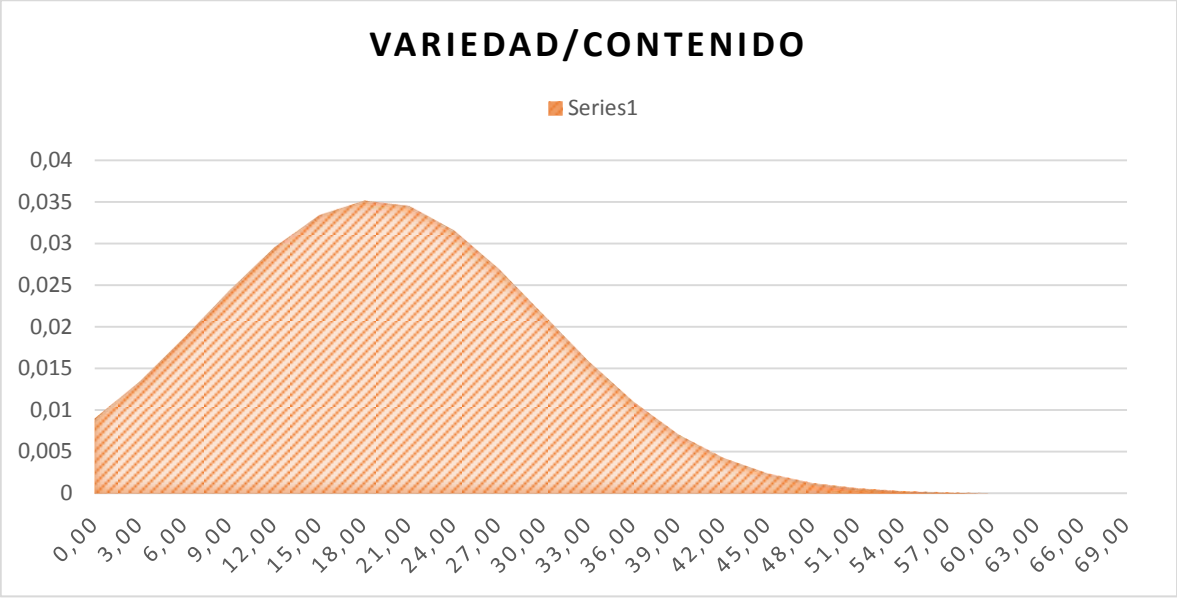
Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Figura 103. Variedad / Contenido



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
72	6	4	2

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	18,71	11,33	17,50

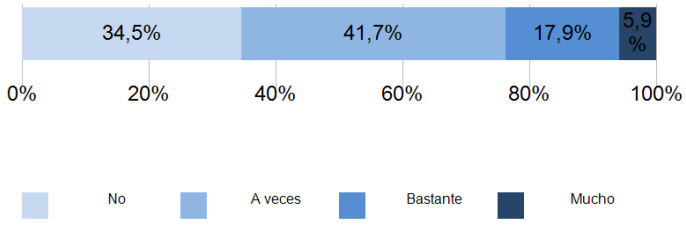


La evaluación de Variedad / Contenido se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

35 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

Figura 104. Pregunta - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

No	34,5 %
A veces	41,7 %
Bastante	17,9 %
Mucho	5,9 %

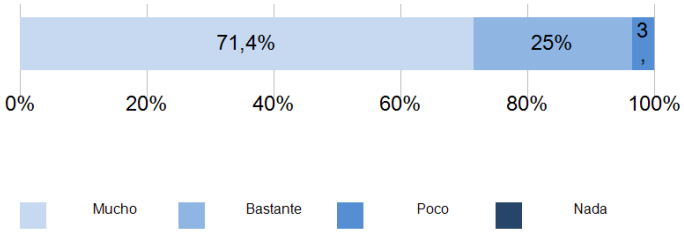


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

35 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

Figura 105. Pregunta - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

Mucho	71,4 %
Bastante	25 %
Poco	3,6 %
Nada	0 %

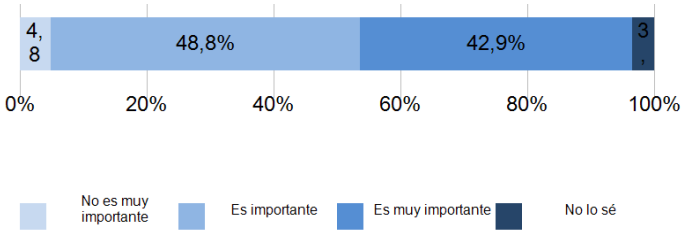


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

36 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

Figura 106. Pregunta - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

No es muy importante	4,8 %
Es importante	48,8 %
Es muy importante	42,9 %
No lo sé	3,5 %

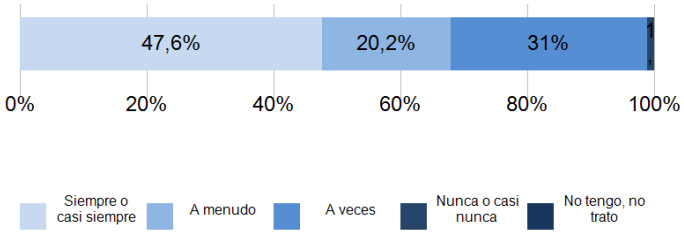


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tus superiores

Figura 107. Pregunta 40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tus superiores

Siempre o casi siempre	47,6 %
A menudo	20,2 %
A veces	31 %
Nunca o casi nunca	1,2 %
No tengo, no trato	0 %

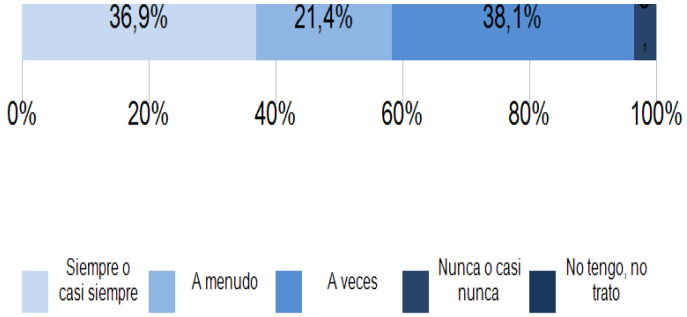


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tus compañeros de trabajo.

Figura 108. Pregunta 40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	36,9 %
A menudo	21,4 %
A veces	38,1 %
Nunca o casi nunca	3,6 %
No tengo, no trato	0 %

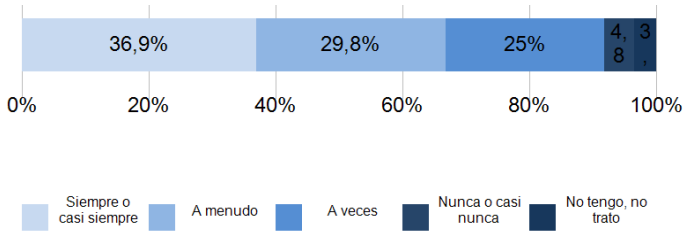


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

Figura 109. Pregunta 40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

Siempre o casi siempre	36,9 %
A menudo	29,8 %
A veces	25 %
Nunca o casi nunca	4,8 %
No tengo, no trato	3,5 %

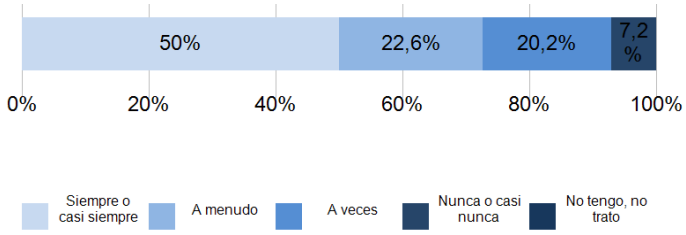


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tu familia y tus amistades

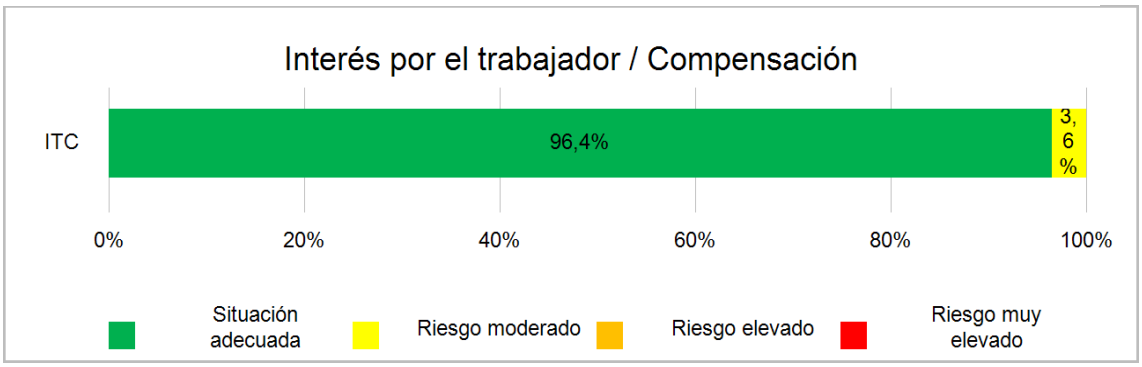
Figura 110. Pregunta 40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tu familia y tus amistades

Siempre o casi siempre	50 %
A menudo	22,6 %
A veces	20,2 %
Nunca o casi nunca	7,2 %
No tengo, no trato	0 %



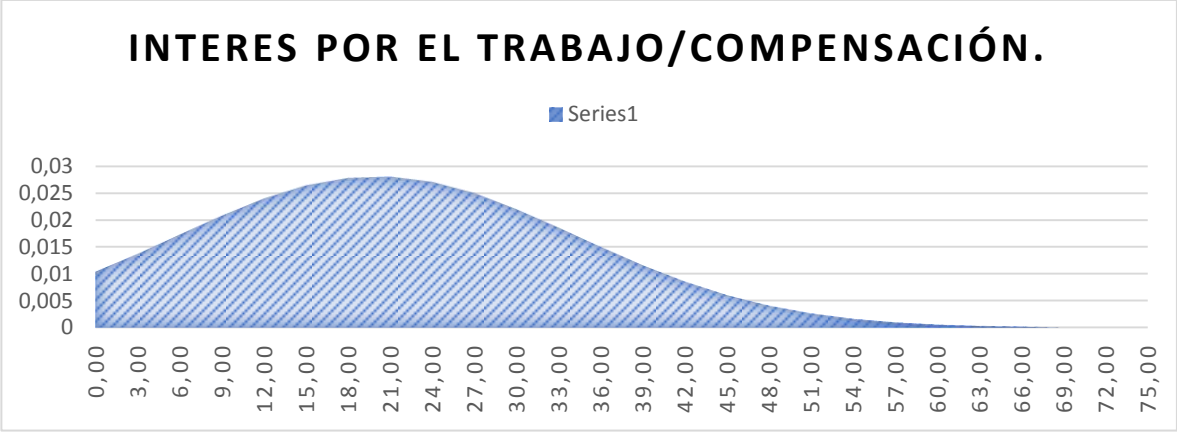
Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Figura 111. Interés por el trabajador / Compensación.



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
81	3	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	20,06	14,22	17,00

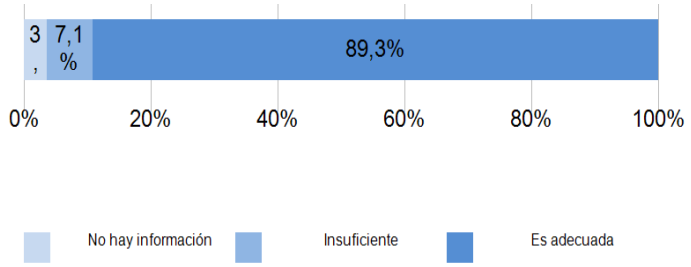


La evaluación de Interés por el trabajador / Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

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

Figura 112. Pregunta 13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

No hay información	3,6 %
Insuficiente	7,1 %
Es adecuada	89,3 %

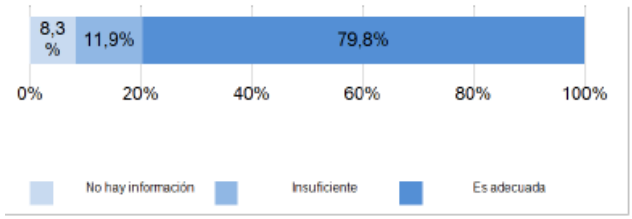


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción.

Figura 113. Pregunta 13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción.

No hay información	8,3 %
Insuficiente	11,9 %
Es adecuada	79,8 %

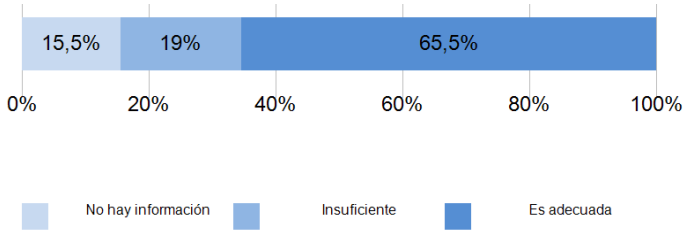


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 114. Pregunta ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción.

No hay información	15,5 %
Insuficiente	19 %
Es adecuada	65,5 %

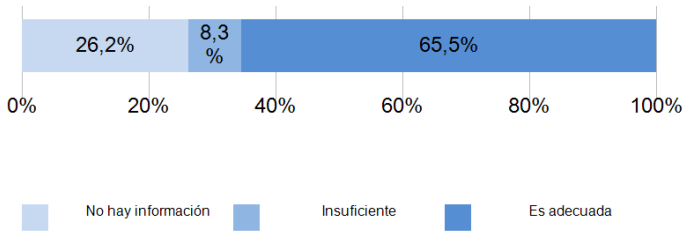


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 115. Pregunta 13d - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado.

No hay información	26,2 %
Insuficiente	8,3 %
Es adecuada	65,5 %

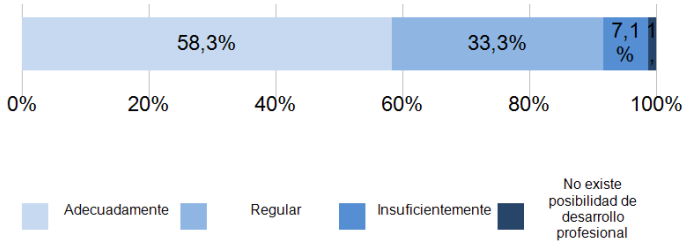


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

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

Figura 116. Pregunta ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

Adecuadamente	58,3 %
Regular	33,3 %
Insuficientemente	7,1 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	1,3 %

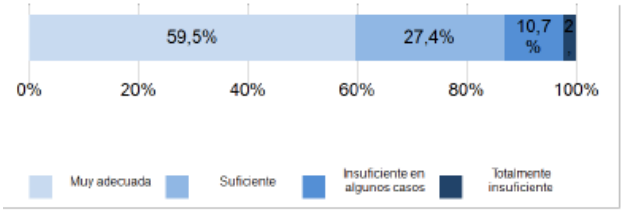


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Figura 117. Pregunta - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada	59,5 %
Suficiente	27,4 %
Insuficiente en algunos casos	10,7 %
Totalmente insuficiente	2,4 %

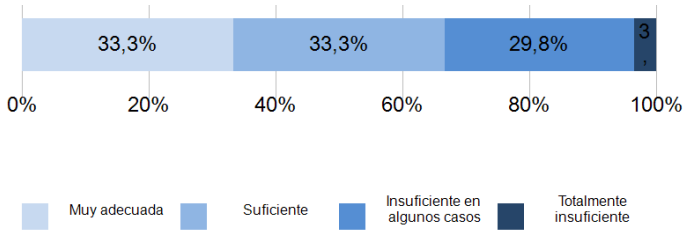


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Figura 118. Pregunta - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada	33,3 %
Suficiente	33,3 %
Insuficiente en algunos casos	29,8 %
Totalmente insuficiente	3,6 %

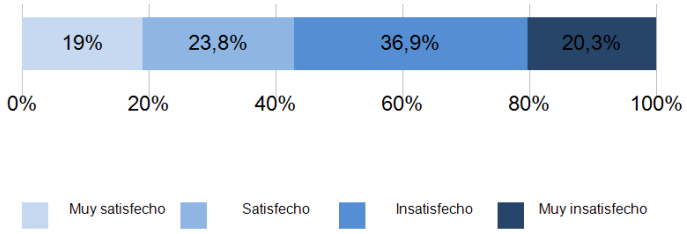


Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Figura 114. Pregunta - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho	19 %
Satisfecho	23,8 %
Insatisfecho	36,9 %
Muy insatisfecho	20,3 %



Elaborado por: Bermeo, C. (2019

Análisis de riesgo elevado de los factores de riesgo psicosociales del personal del Mies Distrito 11D06.

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

Tabla 17. Factores de riesgo psicosocial priorizados en riesgo elevado del personal del Mies Distrito 11D06.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo elevado
PS: Participación/ Supervisión	23,7%
TT: Tiempo de trabajo.	20,3%
CT: Carga de Trabajo.	15,3%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	10,2%
AU: Autonomía	8,5%
DR: Desempeño de rol (DR).	8,5%
DP: Demandas Psicológicas	6,8%
VC: Variedad/ Contenido	3,4%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	0%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

Análisis de riesgo moderado de los factores de riesgo psicosociales del personal del Mies Distrito 11D06.

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

Tabla 18. Factores De Riesgo Psicosocial Priorizados En Riesgo Moderado Del Personal Del Mies Distrito 11D06.

Factores De Riesgo Psicosocial	Riesgo Moderado
DP: Demandas Psicológicas	33,9%
PS: Participación/ Supervisión	27,1%
TT: Tiempo De Trabajo.	23,7%
DR: Desempeño De Rol (DR).	16,9%
RAS: Relaciones Y Apoyo Social (RAS).	11,9%
CT: Carga De Trabajo	10,2%
VC: Variedad/ Contenido	10,2%
AU: Autonomía	6,8%
ITC: Interés Por El Trabajador/ Compensación (ITC).	3,4%

Elaborado Por: Bermeo, C. (2019)

Análisis en situación adecuada de los factores de riesgo psicosociales del personal del Mies Distrito 11D06.

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

Tabla 19. Factores de riesgo psicosocial priorizados en situación adecuada del personal del Mies Distrito 11D06.

Factores de riesgo psicosocial	Situación adecuada
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	96,6%
VC: Variedad/ Contenido	84,70%
AU: Autonomía	78,00%

RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	59,30%
DR: Desempeño de rol (DR).	57,60%
TT: Tiempo de trabajo.	42,40%
CT: Carga de Trabajo	37,30%
DP: Demandas Psicológicas	33,90%
PS: Participación/ Supervisión	18,60%

Elaborado por: Bermeo, C. (2019)

3.3. Propuesta de Control.

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
Factores de riesgo a controlar											
	Es el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil	Riesgo muy elevado	35.70 %	El trabajo le impone realizar con rapidez, no disponen de tiempo suficiente, deben poner suficiente atención a su puesto de trabajo, el trabajo es irregular e imprevisible , a veces el trabajo es	Corto plazo	Generar programas saludables de alimentación, ejercicio.	Encargado de Talento Humano	Tiempo del personal de Talento Humano. Servicios contratados	$ 1.000, 00	, Noviembre del 2019	Programas de alimentación y ejercicio. Resultados médicos de laboratorio.
					Corto plazo	contratacion de persoanal capacitado y apto para la funcion	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	Tiempo del personal de Talento Humano. Servicios contratados	$ 2.000, 00	Octubre del 2019	hojas de vida que cumplan con los requisitos del puesto de trbajo

CT: Carga de Trabajo.	(componente cualitativo). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones: Presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea.			complicado o dificil, no piden consejo o ayuda.		Desarrollar técnicas fisiológicas de prevención del estrés (relajación física, mental, biofeebak, control de la respiración)					Programas, fotografías o registros de participación del personal en actividades anti estrés
					corto plazo	Planificar ejercicios físicos al menos una vez a la semana y que estos sean dirigidos para su eficacia y cumplimiento			$ 800,00	septiembre el 2019	Informede actividades deportivas
					Largo plazo	Realizar análisis de carga de trabajo y reasignación de funciones			$ 3.500,00	Octubre del 2019	Informe de estudio de carga de trabajo
Participación / Supervisión	Recoge las dimensiones del control sobre el trabajo; el que	Riesgo muy elevado	31%		Corto plazo	Generación del procedimiento escrito para la elaboración de normas de	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	Tiempo del personal de Talento Humano. Servicios contratados	$ 100,00	Octubre del 2019	aplicación del procedimiento

	ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.					trabajo que incluya al talento humano de la institución y determine responsabilidades de cumplimiento.					
				Administración de tipo vertical en la institución.		Diseñar y crear un buzon de sugerencias para que los trabajadores expongan sus necesidades y establezcan sus sugerencias respecto de los Riesgos Psicosociales	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	Tiempo del personal de Talento Humano. Servicios contratados	$ 500,00	Octubre del 2019	
					Largo plazo	Genracion de nuevas plazas de trabajo de supervisoras para dar segumiento a la tecnicas de campo	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	Tiempo del personal de Talento Humano. Servicios contratados	$ 3.500,00	Octubre del 2019	

Demandas Psicologicas	Se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.	Riesgo muy elevado	27%		Corto plazo	Implementación de un procedimiento de reclutamiento, selección e inducción de personal para trabajadores nuevos, que permita lograr formación en la cultura y espiritualidad institucional, junto con una rápida y eficiente inserción en el puesto de trabajo.	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	Tiempo del personal de Talento Humano. Servicios contratados	$ 100,00	Octubre del 2019	aplicación del procedimiento
				Problema de adaptación a la realidad institucional en su puesto de trabajo		Realización del diagnóstico situacional del nivel de creatividad de los colaboradores, que permita establecer un programa de	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	Tiempo del personal de Talento Humano. Servicios contratados	$ 500,00	Octubre del 2019	

						capacitación real y dirigida a la formación,					
					Largo plazo	programa de capacitaciones que sean Practico despues de la palataforma virtual que se manje	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	Tiempo del personal de Talento Humano. Servicios contratados	$ 4.500,00	Octubre del 2019	
TT: Tiempo de trabajo.	Hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.	Riesgo muy elevado	26.26 %	Trabaja los sábados y domingos, no tienen días libres en festivos, por los horarios no pueden compartir con familiares o amigos, no cuentan con dos días libres de descanso.	Corto plazo	Generar una planificación operacional de manera que permita a los trabajadores descansar fines de semana y feriados así como dos días consecutivos.	Encargado de Operaciones	Tiempo del Talento humano administrativo		Febrero del 2019	Registro de planificación operacional
					Largo plazo	Realizar análisis de tiempos y actividades en	Encargado de Talento Humano	Servicios contratados	$ 3.500,00	Octubre del 2019	Estudio de tiempos y actividades del personal

						puestos de trabajo					
VC: Variedad/ Contenido	Comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.	Situación adecuada	85,70 %	El trabajo es reconocido.	Corto plazo	Mantener la alternación de las actividades de trabajo del personal.	Encargado de Talento Humano	recursos Generales de la empresa	--	Permanente	Verificación del registro de asignación de puestos de trabajo.
					Corto plazo	Mantener y mejorar la calidad y condiciones de los ambientes físicos de trabajo del personal.	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	recursos Generales de la empresa	--	Permanente	Registro inspección de ambientes y áreas de trabajo
ITC:Interes por el trabajador / Compensac	interés por el trabajador hace referencia al grado en que	Situación adecuada	96.40 %	No existen posibilidades de formación,	Inmediata	Destinar incentivos para aquellos trabajadores que se han	Encargado de Talento Humano / coordinadora de	Generales de la empresa		Permanente	

ion	la empresa muestra una			promoción, se desconoce la situación de la empresa en el mercado		destacado en sus actividades laborales levantado así su autoestima	unidad				
						Planificar y desarrollar actividades sociales que permitan el esparcimiento de los trabajadores y fomenten el compañerismo	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	Generales de la empresa		Permanente	
AU: Autonomía	comprende aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la		83.30 %	No tienen posibilidad de tomar horas o días libres, no pueden tomar pausas reglamentarias, no pueden marcar su propio ritmo de trabajo.	Inmediata	Continuar con la autonomia que ha estado la organización ya que ellos son dueños de los horarios en los trabajan	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	Generales de la empresa		Permanente	

	estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento			No pueden tomar desiciones propias							
					Corto plazo	realizar planificaciones modelo , para que se tenga una planificacion estandar de cuantas salidas deberian tener ala semana al campo	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	Generales de la empresa		Permanente	
					Largo plazo	Generar programas de involucramiento del empleado Vs. Teorías de motivación.	Encargado de Talento Humano / coordinadora de unidad	Buzones.	$ 1.000,00	Julio del 2019	Programas de motivación e involucramiento

3.4. Aplicación práctica.

La aplicación práctica del presente estudio de evaluación de riesgos psicosociales es viable. Aplicación permite dar un diagnóstico de la situación del ambiente laboral y como están establecido los riesgos psicosociales dentro de esta, y así mismo establecer las medidas de control con jerarquía de controles y también a la fuente de riesgo, ante los riesgos que sean intolerables, con esto podemos tener una empresa que prevenga afectos negativos en su organización

Dentro de la viabilidad de las actividades generales de control que se pueden destacar están:

1. Aplicar la presente propuesta de control
2. se deberá realizar una medición anual
3. Llegar a controles de gestión como más técnicos de seguimiento
4. Asignar áreas de reuniones y trabajo de oficina
5. Acordar las pausas activas en oficina.
6. Acordar pausas
7. Asignar actividades de participación del comité paritario conforme los funciones del DE 2393.
8. Asignar las tareas de forma apropiada a la experiencia y conocimiento del trabajador.
9. Aplicar técnicas de PNL
10. Buscar alternativas de participación para los trabajadores técnicos de campo
11. Desarrollar el técnicas para manejo de grupos
12. Desarrollar programa de integración
13. Desarrollar técnicas de autocontrol.
14. Desarrollar técnicas fisiológicas de prevención del estrés (relajación física, mental,

15. Biofeebak, control de la respiración)

16. Desarrollar técnicas conductuales de prevención del estrés (Entrenamiento asertivo, en

17. habilidades sociales, solución de problemas).

18. Eliminar el trabajo aislado.

19. Generar una planificación operacional de manera que permita a los trabajadores descansar

20. fines de semana y feriados así como dos días consecutivos.

21. Generar programas de involucramiento del empleado Vs. Teorías de motivación.

22. Generar programas saludables de alimentación, ejercicio.

23. Generar programas de incentivos conforme buenas prácticas de prevención.

24. No prolongar las jornadas de trabajo.

25. Mantener la alternación de las actividades de trabajo del personal.

26. Permitir el desarrollo de las competencias del trabajador

Capítulo IV. Discusión.

4.1. Conclusiones:

En este estudio se presentan los resultados de las propiedades psicométricas del instrumento de valoración de los riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSHT), denominado FPSICO

Una vez terminada la presente investigación se obtuvo un diagnostico acerca del personal del Mies Distrito 11D06, con respecto a los factores psicosociales que se encuentra en un riesgo muye elevado los cuales afectan el desempeño laboral de los funcionarios, es por ende que dentro del presente trabajo Investigativo concluimos que a nivel de institución el 37,2 % del personal del Distrito Mies 11D06, presenta un riesgo elevado con respecto a Carga de trabajo (CT); así como un 30,6 % se encuentra afectado el factor de Participación/ Supervisión (PS) y finalmente un 25,4% respecto a Demandas Psicológicas (DP).

Tomando en cuenta los datos mencionados anteriormente el factor Psicosocial más elevado a nivel de la institución investigada es la Carga de trabajo, en donde como referencia según el marco teórico se puede concluir que la sobrecarga de trabajo está relacionada directamente con el compromiso organizacional, en donde si este factor se encuentra en un riesgo muy elevado, el nivel de desempeño va a disminuir notablemente. Es por ende que debemos mantener un estado mental, un sentimiento, percepción, actitud o motivación intrínseca estable dentro de la institución para que el trabajador se sienta motivado por el trabajo que realiza.

En la presente investigación de igual manera podemos evidenciar que el factor Psicosocial demandas Psicológicas se encuentra en un riesgo muy elevado dentro del personal, en donde

si correlacionamos con el nivel de riesgo elevado con respecto a carga de trabajo concluimos que un nivel elevado con respecto a la carga de trabajo más demanda psicológicas, pueden conllevar a que los trabajadores presenten niveles de estrés, acompañados de desgaste físico y emocional es por lo cual se deben tomar medidas para evitar este tipo de riesgo y así mejorar el desempeño del empleado.

Finalmente concluimos que dentro de la institución investigada los niveles más levados con respecto a factores Psicosociales se encuentran en la población femenina, estableciendo que la población masculina se encuentra en un nivel más estable. Es por eso que se ha creado la propuesta de control para equilibrar los niveles que se encuentran en un riesgo muy levado y así poder mejorar el ambiente y desempeño de los funcionarios de la institución estudiada.

4.2. Recomendaciones.

Dentro del presente trabajo de titulación según los datos obtenidos en la institución que ha sido objeto de estudio se puede realizar las siguientes recomendaciones.

Primeramente dentro de la institución investigada es recomendable dar seguimiento a este estudio realizado, enfocándose de manera más detallada en la evaluación de los factores de riesgo Psicosocial que se encuentran en un nivel muy elevado; para esto se recomienda dar seguimiento a través de los siguientes test Psicológicos que servirán de guía y orientación frente al problema detectado.

- Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.
- Test Luscher. El cual evalúa el estado psicofisiológico de una persona y su estilo de afrontamiento del estrés
- Cuestionario de desgaste profesional de Maslach Burnout Inventory.

Crear una cultura de prevención frente a niveles altos en riesgos psicosociales, incluyendo una capacitación de inducción al personal que se incorpore a la empresa, para que de esta manera tenga una visión más amplia del campo laboral en donde se va a desenvolver.

Establecer una cultura de medición de riesgos psicosociales cada cierto periodo dentro de la institución o cuando la situación laboral lo amerite.

Finalmente realizar periódicamente actividades de sensibilización para reducir los riesgos psicosociales como pueden ser charlas, talleres referentes a desarrollo personal, laboral y social.

BIBLIOGRAFÍA

Arenas Ortiz, F., Y Andrade Jaramillo, V. (Enero - Junio de 2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico [en linea]*. Obtenido de n:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80127000004> ISSN 1657-8961

Barrera, G. (15 de Mayo de 2019). Infemación sobre las modalidades de inetervención en el MIES. (C. Bermeo, Entrevistador)

Blanch, J., Y Cantera, L. (2007). El capitalismo sanitario como factor de riesgo psicosocial. *Psicología Social: Un encuentro de Perspectivas.* , 1075 - 1080.

Botero Álvarez, C. (Julio - Diciembre de 2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cudernos de Adiminstración, Universidad del Valle*, 117 - 131. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf

California Occupational Safety and Health, A. (1995). Guideliness for workplace.

Carayon, P., Haims, M., Y Yang, C. (2001). Psychosocial work factors and work organization. En P. Carayon, M. Haims, & C. Yang, *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (págs. 111 - 121). Londres: Taylor y Francis.

Cox, T., Griffiths, A., Y Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: European Agency for Safety & Health at Work.

De Miguel Barrado, V., Y Prieto Ballester, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 25 - 44. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf

Departament asistencia técnica para la prevención. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo* . Andalucia: Lienzo Gráfico.

EU - OSHA . (2007). *Annual report: bringing safety and health closer to European workers.*

García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (18 de Octubre de 2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitara: diagnóstico y prevención. *Journal of work and organizational psychology*, pág. 10.

Gracia Camón, D. (2003). Criterios objetivos para la evaluación de la carga de trabajo derivada de factores psicosociales y organizacionales. *Mapfre seguridad, 2ºdo Trimestre*, 29 - 37 .

Guevara Ramírez, L. (2003). Tratamiento del acoso psicológico, el estrés y el burnout como accidentes del trabajo Unión Nacional de Juristas de Cuba. *Psicología Científica*. Obtenido de psicologiacientifica.com

Gutiérrez Aceves, G., Celis López, M., Moreno Jiménez, S., Farias Serratos, F., Y Suárez Campos, J. (2006). Síndrome de burnout. *Medigraphic Artemisa*, 305 - 309.

Lahera, M. (2006). Método del Instituto Navarro de Salud Laboral. *Foment del Treball Nacional*, 64 - 82.

Martín, F., & Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. (NTP 443).

Maslach, C., Y Jakson, S. (19 de Noviembre de 1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Ocupational Behaviour*, págs. 99 - 113. Obtenido de https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205

Meliá, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J., Salanova, M., Y Gracia, D. (2006). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. En J. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. Peiró, R. Pou, . . . F. Martinez-Loza, *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales: Evaluación de Riesgos* (págs. 13-36). Barcelona: Foment del treball nacional.

Moreno, B., Y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas.* Madrid.

Normativa erradicación de discriminación laboral. (2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082.* Quito.

OIT. (1985). Conferencia Internacional del Trabajo . Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

OIT. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.

OIT. (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.* Ginebra.

OIT. (2013). *Acoso Sexual en el Trabajo y Masculinidad.* América Latina y Republica Dominicana: SGP Asociados. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf

OIT. (2016). *EL Estrés en el Trabajo: Un reto Colectivo.* Turin - Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.

Peiro José , Yeves, J., Lorente, L. (2011). *El análisis de los risgos psicosociales en el trabajo : Investigación y práctica profesional en España.* España: Blanca Impresiones S.L.

Peiro, J. (1999). El Modelo AMIGO: marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en la organizaciones. *Papeles del Psicologo*, 3 - 15 .

Peiró, J. (Julio - Diciembre de 2004). El sistema de trabajo y sus implcaciones para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Psychology*, 179 - 186. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/228589038_El_sistema_de_trabajo_y_sus_implicaciones_para_la_prevencion_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo

Pereira, A., Y Fernandes, C. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*. doi:DOI:10.1590/S1518-8787.2016050006129

Rick, J., Y Briner, R. (2000). Psychosocial risk assessment: problems and prospects. *Occupactional Medical* , 310 - 314.

Rogers, K., Y Kelloway, E. (1997). Violence at work: Personal and organizational outcomes. *Journal of Occupational Health Psycholog*, págs. 63 - 71.

Roozeboom, M., Houtman, I., Y Van den Bossche, S. (2008). The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF . *Monitoring Psychosocial Risks*, 17 - 36 .

Selye, H. (1936). A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents. *In Journal of Neuropsychiatry & Clinical Neurosciences*.

Sora, B., Caballer , A., Y Peiró, J. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 15 - 21.