



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

Trabajo de fin de carrera título:

**“EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL
PERSONAL DE UNA EMPRESA DE LIMPIEZA Y
DESINFECCIÓN HOSPITALARIA”**

Realizado por:

CAISAGUANO CHIQUITO BOLÍVAR AUGUSTO

Director del proyecto:

CLAUDIA VARELA

Como requisito a la Obtención del Título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 20 de agosto de 2021

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Caisaguano Chiquito Bolívar Augusto, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N°1723296859, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized cursive letters, positioned above a horizontal dashed line.

Bolívar Augusto Caisaguano Chiquito

C.I.: 1723296859

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Claudia Fabiana Varela Vielma

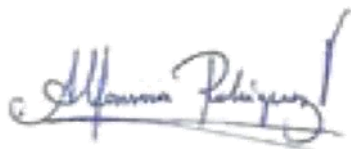
Master en Psicología

PROFESORES INFORMANTES

MSc. Alfonsina Rodríguez

MSc. Marcelo Russo

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



MSc. Alfonsina Rodríguez



MSc. Marcelo Russo

Quito, de 20 de agosto de 2021

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized cursive letters, positioned above a horizontal dashed line.

Bolívar Augusto Caisaguano Chiquito

C.I.: 1723296859

DEDICATORIA

El éxito es el fruto de nuestros sacrificios.

El presente proyecto de titulación va dedicada a mi madre y a mi padre quienes, con su amor, paciencia y sacrificio me impulsaron en el desarrollo de mi
carrea profesional.

También dedico mi proyecto de titulación a mi Hermana y sobrina que son mi pilar fundamental en mi vida quienes con su apoyo moral y ayuda desinteresada estuvieron en el trascurso del desarrollo de mi carrera profesional

.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fuerza necesaria para seguir adelante pese a las dificultades de la vida.

También agradezco a mis maestros de la Universidad Internacional SEK por brindarme día a día los mejores conocimientos en seguridad y salud ocupacional para ser un profesional de éxito.

A mi amigo Roberto Cruz quien fue un pilar fundamental en mi experiencia laboral y el apoyo incondicional brindado durante mi trayecto de formación profesional.

A la empresa Asociación Nuestro Futuro por darme la oportunidad de realizar mi proyecto de titulación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN JURAMENTADA	iii
DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS	iv
PROFESORES INFORMANTES	v
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE.....	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPITULO I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Problema de Investigación.....	1
1.1.1. Planteamiento del Problema	1
1.1.2 Objetivo general.....	5
1.1.3 Objetivos específicos.....	5
1.1.4 Justificación	6

1.2	Marco Teórico	7
1.2.1	Estado actual del conocimiento sobre el tema	7
1.2.2	Adopción de una perspectiva teórica	9
1.2.3	Hipótesis.....	11
	CAPITULO II MÉTODO	12
2.1	Tipo de estudio.....	12
2.2	Modalidad de Investigación	12
2.3	Método.....	12
2.4	Población y muestra.....	13
2.5	Selección de Instrumentos de Evaluación.....	13
2.5.1	Metodología F-PSICO versión 4.0.....	14
2.6	Identificación y caracterización de variables	21
	CAPITULO III RESULTADOS	22
3.1	Resultados.....	22
3.1.1	Presentación y análisis de resultados	22
3.1.2	Descripción sociodemográfica de la población encuestada	22

3.1.3	Análisis.....	25
3.1.4	Análisis de variables Sociodemográficos.....	40
3.2	Plan de Intervención	42
CAPITULO IV DISCUSIÓN		44
4.1	Conclusiones	44
4.2	Recomendaciones	45
ANEXOS		46
Anexo 1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.....		46
Anexo 2. Datos sociodemográficos.		46
Anexo 3. Fpsico 4.0. ERP Agrupado de Evaluación de Riesgos psicosociales en la Asociación nuestro futuro.....		46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Identificación de factores de riesgo de acuerdo en el instrumentó	18
Tabla 2 Niveles de riesgo.....	20
Tabla 3 Riesgos muy elevados priorizados RAS.....	27
Tabla 4 No de trabajadores en cada nivel de riesgo.....	27
Tabla 5 Riesgos muy elevados priorizados (PS).....	30
Tabla 6 No de trabajadores en cada nivel de riesgo.....	30
Tabla 7 Riesgos muy elevados priorizados (DR).....	35
Tabla 8 No de trabajadores en cada nivel de riesgo.....	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No 1 Edad	23
Figura No 2 Género.....	23
Figura No 3 Estado civil	24
Figura No 4 Antigüedad de los trabajadores.....	25
Figura No 5 Perfil valorativo F-PSICO 4.0	26
Figura No 6 Pregunta No 16 d	28
Figura No 7 Pregunta No 18 a	29
Figura No 8 Pregunta No 11 b	31
Figura No 9 Pregunta No 11 c	31
Figura No 10 Pregunta No 11 d	32
Figura No 11 Pregunta No 11 e	33
Figura No 12 Pregunta No 11 f.....	33
Figura No 13 Pregunta No 11 g	34
Figura No 14 Pregunta N 15 a	36
Figura No 15 Pregunta N 15 b	37
Figura No 16 Pregunta N 15 c	37

Figura No 17 Pregunta N 15 d	38
Figura No 18 Pregunta N 15 e	39
Figura No 19 Mapa de riesgos psicosociales: Edad / factor de riesgo.....	40
Figura No 20 Mapa de riesgos psicosociales: Tiempo factor de riesgo.....	41

RESUMEN

El presente proyecto que se aplicó en una empresa dedicada a la limpieza y desinfección hospitalaria en la Ciudad de Quito, el objetivo de la investigación fue evaluar los riesgos psicosociales a los cuales está expuesto el personal operativo de la empresa.

Para esta evaluación se aplicó la metodología F-PSICO en su versión 4.0. Y se aplicó un cuestionario individual a los 20 trabajadores que representa el 100% de la muestra.

Con los resultados obtenidos se identificó los factores de riesgo psicosocial, los cuales dieron como resultado porcentajes muy elevados en los siguientes factores: Relaciones de apoyo social (RAS), Participación / supervisión (PS) y Desempeño de rol (DR).

Posteriormente se realizó un plan de intervención para disminuir los factores de riesgo psicosocial hallados, en el plan de intervención se detalla las actividades propuestas, responsables, recursos y presupuesto.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, FPSICO 4.0, riesgos plan de intervención, desinfección hospitalaria.

ABSTRACT

The present project that was applied in a company dedicated to hospital cleaning and disinfection in the City of Quito, the objective of the investigation was to evaluate the psychosocial risks to which the operational personnel of the company are exposed.

For this evaluation, the F-PSICO methodology was applied in its version 4.0. And an individual questionnaire was applied to the 20 workers representing 100% of the sample.

With the results obtained, the psychosocial risk factors were identified, which resulted in very high and high percentages in the following factors: Social support relationships (RAS), Participation / supervision (PS) and Role performance (RD).

Subsequently, an intervention plan was carried out to reduce the psychosocial risk factors found. The intervention plan details the proposed activities, those responsible, resources and budget.

CAPITULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

1.1.1. Planteamiento del Problema

El estudio de riesgos psicosociales se considera un tema muy significativo para la salud ocupacional, ya que “los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma trascendental y grave la salud de los trabajadores de una empresa u organización”. (Moreno Jiménez, 2011)

“Los riesgos laborales más comunes en el sector de servicios son los: mecánicos, ergonómicos y psicosociales. Se determinó que los psicosociales generan situaciones de estrés y afectaciones en la salud mental del trabajador bajando en su totalidad su rendimiento” (Guamán , Bejarano, & Gaibor, 2017).

Por otra parte, el tema de la limpieza es una actividad inherente de cada persona respecto al espacio donde habite o labore, es decir que debe preocuparse por la forma de mantenerlo limpio y ordenado. Pero, la limpieza varía de un lugar a otro, es así que existen lugares donde la limpieza debe ser más continua que en otros, como en el caso de los hospitales esta actividad adquiere una gran importancia, debido a que en estos espacios existen gérmenes que son más resistentes donde los pacientes se encuentran por lo general con sus defensas disminuidas. Entonces la limpieza en los hospitales requiere que sean en tiempos más continuos y de personal capacitado que tenga los conocimientos específicos sobre cómo combatir las infecciones nosocomiales y hospitalarias, para así lograr una higiene eficaz. (Sousa, 2012, pág. 27).

La limpieza en oficinas, en cambio es una actividad que debe ser realizada minuciosamente y con una periodicidad establecida, ya que es un lugar donde pasan a lo largo de un determinado tiempo una jornada laboral los empleados de una organización. La actividad de limpieza en este tipo de lugares consiste en “eliminar la suciedad que se va acumulando en el mobiliario, los baños y los puestos de trabajo”. (Limpiezas-SIL, 2020)

“En las oficinas se cuenta con mobiliario tecnológico que requiere una limpieza específica. Además, los teclados, los ratones y los teléfonos suelen ser importantes focos infecciosos causantes de resfriados u otro tipo de virus. Por ello es importante su limpieza” (Limpiezas-SIL, 2020)

Partiendo de las definiciones antes descritas para la empresa de estudio, la cual se dedica a la limpieza y desinfección hospitalaria, es importante la salud física, mental y social de todo su capital humano. Pensando en este bienestar organizacional, personal y preocupados por los resultados de la última evaluación de desempeño realizada hace un año por la organización donde se presentaron algunos riesgos psicosociales laborales como: Bajo rendimiento e insatisfacción laboral, clima laboral deteriorado, posibles afecciones de la salud de los trabajadores, la empresa ha tomado la decisión de renovarse y actualizar los métodos laborales que le faciliten comprender y entender de mejor manera a su personal operativo y los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos diariamente por las características propias de la actividad laboral que realizan. Además, es importante mencionar que la organización motivo de estudio tiene dieciséis años de funcionamiento y sería la primera vez que la organización realiza este tipo de estudio. Es por esto que es necesario hacer una evaluación de riesgos psicosociales a fin de establecer un precedente, marcar y aplicar estrategias de intervención para garantizar la salud mental de los trabajadores.

El presente proyecto que se aplicará en la empresa antes mencionada, ejecutándose la primera evaluación de riesgos psicosociales, con el objetivo identificar los riesgos psicosociales a los cuales está expuesto el personal operativo de la empresa en la ciudad de Quito en el año 2021.

1.1.1.1 Diagnóstico

“Los riesgos laborales son la disciplina que busca producir la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productor”. (Guamán , Bejarano, & Gaibor, 2017, pág. 718)

“Los riesgos psicosociales tienen un impacto muy fuerte en las empresas, los mismos que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, estos daños pueden ser físicos, sociales o mentales” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 3).

Por otra parte, “la intensidad y el tiempo de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores, generan efectos positivos o negativos. Entre estos efectos negativos está el estrés laboral, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, social, laboral y fisiológico” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

“Los ambientes poco atractivos y el exceso de trabajo pueden provocar un daño psicológico que trasciende en el ámbito social, llevando al aislamiento y depresión severa, provocando que un empleado se aleje del grupo laboral”. (Guamán , Bejarano, & Gaibor, 2017, pág. 8)

Partiendo de los párrafos antes descritos sobre los riesgos psicosociales y las consecuencias negativas que generan los mismos y tomando en consideración que el jefe de Recursos Humanos menciona que periódicamente recibe quejas de los trabajadores del área operativa enfocadas en la rotación de los horarios, carga de trabajo, asignación de tiempo de trabajo para una actividad de limpieza y desinfección, actividades monótonas y repetitivas, la empresa cree necesario realizar

este estudio al personal operativo la cual consta con población de 20 trabajadores que prestan servicios de limpieza y desinfección hospitalaria (8 hombres y 12 mujeres) estos trabajadores cumplen con un horario laboral de 8 horas, con jornadas rotativas, en el horario matutino de 05h30 a 13h30 y vespertino de 13h30 a 21h30 de lunes a domingo, el tiempo de almuerzo de los trabajadores es de 30 minutos.

1.1.1.2 Pronóstico

“Los problemas de salud mental cobran cada día mayor importancia en el mundo laboral. Producen graves efectos en el bienestar de las personas; reducen las perspectivas de empleo y los salarios” (OIT, 2016), de igual manera, generan “consecuencias negativas para los ingresos de las familias y la productividad de las organizaciones y redundan en elevados costos directos e indirectos para la economía” (OIT, 2016). En este contexto complejo, “el lugar de trabajo es una importante fuente de riesgos psicosociales y, al mismo tiempo, el ámbito ideal para hacerles frente ante una actuación preventiva colectiva” (OIT, 2016), por supuesto, “el éxito de estas medidas preventivas son importantes para proteger la salud y el bienestar del personal así como la productividad organizacional”. (OIT, 2016).

La empresa en estudio, al no contar con un análisis de riesgos psicosociales, no podrá cumplir con la normativa vigente y podrá exponer a los trabajadores, a riesgos que pueden afectar su salud. Es importante mencionar que “las empresas que cuenten con más de 10 trabajadores deben registrar la planificación del programa de prevención de riesgos psicosociales” (Ministerio del Trabajo, 2017, pág. 7), conforme lo estipula el Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores públicos y privados.

1.1.1.3 Control del pronóstico

Para esta evaluación se aplicará la metodología F-PSICO en su versión 4.0. Con los resultados obtenidos se realizará la gestión de los niveles y riesgos considerables para su intervención seguidamente se proporcionarán las recomendaciones preventivas y el plan de intervención a los trabajadores para disminuir el riesgo psicosocial.

1.1.2 Objetivo general

Evaluar los riesgos psicosociales a los cuales está expuesto el personal operativo de limpieza y desinfección hospitalaria de la **ASOCIACIÓN NUESTRO FUTURO** de la ciudad de Quito en el año 2021 usando la metodología F-PSICO en su versión 4.0.

1.1.3 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de riesgo psicosocial que afecta a la salud mental del personal operativo de limpieza y desinfección hospitalaria de la **ASOCIACIÓN NUESTRO FUTURO** en la ciudad de Quito en el año 2021.
- Describir los principales factores de riesgo psicosociales que afectan al personal operativo de limpieza y desinfección hospitalaria de la **ASOCIACIÓN NUESTRO FUTURO** en la ciudad de Quito en el año 2021.
- Elaborar un plan de intervención para disminuir el riesgo psicosocial del personal operativo de limpieza y desinfección hospitalaria de la **ASOCIACIÓN NUESTRO FUTURO** en la ciudad de Quito en el año 2021.

1.1.4 Justificación

Partiendo de que “los factores de riesgos psicosociales tienen la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador” (Moreno Jiménez, 2011), para la empresa en estudio es importante determinar el nivel y cuáles son esos riesgos psicosociales a los cuales está expuesto el personal operativo de limpieza y desinfección hospitalaria de la empresa objeto de estudio, para que finalmente se puedan tomar medidas para disminuir el riesgo psicosocial a través de un plan de intervención.

Este trabajo es metodológicamente importante ya que se va a aplicar una metodología especializada en evaluación de riesgos psicosociales para evaluar a esta población motivo de estudio que nunca ha tenido una evaluación de este estilo.

Finalmente, para la empresa, es importante el estudio de riesgos psicosociales puesto que se va a conocer cuáles son las situaciones organizacionales que están afectando la salud física y mental de los trabajadores.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

“El trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas, pudiendo ser fuente de satisfacción y bienestar en tanto genera recursos, aporta en la determinación de la posición social, otorga sentido de pertenencia e identidad y contribuye a la percepción de la propia imagen” (Ceballos, Valenzuela, & Paravic, 2014, pág. 272). Sin embargo, cuando existen circunstancias que generan malestar y descontento también “puede ser fuente de insatisfacción y discomfort, así como producir alteraciones de salud tanto físicas como psicológicas” (Ceballos, Valenzuela, & Paravic, 2014, pág. 272).

Expertos en seguridad ocupacional, indican que “las alteraciones que pueden afectar la salud psicológica de las personas son conocidas como riesgos psicosociales, los cuales corresponden a las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, la tarea y el entorno” (Ceballos, Valenzuela, & Paravic, 2014). Los más comunes y que tienen consecuencias graves para el trabajador se pueden mencionar “el estrés, el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) o la carga mental de trabajo” (Ceballos, Valenzuela, & Paravic, 2014).

Estudios recientes sobre riesgos psicosociales en el trabajo, los consideran como las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales. “En el año 2009, el 70,9% de los trabajadores encuestados señaló que estaba expuesto a riesgo de accidentes de trabajo, el porcentaje se eleva al 74,9% en el caso del personal sanitario” (Gil-Monte, 2009, pág. 1). Por otro lado, con respecto a las causas de accidentes reveló que “las principales causas de los riesgos se debían a

distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%), y al cansancio o fatiga (17,8%)” (Gil-Monte, 2009).

“Estudios realizados en la Unión Europea (UE), han concluido que el estrés laboral es un problema que supone un coste económico y social importante. El estrés laboral ocupa el cuarto lugar en la frecuencia de problemas de salud en dichos estudios”. (Gil-Monte, 2009)

“El trabajar en contacto con clientes hace que los trabajadores estén expuestos a riesgos psicosociales como agresiones y conflictos interpersonales, casos pendientes por atender, etc. Estas condiciones de trabajo desarrollan el síndrome de burnout y otras patologías como la depresión” (Gil-Monte, 2009).

Al ser este un tema tan relevante existe algunas investigaciones que pueden referenciarse como antecedentes según se describen a continuación:

En una investigación sobre evaluación de los factores de riesgos psicosociales al personal, se concluye que “los factores con mayor incidencia son la participación y supervisión, seguidos por el factor tiempo de trabajo, esto demuestra que el orden y la estructura del tiempo de trabajo es deficiente, lo que conlleva percepciones de participación inexistentes y malas líneas de supervisión”. (Oña, 2020).

Por otra parte, en una investigación sobre la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral se concluye que “la empresa motivo de investigación no mantiene un proceso de evaluación de los factores de riesgos psicosociales y que se debería llevar a cabo un proceso de intervención con capacitaciones para prevenir o disminuir enfermedades, accidentes e incidentes laborales”. (Valdez, 2018).

Por otro lado, en la investigación sobre los riesgos psicosociales en el trabajo de operarios de limpieza se concluyó que “el exceso de exigencias psicológicas se presenta más en mujeres que en hombres, que el insuficiente apoyo social y calidad de liderazgo, genera mayor desmotivación en las mujeres y que las mujeres se ven más afectadas por una mala compensación laboral”. (Rojas, 2020).

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica

“Se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en una actividad laboral, que puede ocasionar incidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar heridas, daños físicos o psicológicos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para la salud” (Guamán , Bejarano, & Gaibor, 2017).

“Un clima laboral autoritario y desconsiderado es ideal para que aparezcan riesgos psicosociales como el abuso, la violencia y el acoso. No es extraño que tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afectaciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013). Es justamente por esto que un ejemplo claro es “el estrés postraumático, prácticamente inexistente en los factores psicosociales de riesgo, pero nada extraño en los riesgos psicosociales como las situaciones de violencia, de acoso laboral o sexual, problemas gastrointestinales, cardiovasculares y mentales” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

Dentro de las principales razones para aplicar una evaluación de Riesgos Psicosociales se encuentra el “Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia

epidemiológica ocupacional específicos y otros sistemas, basados en mapa de riesgos” (OISS, 2012, pág. 8)”.

Diferentes situaciones hacen que la evaluación de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo sea necesaria, dichas situaciones pueden ser las siguientes:

- “A partir de la constatación de una serie de anomalías o disfunciones que hagan sospechar que existen problemas de índole psicosocial. Por ejemplo, un cúmulo de quejas, un absentismo elevado, una baja productividad, etc.” (Oncins & Almodóvar, 2008).
- “Habida cuenta de posibles requisitos legales, se puede querer detectar los posibles riesgos psicosociales existentes, a fin de establecer medidas de mejora de la salud y seguridad de los trabajadores” (Oncins & Almodóvar, 2008).
- “Comprobación de que las medidas preventivas existentes son las adecuadas. Por ejemplo, verificar la idoneidad de las acciones llevadas a cabo tras una evaluación de riesgos” (Oncins & Almodóvar, 2008, pág. 2).

“Las investigaciones intentan mostrar en qué medida se está expuesto a unas malas condiciones psicosociales en el trabajo, aumenta el riesgo de bajo bienestar psicológico, de presentar más síntomas, de desarrollar una enfermedad física concreta, etc.” (Vega, 2001). La base de conceptualizar el riesgo, visto desde cualquier ámbito, es:

- “Un factor de riesgo es el que incrementa el riesgo de que se produzca un determinado efecto, por ejemplo, una enfermedad” (Vega, 2001)
- Por tanto, “la exposición no es un elemento necesario ni imprescindible para que se desarrolle la enfermedad” (Vega, 2001).
- “El efecto puede ser directo, o a través de otros factores de riesgo” (Vega, 2001).

1.2.3 Hipótesis

- Los factores de riesgo psicosocial afectan a la salud mental del personal operativo de limpieza y desinfección hospitalaria de la **ASOCIACIÓN NUESTRO FUTURO** en la ciudad de Quito en el año 2021.

CAPITULO II MÉTODO

2.1 Tipo de estudio

La investigación presente corresponde a un estudio de tipo descriptivo transversal, el cual tiene como objetivo “estudiar el valor que representa una variable en situaciones y oportunidades específicas. Su propósito es medir una o más variables, describirlas y establecer comparaciones entre ellas” (Salinas & Cárdenas, 2009, pág. 94). En este contexto, se otorga el carácter de transversal porque se determinarán los factores de riesgo psicosocial de empresa de limpieza y desinfección hospitalaria, de esta investigación.

2.2 Modalidad de Investigación

La modalidad de esta investigación se ajusta a una investigación de campo debido a que los datos son recogidos de manera directa a los trabajadores operativos que son objeto de estudio.

“La investigación de campo se aplica directamente con las personas y donde ocurre el fenómeno a estudiar, su propósito es recoger datos de fuentes de primera mano, mediante una observación estructurada y la ejecución de diversos instrumentos previamente diseñados” (Guzman, 2019).

2.3 Método

Esta investigación tiene como método la inducción deducción, el cual “se utiliza con los hechos particulares, siendo deductivo en un sentido, de lo general a lo particular, e inductivo en sentido contrario, de lo particular a lo general” (Anónimo, 2002).

Se denomina método deductivo dado a que “este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etc., de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (Gómez, 2018, pág. 7).

De igual manera, se denomina método inductivo dado que “este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares, para llegar a conclusiones de carácter general. Inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes o principios”. (Gómez, 2018, pág. 8).

En la presente investigación se utilizó el método deductivo, dado que se comenzó desde un análisis general para llegar a obtener conclusiones particulares (en términos de la identificación del nivel de riesgo) y deductivo porque el estudio tomo en cuenta hechos particulares para así obtener una información general del estado de la empresa objeto de estudio.

2.4 Población y muestra

La población a ser tomada en el estudio la comprende toda el área operativa de la empresa con un total de 20 trabajadores, estos representan el 100% de la población. Los mismos que participaron en resolver el cuestionario F-PSICO versión 4.0.

2.5 Selección de Instrumentos de Evaluación

Para la evaluación de riesgos psicosociales se utilizó como instrumento de investigación el cuestionario del método F-PSICO versión 4.0 (Formato impreso) que está conformado por 44 cuestionamientos de opción múltiple. Seguidamente se sistematizó la información en el aplicativo desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España.

2.5.1 Metodología F-PSICO versión 4.0

El método F-PSICO versión 4.0 está conformado por 44 preguntas, algunas de ellas de opción múltiple, con un total de 89 ítems con información relevante sobre 9 factores: (Tabla 1)

- “Tiempo de trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/contenido (VC)
- Participación/Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)”. (Pérez & Nogareda, 2012, pág. 2)

Tiempo De Trabajo (TT)

“El tiempo de trabajo es un factor que hace referencia a diferentes aspectos que están concatenados o relacionados con la ordenación y estructuración temporal a lo largo de la jornada laboral (Una semana y cada día)” (Pérez & Nogareda, 2012).

El tiempo de trabajo, básicamente “evalúa el impacto de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que estén permitidos en la actividad de su cantidad y calidad y la consecuencia del tiempo de trabajo en la vida social de cada trabajador”. (Pérez & Nogareda, 2012)

Autonomía (AU)

Este factor se refiere a “aspectos referentes a la capacidad y posibilidad individual de un trabajador para obrar según su criterio, independencia y facultad para tomar decisiones en aspectos como la estructura temporal de la labor, las actividades que realiza y la organización del trabajo” (Pérez & Nogareda, 2012).

Carga De Trabajo (CT)

Este factor psicosocial, se refiere a la cantidad, nivel o exigencia de demanda de trabajo a la cual está expuesta el o los trabajadores, en este factor se debe tomar en cuenta “el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, independientemente de la naturaleza de la carga de trabajo. Se entiende que la carga es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo)” (Pérez & Nogareda, 2012).

Demandas Psicológicas (DP)

“Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en una actividad laboral. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional” (Pérez & Nogareda, 2012)

Las demandas cognitivas están ligadas a los procesos mentales, sobre todo al esfuerzo intelectual que tiene el trabajador para determinada actividad como el conocimiento previo de la actividad a realizar la percepción, la memoria, razonamiento o el lenguaje etc. En fusión de las cognitivas que tenga un puesto de trabajo y el trabajador se verá el nivel de exigencia del trabajo.

Por otro lado, las exigencias emocionales como su nombre lo indica están ligadas a situaciones emocionales que pueden o no afectar las emociones del trabajador.

Este aspecto es importante “pues existen actividades laborales por la actividad o forma del trabajo hacen que el trabajador tenga que reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar solución a las demandas del trabajo del día a día”. (Pérez & Nogareda, 2012)

Variedad/Contenido (VC)

La variedad/contenido es el significado y utilidad en el mismo de la actividad laboral, esto visto desde la manera empresarial y social. Es el sentido, reconocimiento, valoración, apreciación del trabajo sin tomar en cuenta las contraprestaciones económicas.

Para realizar una evolución de este ítem se utiliza algunos ítems que van en función de “determinar en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se determina la importancia del trabajo y reconocimiento que se le otorgue al trabajador por la actividad laboral” (Pérez & Nogareda, 2012)

Participación/Supervisión (PS)

“Existen dos maneras para llevar un control en el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en la actividad que realiza y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus actividades” (Pérez & Nogareda, 2012).

Por una parte, la participación está enfocada en considerar los diferentes niveles de cómo se implica, interviene y colabora el trabajador en su actividad laboral y de la organización.

Por otro lado, la supervisión como tal se refiere a valoración de una actividad encomendada es decir hace referencia a un nivel de control que ejecutan los jefes inmediatos sobre la actividad realizada por un trabajador tomando en cuenta para esta supervisión el tiempo, la eficiencia, eficacia entre otros.

Interés Por El Trabajador/Compensación (ITC)

Este factor se refiere al interés de una empresa por temas personales que pueden estar influyendo en el desarrollo del trabajo y a futuro por el trabajador. Una forma de evidenciar es la preocupación en la formación, promoción y desarrollo del plan de carrera de sus trabajadores, esto además lo realiza una empresa con el objetivo de “mantener informados y actualizados a los trabajadores sobre la actividad laboral que realizan, además así la empresa encuentra un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene la empresa” (Pérez & Nogareda, 2012).

Desempeño De Rol (DR)

El desempeño está ligado al rendimiento laboral de una persona en su espacio de trabajo, “este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo” (Pérez & Nogareda, 2012). Comprende tres factores importantes:

- “La claridad de rol: está relacionado con la definición de funciones y responsabilidades, el qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto” (Pérez & Nogareda, 2012).
- “El conflicto de rol: tiene que ver con las demandas inadecuadas, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador” (Pérez & Nogareda, 2012).

- “La sobrecarga de rol: se refiere a la asignación del trabajo y responsabilidades que no forman parte directa de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas por temas laborales dentro de una empresa” (Pérez & Nogareda, 2012).

Relaciones y Apoyo Social (RAS)

“Se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se relacionan entre las personas en el entorno de trabajo. En este factor es importante mencionar el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés” (Pérez & Nogareda, 2012).

Por otra parte, las relaciones interpersonales “pueden ser origen con distinta frecuencia e intensidad, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,), ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación”. (Pérez & Nogareda, 2012, págs. 3-4)

Tabla 1

“Identificación de factores de riesgo.

TIEMPO DE TRABAJO (TT)
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en sábados (Ítem 1) • Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2) • Tiempo de descanso semanal (Ítem 5) • Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)
AUTONOMÍA (AU)
<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía temporal <ul style="list-style-type: none"> – Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3) – Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7) – Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8) – Determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9) • Autonomía decisional <ul style="list-style-type: none"> – Actividades y tareas (Ítem 10 a) – Distribución de tareas (Ítem 10 b)

-
- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)
 - Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)
 - Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)
 - Calidad del trabajo (Ítem 10 f)
 - Resolución de incidencias (Ítem 10 g)
 - Distribución turnos (Ítem 10h)
-

CARGA DE TRABAJO (CT)

- **Presiones de tiempos**
 - Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)
 - Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)
 - Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)
 - **Esfuerzo de atención**
 - Tiempo de atención (Ítem 21)
 - Intensidad de la atención (Ítem 22)
 - Atención sobre múltiples tareas (Ítem 27)
 - Interrupciones (Ítem 30)
 - Efecto de las interrupciones (Ítem 31)
 - Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)
 - **Cantidad y dificultad de la tarea**
 - Cantidad de trabajo (Ítem 26)
 - Dificultad del trabajo (Ítem 28)
 - Necesidad de ayuda (Ítem 29)
 - Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)
-

DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)

- **Exigencias cognitivas**
 - Capacidades requeridas (p 33 a- 33 e)
 - **Exigencias emocionales**
 - Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)
 - Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34)
 - Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)
 - Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
-

VARIEDAD/CONTENIDO (VC)

- Trabajo rutinario (Ítem 37)
 - Sentido del trabajo (Ítem 38)
 - Contribución del trabajo (Ítem 39)
 - Reconocimiento del trabajo (Ítem 40)
-

PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)

- Grado de participación (Ítem 11)
 - Control ejercido por el inmediato superior (Ítem 12)
-

INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)
<ul style="list-style-type: none"> • Información proporcionada al trabajador (Ítem 13) • Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41) • Valoración de la formación (Ítem 42) • Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43) • Satisfacción con el salario (Ítem 44)
DESEMPEÑO DE ROL (DR)
<ul style="list-style-type: none"> • Ambigüedad de rol (Ítem 14) • Conflicto de rol (Ítems 15 a - 15 d) • Sobrecarga de rol (Ítem 15 e)
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16) • Calidad de las relaciones (Ítem 17) • Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a) • Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18 b-18d) • Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) • Exposición a discriminación (Ítem 20)

Fuente: (Pérez & Nogareda, 2012)

Elaboración: Autor

Perfil Valorativo

“Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento, se procedió al proceso de baremación. Para ello, se han transformado las puntuaciones directas en percentiles. Éstos se sitúan en cuatro niveles” (Pérez & Nogareda, 2012)

Tabla 2

Niveles de riesgo

PERCENTIL OBTENIDO	RIESGO
Percentil \geq P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Fuente: (Pérez & Nogareda, 2012)

Elaboración: Autor

2.6 Identificación y caracterización de variables

Adicional se considera la presente investigación con las siguientes variables que son sociodemográficas y que se aplicó a la población objeto de estudio se aplica la siguiente variable:

Sociodemográficas (Ver Anexo A)

- Edad
- Género
- Estado civil
- Antigüedad Laboral

CAPITULO III RESULTADOS

3.1 Resultados

Dentro del marco de la aplicación del método F-PSICO versión 4.0 se presenta la tabulación de datos y análisis de los mismos, los cuales permitirán a los interesados de esta investigación tomar decisiones asertivas en bienestar de los trabajadores operativos de la empresa.

3.1.1 Presentación y análisis de resultados

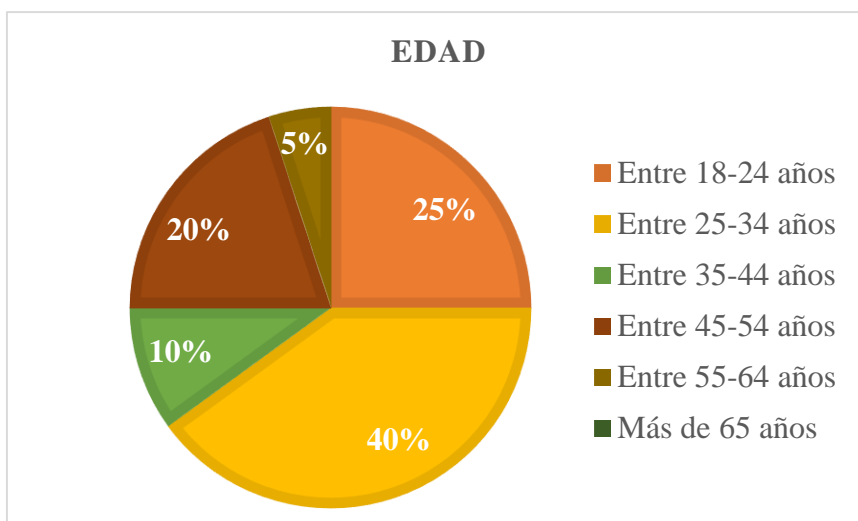
Para la presente investigación se aplicó el método F PSICO 4.0, el cuestionario fue aplicado en el mes de junio del 2021 luego de un proceso de sensibilización a población trabajadores sobre el proceso de evaluación, se explicó que esta era de carácter anónimo y se garantizó su confidencialidad de los datos. (Ver Anexo B)

Cada trabajador tuvo una hora para resolver el cuestionario y en caso de tener dudas estas fueron solventadas personalmente con el objetivo de obtener información concreta y real.

3.1.2 Descripción sociodemográfica de la población encuestada

La figura N°1 detalla el rango de edad de los trabajadores. Del 100% de los encuestados el 40% oscila en un rango de edades de 25 a 34 años, el 25% en un rango de 18 a 24 años, el 20% de 45 a 55 años, el 10% en un rango de 35 a 44 años y el 5% en el rango de 55 a 64 años.

Figura No 1
Edad

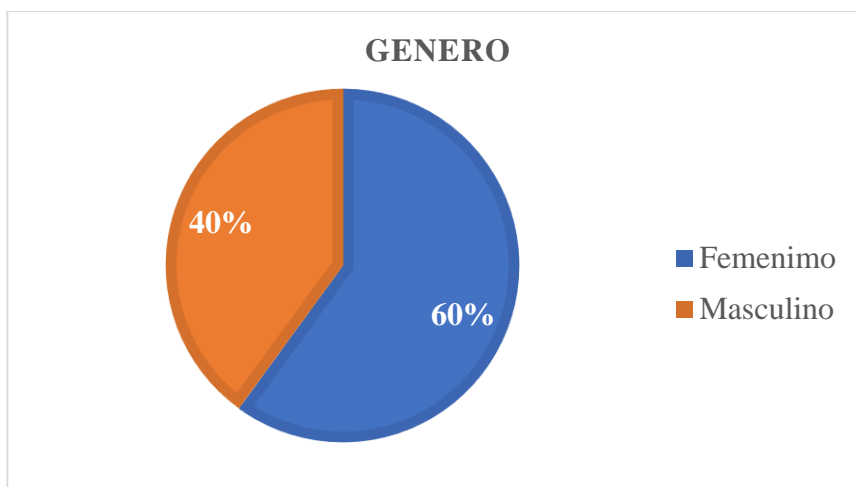


Fuente: Autor

Elaboración: Autor

La figura N°2 hace referencia la distribución por género. Del 100% de los encuestados el 60 % pertenece al género femenino, por el contrario, el 40% pertenece al género masculino.

Figura No 2
Género



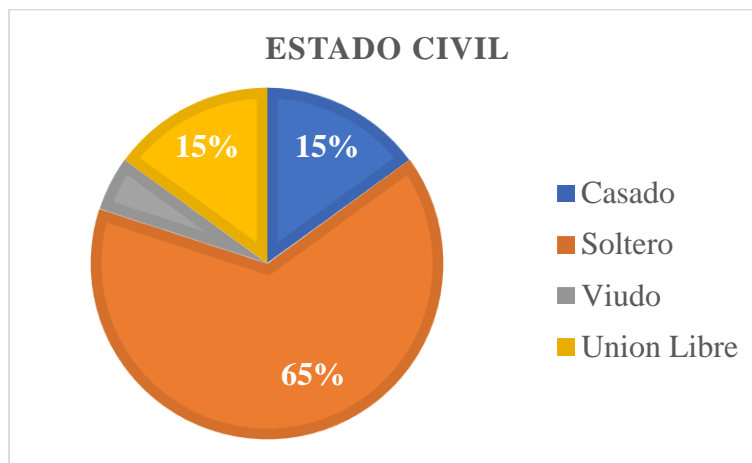
Fuente: Autor

Elaboración: Autor

La figura N°3 hace referencia al estado civil de los colaboradores de la Empresa Nuestro Futuro. Como se evidencia en el grafico el estado civil que predomina es soltero seguido de los casados y unión libre finalmente el estado civil viudo es el de menor cantidad.

Figura No 3

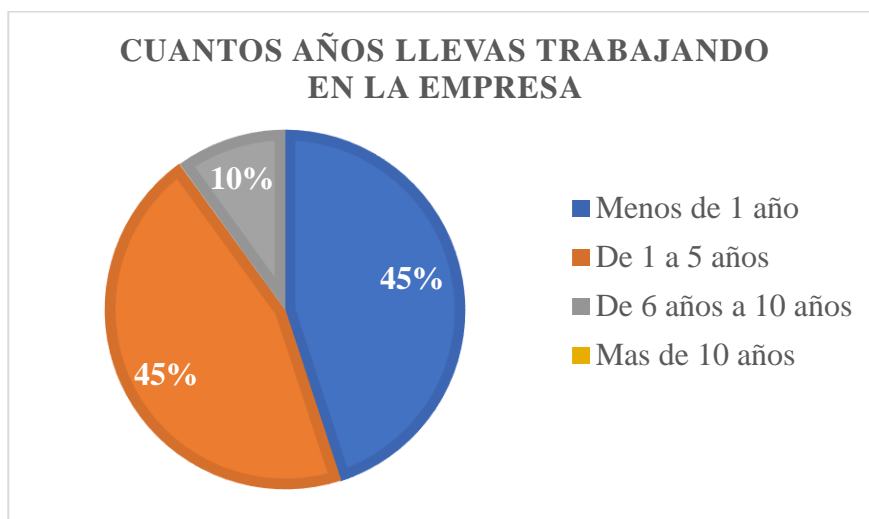
Estado civil



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

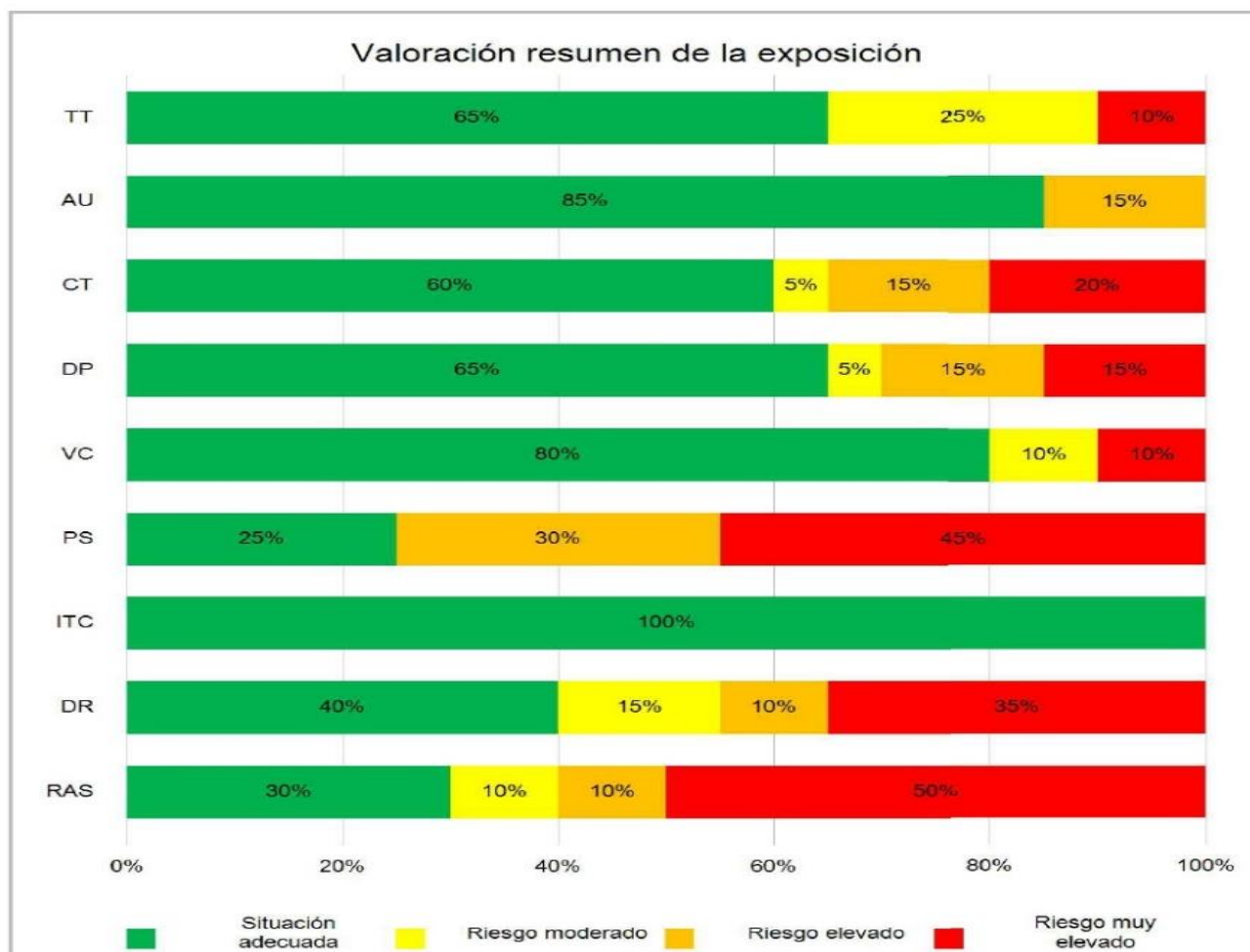
La antigüedad de los trabajadores se ve reflejada en la figura N°4 destacándose las antigüedades de: menos de un año y 1 a 5 años con un porcentaje del 45%, mientras que la antigüedad de 6 a 10 años representación del 10%.

Figura No 4*Antigüedad de los trabajadores***Fuente:** Autor**Elaboración:** Autor**3.1.3 Análisis**

La figura N°5 es el perfil valorativo de la evaluación F-PSICO 4.0, en esta investigación los resultados demuestran que los factores de riesgo psicosocial que se encuentran en un nivel de situación adecuada son los siguientes: Con respecto a aquellos factores de riesgo psicosocial que tiene rango elevado y rango muy elevado se encuentran los siguientes: Relaciones y apoyo social, Participación / Supervisión Desempeño de rol, Carga de trabajo son los que necesitan ser atendidos. Por su parte, el Tiempo de Trabajo, Autonomía, Demandas psicológicas, Variedad /Contenido; se encuentran en el rango superior al 50% de situación adecuada lo que se puede interpretar como factores protectores.

Figura No 5

Perfil valorativo F-PSICO 4.0



Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

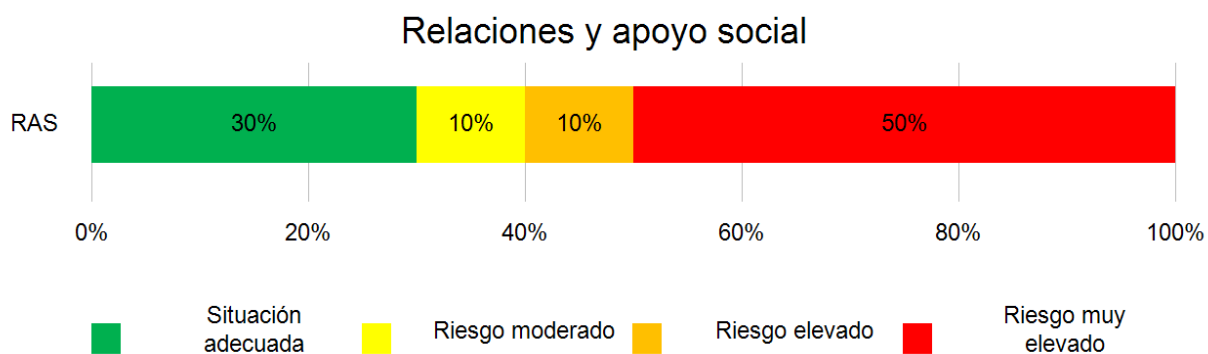
- Relaciones y apoyo social (RAS)

El factor de relaciones y apoyo social refleja que el 50% se encuentra en riesgo muy elevado, mientras que el 10% corresponde a un riesgo elevado. Esto hace referencia a que las relaciones de trabajo presentan falencias y que los entornos de trabajo no existen un apoyo por

parte de los trabajadores / compañeros para una actividad delicada o difícil, además existen conflictos personales.

Tabla 3

Riesgos muy elevados priorizados RAS



Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

Tabla 4

No de trabajadores en cada nivel de riesgo

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	2	2	10

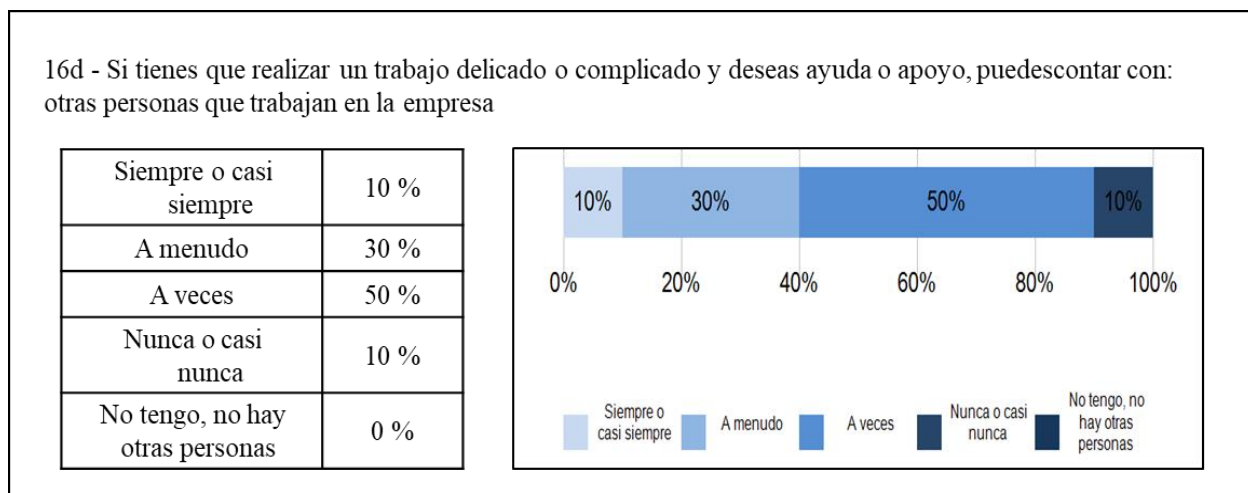
Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

Los resultados del perfil valorativo se complementan con los siguientes ítems se adjunta el porcentaje de respuestas dadas de cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Figura No 6

Pregunta No 16 d

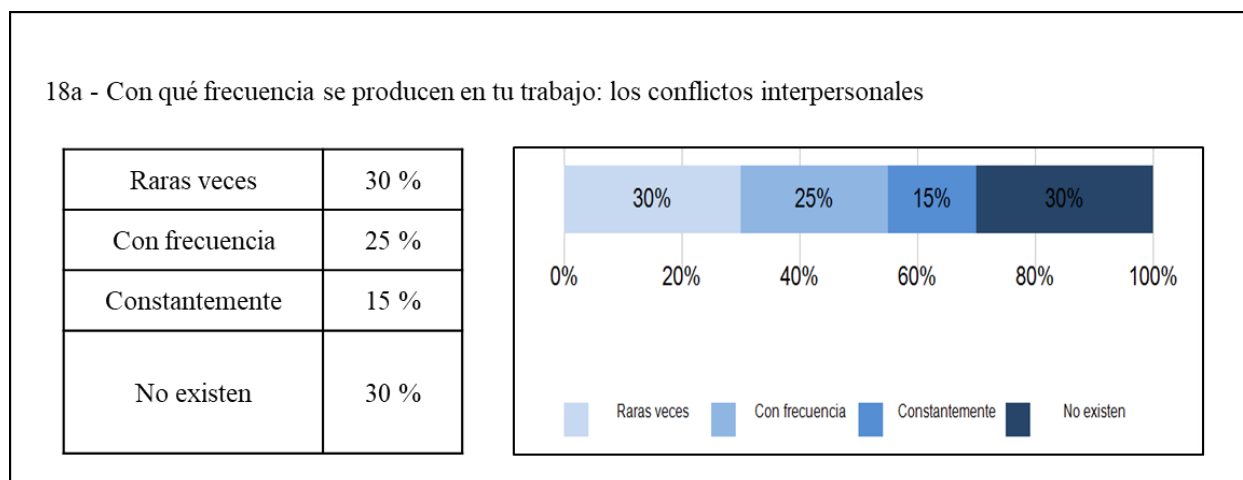


Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

Como se evidencia en la figura No 6 sobre la ayuda o apoyo que reciben para realizar un trabajo delicado o complicado de parte de otras personas de la empresa, los encuestados mencionan que “A veces” 50%, “A menudo” 30%, “Nunca o casi nunca” y “Casi siempre” un 10%” reciben el apoyo o guía para el desarrollo de las actividades delicadas y complicadas que se presenten lo que significa que las relaciones de apoyo se encuentran en un riesgo muy elevado.

Figura No 7
Pregunta No 18 a



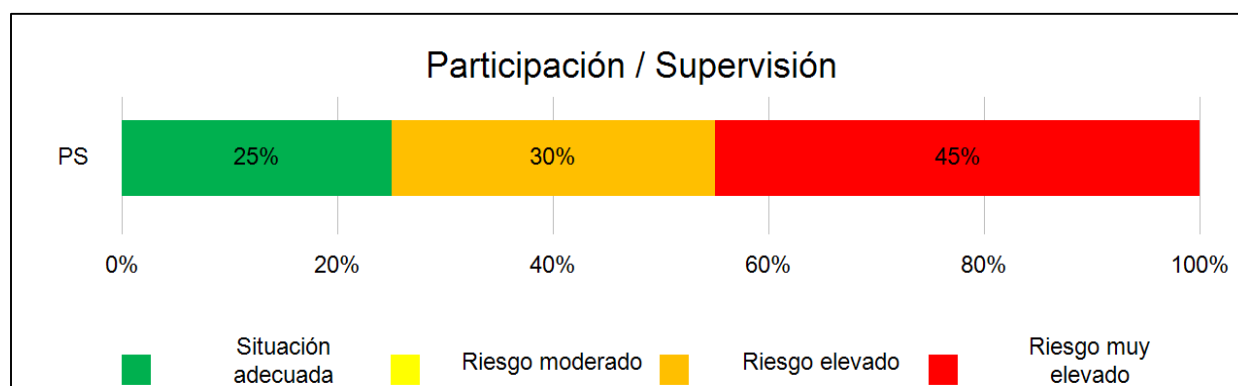
Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

La figura No7 se refiere a los conflictos interpersonales se presentan en el trabajo obteniéndose un resultado con los siguientes porcentajes el “Raras veces” y “No existen” con un porcentaje igual del 30%, con un 25% menciona que son con frecuencia, mientras que el 15 % menciona “Constantemente”, existen conflictos interpersonales.

- **Participación / Supervisión (PS)**

Para este factor de riesgo psicosocial los resultados de la investigación evidencian que el 45% corresponde a un riesgo muy elevado mientras que el 30% corresponde a un riesgo elevado. Lo que evidencia que el riesgo se presenta respecto a la participación, es decir ellos solo reciben información o en otros casos no tienen ninguna participación.

Tabla 5*Riesgos muy elevados priorizados (PS)***Fuente:** Aplicativo F-PSICO Versión 4.0**Elaborado:** Autor**Tabla 6***Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo*

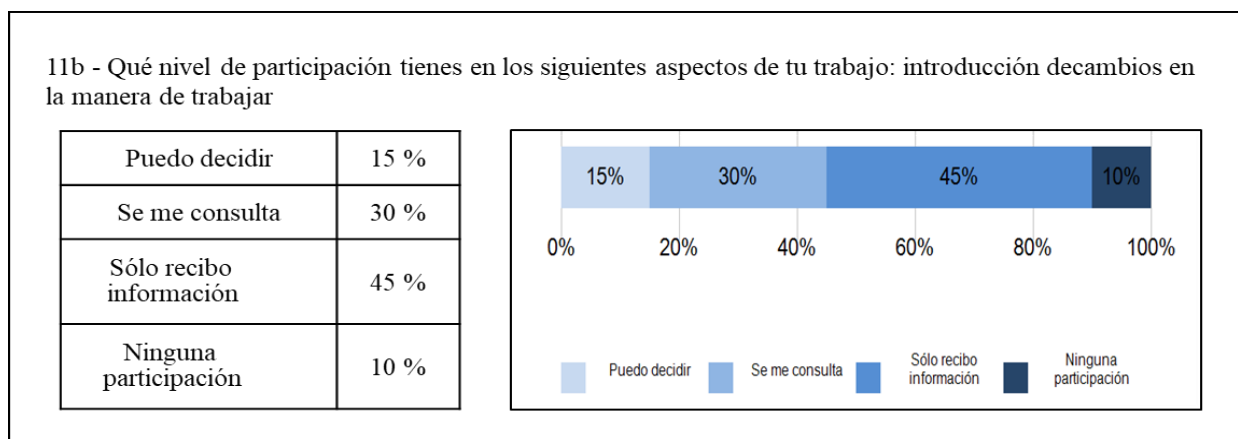
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	0	6	9

Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0**Elaborado:** Autor

La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de las siguientes preguntas donde se evidencia el porcentaje de respuestas:

Figura No 8

Pregunta No 11 b



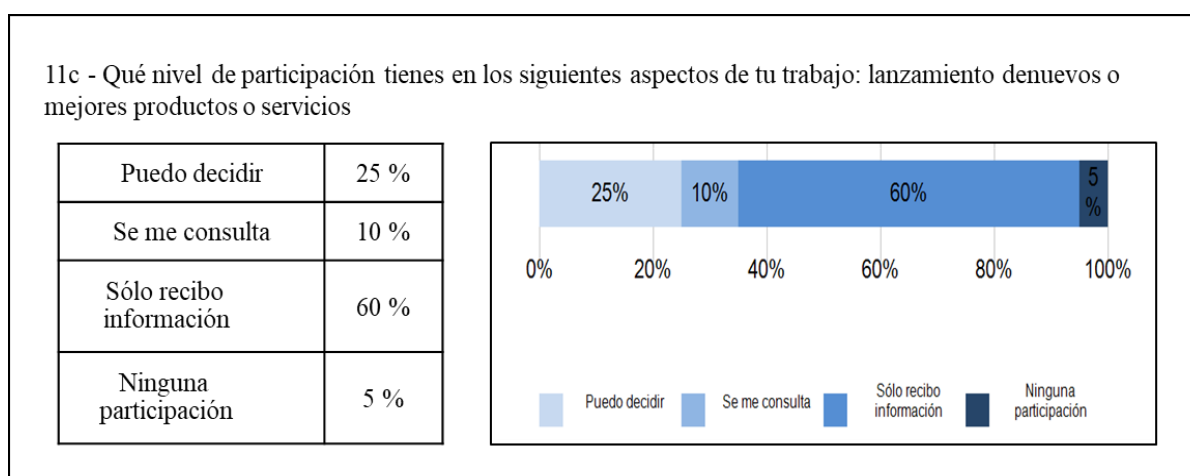
Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

La figura No 8 se refiere que el 45% solo recibe información, el 30% “Se me consulta”, el 15% “Puede decidir” y el 10% no tiene ninguna participación en la introducción en los cambios de la manera de trabajar. Evidenciando así que el trabajador solo recibe información siendo este un factor de riesgo psicosocial a su desarrollo profesional.

Figura No 9

Pregunta No 11 c



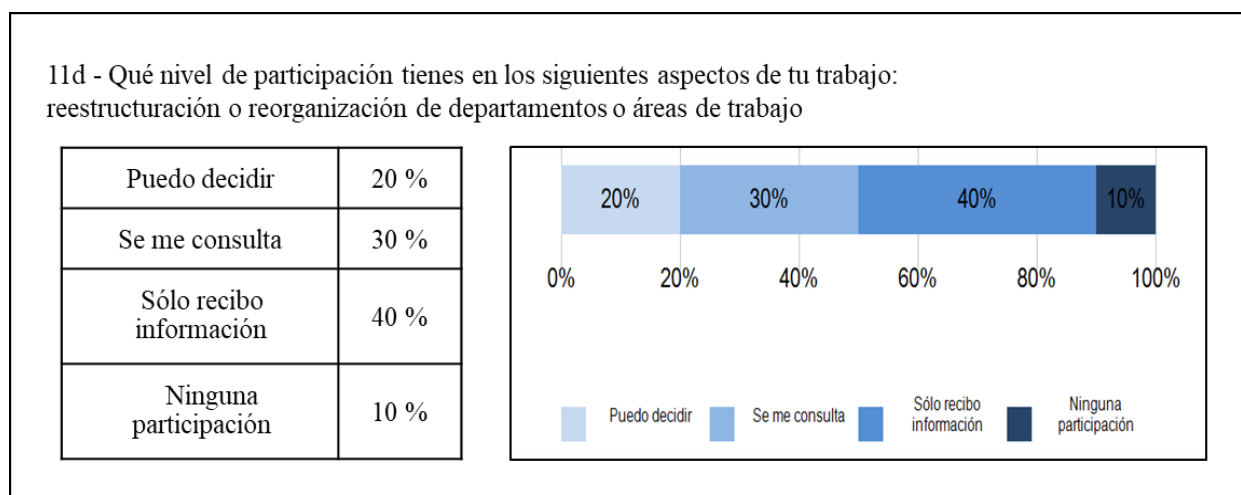
Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

La figura No 9, el 60% de los encuestados menciona que “Solo recibe información”, EL 25% “Puedo decidir” con un porcentaje del 25%, “Se me consulta” Con un 10% y el 5% no es participe de las decisiones lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios.

Figura No 10

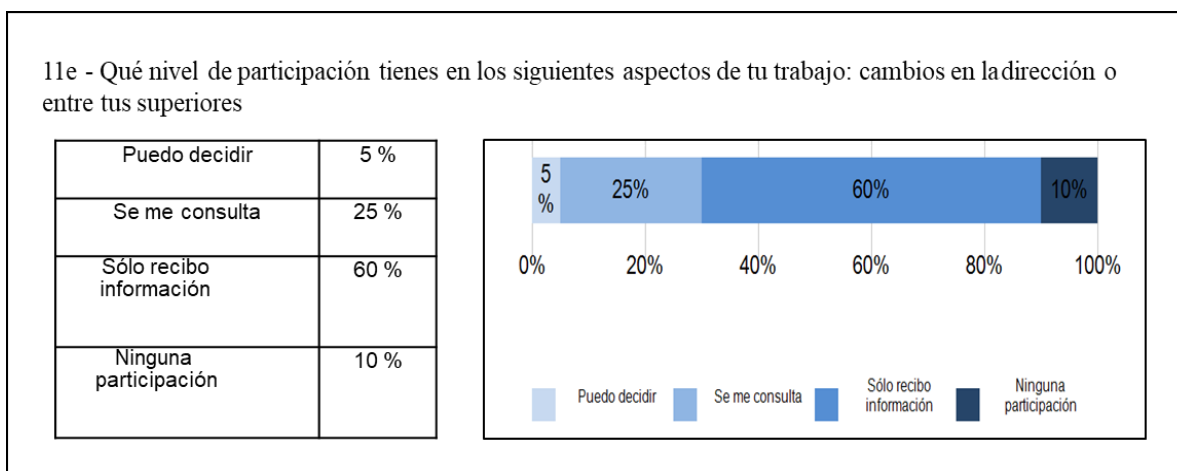
Pregunta No 11 d



Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

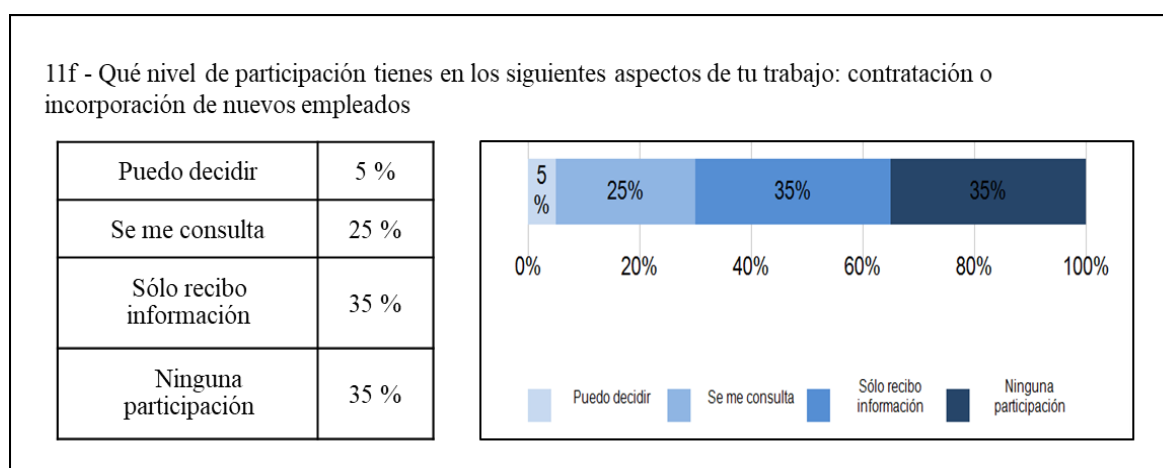
Los siguientes porcentajes detallan que el 40% de los trabajadores “Solo reciben información”, El 30% “Se me consulta”, el 20% “Puedo decidir” y el 10% ninguna participación aspectos de reestructuración de las áreas de trabajo.

Figura No 11*Pregunta No 11 e*

Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

La figura No 11, refleja los datos de participación en aspectos del trabajo, cambios de dirección o entre sus superiores con los siguientes datos “Solo recibo información” 60%, “Se me consulta” 25%, “Ninguna participación” el 10% y con un porcentaje del 5% puedo decidir,

Figura No 12*Pregunta No 11 f*

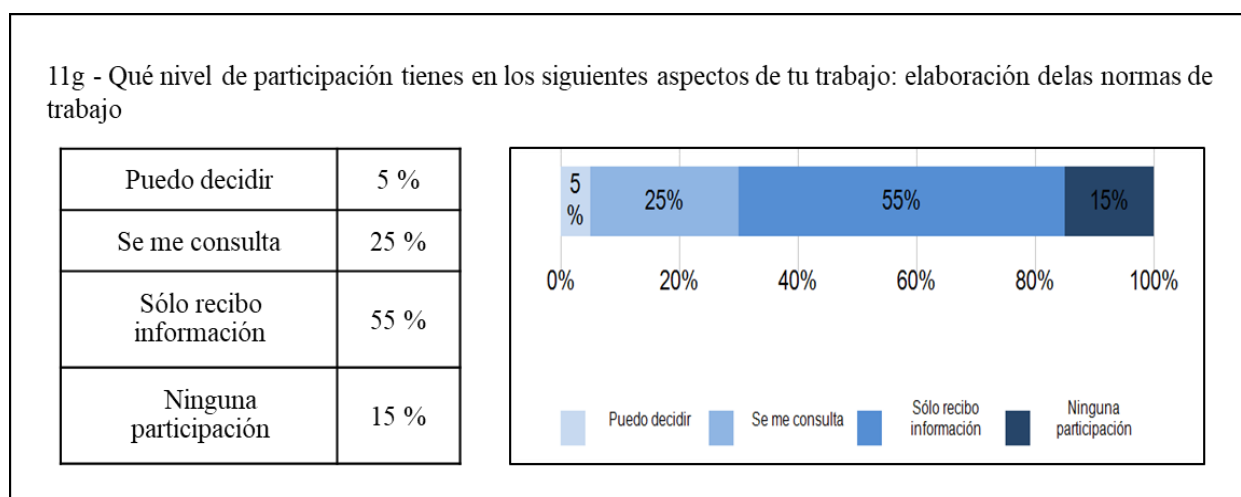
Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

Con respecto al nivel de participación sobre contrataciones e incorporaciones los trabajadores mencionan que en “Solo recibo información” y “Ninguna participación” las dos opciones con un porcentaje igual del 35%, “Se me consulta” con un porcentaje del 25% y “Puedo decidir” con un 5% de porcentaje.

Figura No 13

Pregunta No 11 g



Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

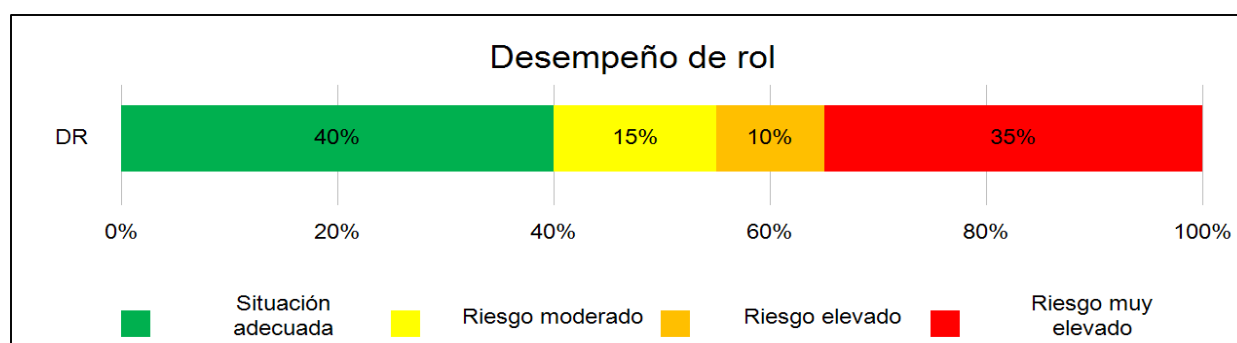
Elaborado: Autor

En referencia a la participación que tienen los trabajadores sobre la elaboración de normas de trabajo los encuestados manifiestan que “Solo recibo información” 55%, “Se me consulta 25% “Ninguna participación 15%, y “Puedo decidir” con un porcentaje con un 5%.

- **Desempeño de rol**

Este factor de riesgo psicosocial presenta como resultado un 35% de riesgo muy elevado y un 10% de riesgo elevado. Lo que significa que no existe una claridad concreta del rol, además que en ocasiones reciben órdenes contradictorias.

Tabla 7
Riesgos muy elevados priorizados (DR)



Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

Tabla 8
No de trabajadores en cada nivel de riesgo

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
8	3	2	7

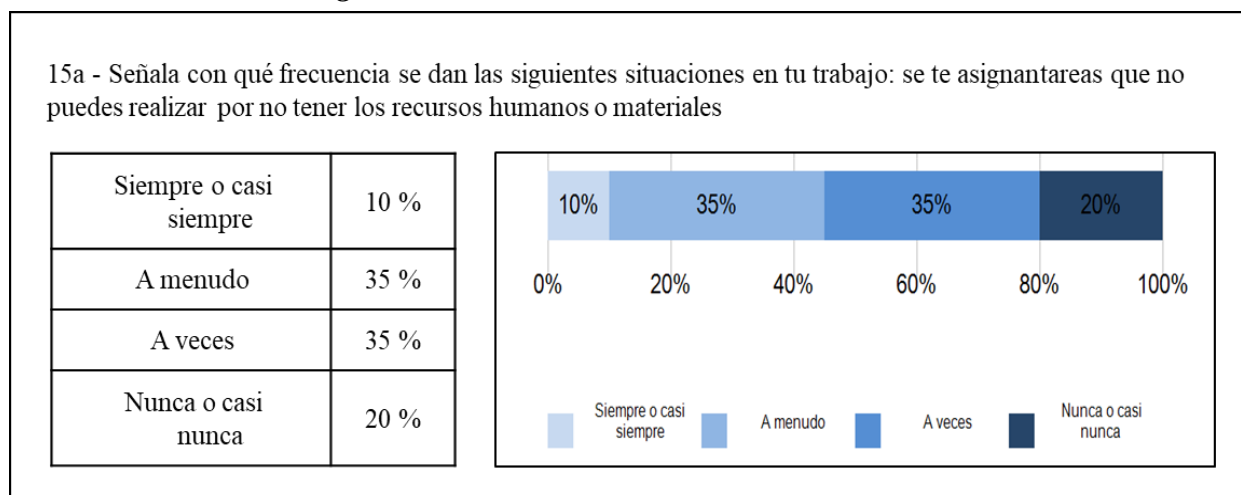
Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de las siguientes preguntas donde se evidencia el porcentaje de respuestas

Figura No 14

Pregunta N 15 a



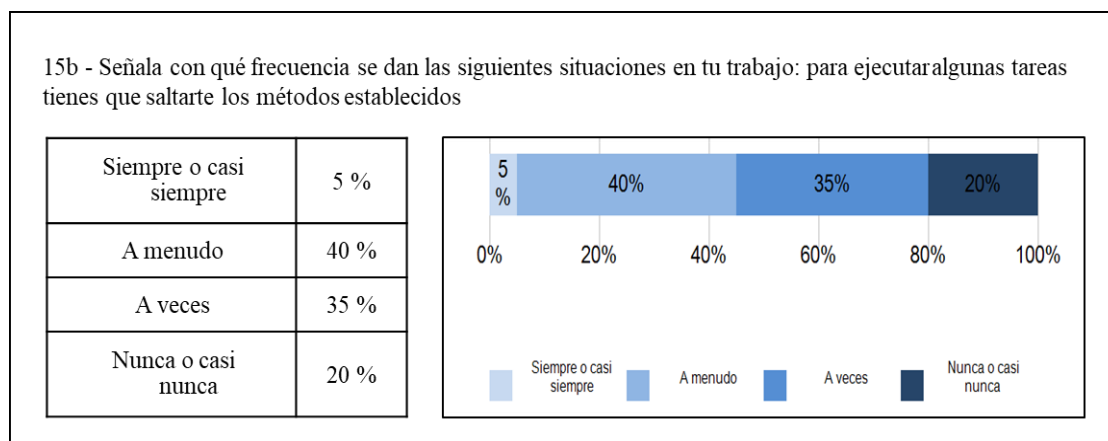
Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

Con respecto a la frecuencia que se da a las situaciones en el trabajo, al tener los recursos humanos o materiales para desarrollar su trabajo los encuestados manifiestan que “A veces” y “A menudo” con porcentaje del 35% cada uno, “Nunca o casi nunca” con un 20% y “Siempre o casi siempre” 10% de porcentaje.

Figura No 15

Pregunta N 15 b



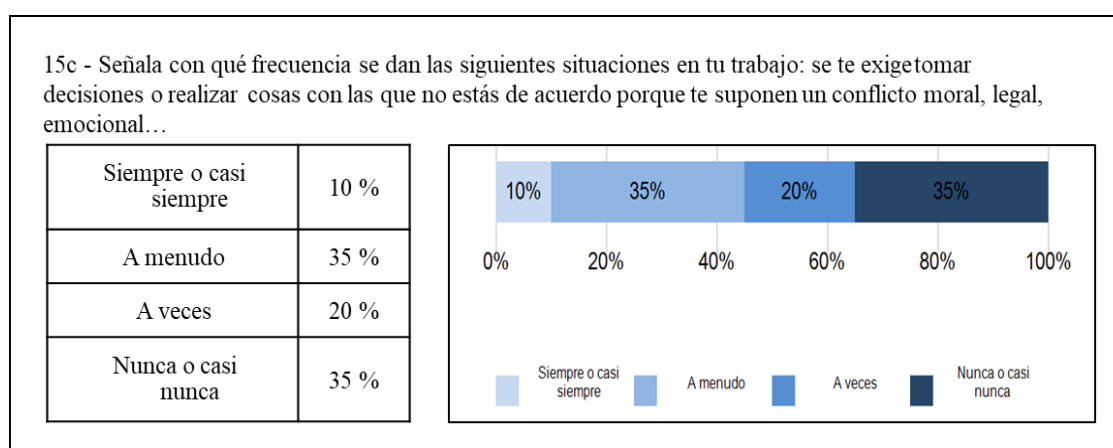
Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

Con respecto a la frecuencia que se da a las situaciones en el trabajo, en las cuales, para ejecutar algunas tareas, los empleados tienen que saltarse los métodos establecidos. Los encuestados manifiestan que “A menudo” con porcentaje del 40 %, “A veces” con el 35%, “Nunca o casi nunca” con un 20% y “Siempre o casi siempre” con un 5% de porcentaje.

Figura No 16

Pregunta N 15 c



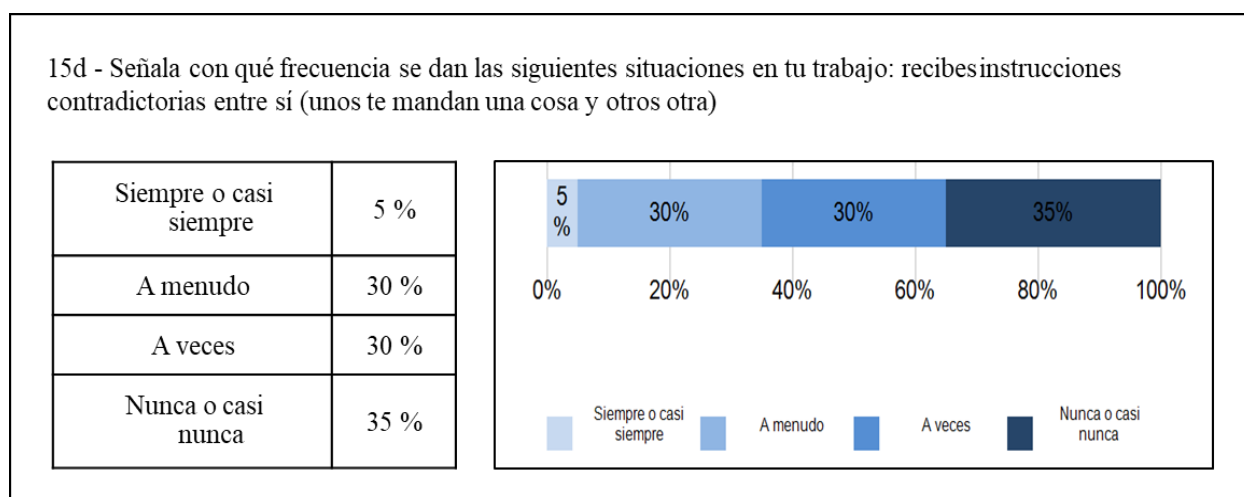
Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

Con respecto a la frecuencia que se da a las situaciones en el trabajo, en las cuales los empleados tienen que tomar decisiones o realizar cosas con las que no están de acuerdo porque suponen un conflicto moral, legal o emocional los encuestados manifiestan que “A menudo” con porcentaje del 35 %, “Nunca o casi nunca” con un 35%, “A veces” con un 20%, y “Siempre o casi siempre” con un 10% de porcentaje.

Figura No 17

Pregunta N 15 d



Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

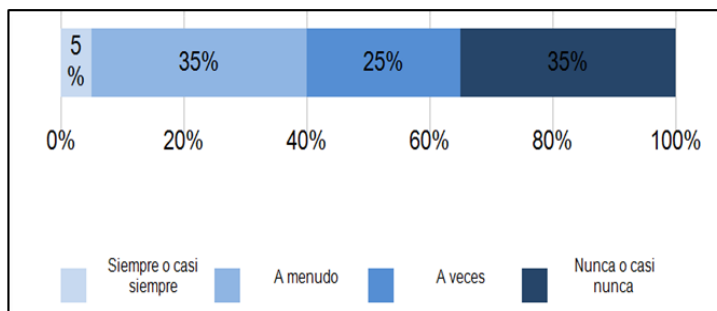
Elaborado: Autor

Con respecto a la frecuencia que se da a las situaciones en el trabajo, en las cuales los empleados reciben instrucciones contradictorias entre si para realizar su trabajo los encuestados manifiestan que “Nunca o casi nunca” con un 35%, “A veces” y “A menudo” con un 30% cada uno y “Siempre o casi siempre” con un 5% de porcentaje.

Figura No 18*Pregunta N 15 e*

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	5 %
A menudo	35 %
A veces	25 %
Nunca o casi nunca	35 %



Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

Con respecto a la frecuencia de las situaciones en el trabajo, en los cuales los empleados tienen que realizar responsabilidades laborales que no están dentro de sus funciones los empleados indican que “Nunca o casi nunca” con un 35%, y “A menudo” con un 35%, “A veces” con el 25%, y “Siempre o casi siempre” con un 5% de porcentaje.

3.1.4 Análisis de variables Sociodemográficos

Figura No 19

Mapa de riesgos psicosociales: Edad / factor de riesgo

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Entre 18-24 años	100%	60%	60%	60%	80%	100%	100%	80%	80%
Entre 25- 34 años	100%	87,5%	50%	62,5%	87,5%	62,5%	100%	50%	62,5%
Entre 35-44 años	50%	100%	100%	100%	100%	50%	100%	100%	100%
Entre 45-54 años	75%	100%	75%	75%	100%	75%	100%	75%	75%
Entre 55-64 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Más de 65 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

Respecto a la variable sociodemográfica de la edad, a continuación, se detalla una comparación versus la participación y supervisión, desempeño rol, relaciones apoyo social.

- La figura muestra la información de que quienes tienen una edad de “Entre 18-24 años” con un porcentaje del 100% “Entre 25- 34 años” con el 62.5%, “Entre 45-54 años” con él 75%, “Entre 55-64 años” con un porcentaje del 100%. Lo que se interpreta que a mayor juventud y mayor edad el trabajador no tiene una participación/ supervisión. A menor edad esto puede generarse porque un empleado no posee una vasta experiencia en el puesto por lo tanto el trabajador se concentra únicamente en la actividad que le encomiendan sus

superiores. Mientras que a mayor edad el estudio de los encuestados arroja información de que los trabajadores solo se reciben información, es decir no tienen ninguna participación.

- En relación a la edad y el desempeño del rol, los resultados reflejaron que quienes tienen un rango de edad “Entre 18-24 años” tienen factor de riesgo muy elevado. Lo que se interpreta de la siguiente manera: a menor edad menor claridad de las funciones laborales, esto hace referencia a la ambigüedad de rol y contradictorias laborales que reciben los empleados.
- En relación al rango de edad y relación apoyo social, de la figura muestra la información de que quienes tienen una edad “Entre 18-24 años” con un porcentaje del 100%, “Entre 25-34 años” con el 62.5% y “Entre 45-54 años” con un porcentaje del 75%. Con relación a las RAS tiene un porcentaje de riesgo muy elevado. Esto se interpreta según los resultados que mientras más jóvenes son los empleados de esta empresa no cuentan con un apoyo para actividades laborales, incluyéndose también en este párrafo a aquellos que están en un rango “Entre 45-54 años”

Figura No 20

Mapa de riesgos psicosociales: Tiempo factor de riesgo

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Menos de 1 año	88,9%	100%	66,7%	77,8%	100%	66,7%	100%	55,6%	66,7%
De 1 a 5 años	100%	66,7%	66,7%	66,7%	77,8%	77,8%	100%	55,6%	77,8%
De 6 a 10 años	50%	100%	50%	50%	100%	100%	100%	50%	100%
Más de 10 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Aplicativo F-PSICO Versión 4.0

Elaborado: Autor

. Respecto a la variable del tiempo de trabajo (años), a continuación, se detalla una comparación con la participación y supervisión y relaciones de apoyo social.

- La investigación arroja los siguientes resultados: Los empleados que tienen “Menos de 1 año”, “De 1 a 5 años” y “De 6 años a 10 años”, presentan un riesgo muy elevado. Interpretándose que a menor años de trabajo menor participación y supervisión dentro de la empresa.
- Por otra parte, en referencia a las relaciones y apoyo social, quienes tienen un tiempo laboral de “De 1 a 5 años” y “De 6 años a 10 años” presentan un riesgo muy elevado. Para interpretar esta comparación se tomó en cuenta el grafico No 20. La información se interpreta que mientras más tiempo de trabajo se evidencia un riesgo muy elevado, esto podría suscitarse por no tener un apoyo en las actividades delicadas y complicadas de igual con los conflictos interpersonales.

3.2 Plan de Intervención

Una vez obtenidos los resultados aplicando la metodología F-PSICO su versión 4.0 se realizó la siguiente propuesta de intervención, con acciones específicas que se deberían aplicar en la empresa objeto de estudio.

PLAN DE INTERVENCIÓN										
Nº	Dimensión	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa del riesgo psicosocial	Prioridad de Intervención	Actividades Propuestas	Responsable	Recursos	
Factores de riesgo por controlar										
1	RAS: 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.	Muy Elevado	50,0%	<ul style="list-style-type: none"> •No se percibe un apoyo para las actividades laborales delicadas por parte de compañeros y/o jefes. •No existen procedimientos para de actuación de situaciones conflictivas. 	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> •Taller de trabajo en equipo y cultura organizacional. •Implementar un manual de procedimientos para resolución de conflictos. 	Lider de talento humano	Personal externo	\$ 300,00
2	PS: 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 que haceres.	Muy Elevado	45,0%	<ul style="list-style-type: none"> •No existe participación de los trabajadores en procesos organizacionales. 	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar los canales de comunicación a través de buzones de sugerencia, carteleras informativas. • Realizar reuniones periódicas y participativas donde participe todo el grupo de trabajo y pueda exponer sus sugerencias. • Socializar los cambios organizacionales 	Jefe / Lider de Talento Humano	Personal Interno	\$ -
3	DR: Desempeño del Rol.	Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.	Muy Elevado	35,0%	<ul style="list-style-type: none"> •No existe un cronograma de entrega de materiales o insumos de trabajo. •Ejecutar actividades no planificadas. •Propuestas laborales que no están incluidas dentro de las funciones de limpieza y desinfección. •Contradicciones en las instrucciones de trabajo. 	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> •Realizar un cronograma entrega de materiales o insumos. •Definir y describir un manual de funciones del puesto de trabajo. •Evitar realizar tareas innecesarias o contradictorias entre sí. 	Jefe / Lider de Talento Humano	Personal Interno	\$ -
4	DP: 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.	Elevado	15,0%	<ul style="list-style-type: none"> •Ocultamiento de emociones y sentimientos ante jefes y compañeros, usuarios. •Alto grado de presión laboral 	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> •Proporcionar entrenamiento en habilidades de autocontrol, manejo de la distancia emocional con el usuario, afrontamiento de usuarios conflictivo. •Rotación de tareas para evitar las exigencias de las tareas de presión. 	Jefe / Lider de Talento Humano	Personal externo / Interno	\$ 600,00
5	CT: 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).	Elevado	15,0%	<ul style="list-style-type: none"> •Ritmo de trabajo acelerado. •Rapidez para el desarrollo de las actividades 	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> •Planificar el volumen de trabajo y el tiempo necesario para su desarrollo •Elaborar y distribuir la asignación de tareas de manera equilibrada entre los trabajadores. 	Jefe / Lider de Talento Humano	Personal Interno	\$ -

CAPITULO IV DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

- La presente investigación, tuvo como objetivo principal evaluar los riesgos psicosociales a los cuales está expuesto el personal operativo de limpieza y desinfección hospitalaria de la empresa estudiada. Con la aplicación de esta investigación se identificó los siguientes factores de riesgo psicosocial, los cuales se encuentran en una escala del 50% de riesgo muy elevado y riesgos elevado los mismos que se detallan a continuación:
 - Relaciones de apoyo social (RAS) con un porcentaje de riesgo muy elevado del 50% y el 10 % de riesgo elevado
 - Participación y supervisión (PS) con un porcentaje de riesgo muy elevado del 45% y el 30% de riesgo elevado
 - Desempeño rol (DR) con un porcentaje de riesgo muy elevado del 35% y el 10 % de riesgo elevado.
- Sobre las relaciones de apoyo social (RAS), las relaciones de trabajo presentan falencias y los entornos de trabajo no existen un apoyo por parte de los trabajadores / compañeros para una actividad delicada o difícil, además existen conflictos interpersonales.
- Sobre participación/ supervisión (P/S) se evidencia que los trabajadores no tienen una participación, es decir ellos solo reciben información o en otros casos no tienen ninguna participación.
- Sobre desempeño rol (DR), se idéntico que el trabajador en ocasiones debe realizar actividades laborales que no están en funciones. Por otra parte, se identificó un porcentaje

considerable que refleja que en ocasiones los trabajadores reciben ordenes contradictorias de parte de supervisores y jefes.

- En virtud de los factores de riesgo hallados en la investigación se elaboró un plan de intervención con un tiempo de ejecución de un año.

4.2 Recomendaciones

- Para los factores de riesgo psicosocial hallados en la escala de nivel de riesgo muy elevado y riesgo elevado se recomienda actuar de manera inmediata, puesto que los niveles altos afectan a la salud de los trabajadores y por ende al desarrollo organizacional.
 - La investigación arrojo riesgos adecuados y moderados en porcentajes menores, al no ser estos prioritarios, se recomienda un seguimiento de los mismos para mantener una mejora continua.
- Se recomienda aplicar un plan de intervención con tiempos de cumplimiento y seguimiento de las propuestas del plan de intervención incluyendo talleres en los cuales se incluya la participación de los jefes y trabajadores de la empresa. Además, en lo posterior se recomienda reevaluar los factores de riesgos psicosociales, con el objetivo de evidenciar la reducción de los riesgos muy elevados antes hallados.
- Una vez obtenidos los resultados es importante, socializar los resultados obtenidos de la investigación a los directivos de la empresa y trabajadores para que se tome acciones correctivas con el objetivo de reducir y controlar los factores de riesgos psicosociales.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.

Anexo 2. Datos sociodemográficos.

Anexo 3. Fpsico 4.0. ERP Agrupado de Evaluación de Riesgos psicosociales en la Asociación nuestro futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anónimo. (08 de junio de 2002). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 03 de junio de 2021, de Universidad Autónoma de México: http://profesores.fi-b.unam.mx/jlfl/Seminario_IEE/Metodologia_de_la_Inv.pdf
- Ceballos, P., Valenzuela, S., & Paravic, T. (09 de octubre de 2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en Enfermería*, XXXII(2), 271-279. Recuperado el 18 de junio de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a11.pdf>
- Gil-Monte, P. R. (12 de Junio de 2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Especializada de Salud Publica*, 83(2), 169-173. Recuperado el 18 de junio de 2021, de <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>
- Giner Alegría, C. (31 de 10 de 2012). *EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Obtenido de REVISTAS CIENTÍFICAS UNIVERSIDAD DE MURCIA: <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/162161/143361>
- Gómez, M. (10 de febrero de 2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Recuperado el 03 de junio de 2021, de Universidad Autónoma del Estado de México: http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/104230/secme-2549_2.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Guamán, M. D., Bejarano, B. O., & Gaibor, I. Á. (23 de octubre de 2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*, 2(12), 711-729. Recuperado el 15 de junio de 2021, de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/754/pdf_545

Guzman, J. (22 de octubre de 2019). *Técnicas de Investigación de Campo*. Recuperado el 03 de junio de 2021, de Unidades de Apoyo para el Aprendizaje: <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/0fec888-6a3f-4b31-b704-a2d94e3eed72/U000308176506/index.html>

INSST. (11 de 01 de 2008). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*. Obtenido de INSST: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1

ISTAS. (21 de 07 de 2011). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Obtenido de istas.net: <http://istas.net/descargas/Factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20y%20estres%20laboral.PDF>

Limpiezas-SIL. (15 de marzo de 2020). *Servicios de limpieza de oficinas y despachos*. Recuperado el 15 de junio de 2021, de Limpiezas SIL: https://limpiezasil.com/SERVICIOS-LIMPIEZA-SUS-CARACTERISTICAS-Y-DEFINICIONES/#Servicios_de_limpieza_de_oficinas_y_despachos

Ministerio de Relaciones Laborales. (27 de septiembre de 2013). *Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación*. Recuperado el 01 de junio de 2021, de Ministerio de Trabajo:

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

Ministerio de trabajo. (16 de 06 de 2017). *AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL*. Obtenido de Ministerio de trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>

Ministerio del Trabajo. (20 de octubre de 2017). *Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores públicos y privados*. Recuperado el 15 de junio de 2021, de Ministerio del Trabajo: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/12/CompletosSinConcordanciaspdf1097265_-_INSTRUCTIVO_PARA_EL_CUMPLIMIENTO_DE_LAS_-1.pdf?x42051

Moreno Jiménez , B., & Báez León , C. (11 de 2010). *INSHT*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Bernardo-Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias/links/0deec5166da54c17aa000000/factores-y-riesgos-psicosociales-formas-consecuencias-INSHT.pdf

Moreno Jiménez, B. (14 de febrero de 2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Recuperado el 10 de junio de 2021, de Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. España.: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

- OISS. (06 de febrero de 2012). *Instrumenton andino de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 21 de junio de 2021, de OISS: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- OIT. (24 de 09 de 1984). *OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Obtenido de OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- OIT. (09 de mayo de 2016). Riesgos psicosociales,estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8(1-2). Recuperado el 18 de junio de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Oncins, M., & Almodóvar, A. (11 de enero de 2008). *NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación*. Recuperado el 21 de junio de 2021, de INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_450.pdf/22c94636-ea65-455b-a98d-f31bc3ca270e?version=1.0&t=1614698359105
- Oña, D. D. (30 de julio de 2020). *Evaluación de riesgo psicosocial al personal de una empresa dedicada a la limpieza y desinfección hospitalaria, durante la emergencia sanitaria por covid-19, para proponer un plan de intervención*. Recuperado el 18 de junio de 2021, de Repositorio digital Universidad Internacional SEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3852/4/Tesis%20Evaluaci%c3%b3n%20Factor%20Psicoscial%20M%c3%a9todo%20F-Psico%203.1%20Asolimdesica.pdf>

- Pérez, J., & Nogareda, C. (14 de mayo de 2012). *NTP 926 - Factores psicosociales metodología de evaluación*. Recuperado el 03 de junio de 2021, de INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Rojas, L. J. (2020). *Riesgos psicosociales en el trabajo de operarios de limpieza industrial en un centro comercial de Lima*. Recuperado el 21 de junio de 2021, de Repositorio Digital Universidad San Ignacio de Loyola: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10083/1/2020_Rojas%20Ponce.pdf
- Salinas, M. P., & Cárdenas, C. M. (24 de 08 de 2009). *Métodos de investigación social*. Recuperado el 03 de junio de 2021, de FLACSO ECUADOR: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=55376>
- Sousa, L. M. (14 de 09 de 2012). *La limpieza en hospitales: un compromiso institucional*. Obtenido de Hospitalidad ESDAI: <https://revistas.up.edu.mx/ESDAI/article/view/1550/1279>
- Valdez, K. (28 de agosto de 2018). *Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en la empresa Algagicorp S.A.* Recuperado el 18 de junio de 2021, de Repositorio digital Universidad Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11528/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-187.pdf>
- Vega, S. (11 de enero de 2001). *NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*. Recuperado el 21 de junio de 2021, de INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_604.pdf/e6e7f2a5-18dd-46f0-81ed-ed111074e8db

Anexo 1**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES****1. Edad:**

- Entre 18-24 años
- Entre 25- 34 años
- Entre 35-44 años
- Entre 45-54 años
- Entre 55-64 años
- Más de 65 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	6

2. Género

- Femenino
- Masculino

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

3. Estado civil

- Casado
- Soltero
- Viudo
- Unión Libre

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

4. ¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa?

- Menos de 1 año
- De 1 a 5 años.
- De 6 a 10 años
- Más de 10 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

Anexo 2


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**
1. ¿Trabajas los sábados?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

Anexo 3



FPSICO 4.0

INFORME AGRUPADO DE RESULTADOS

ESTUDIO: ERP_Agrupado_Evaluación de
riesgos psicosociales en la Asociación Nuestro
Futuro final
UNIDAD DE ANÁLISIS:

Todas