



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de Carrera titulado:

**“Diseño de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa
TOTALOGISTC S.A.”**

Realizado por:

STEPHANIE TAMARA GUZMÁN BUITRÓN

Director del proyecto:

MSC. MARCELO RUSSO

Como requisito para la obtención del título de:

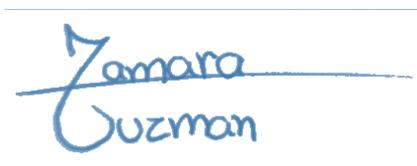
INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

QUITO, 2 de julio del 2021

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, STEPHANIE TAMARA GUZMÁN BUITRÓN, ecuatoriana, con Cédula de ciudadanía N° 1716631195, 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.



Stephanie Tamara Guzmán Buitrón

C.I.: 1716631195

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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marcelo Russo', is written over a set of horizontal lines. A small red dot is visible on the bottom line.

Msc. Marcelo Russo

LOS PROFESORES INFORMANTES:

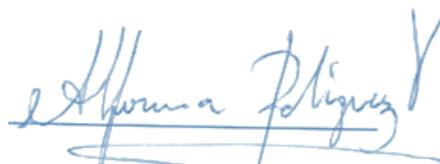
Msc. Claudia Varela

Msc. Alfonsina Rodríguez

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



Msc. Claudia Varela

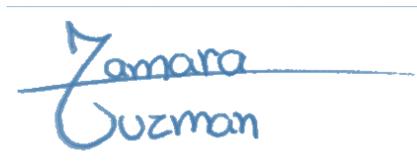


Msc. Alfonsina Rodríguez

Quito, 2 de julio 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, reading "Stephanie Tamara Guzmán Buitrón", enclosed in a thin blue rectangular border. The signature is written in a cursive style with a horizontal line crossing through the middle of the text.

Stephanie Tamara Guzmán Buitrón

C.I.: 1716631195

DEDICATORIA

A mi madre, mujer de fortaleza, sacrificio y amor; artífice de mi formación y ejemplo de mujer, de la que estoy orgullosa.

A mis hijos Tobías y Emilia, ¡todo esto lo hago por ustedes!

Stephanie Tamara Guzmán Buitrón

AGRADECIMIENTO

Mi oración de gracias al Creador y Virgen María, de quienes llevo su manto protector; a mi padre que con su ejemplo labró un camino de abnegación y cariño, y a todos quienes hicieron posible mi transformación en la mujer que soy ahora.

Stephanie Tamara Guzmán Buitrón

TABLA DE CONTENIDO

DECLARACIÓN JURAMENTADA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE	v
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE DE GRÁFICOS	10
ÍNDICE DE TABLAS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Problema de Investigación	14
1.1.1. Planteamiento del Problema.....	14
1.1.2. Objetivo general	16
1.1.3. Objetivos específicos.....	16
1.1.4. Justificación	16
1.2. Marco Teórico	17
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema	17
1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica.....	19
2. CAPITULO II. MÉTODO.....	34
2.1. Tipo de estudio.....	34
2.2. Modalidad de Investigación	34
2.3. Método.....	34
2.4. Población y muestra	34
2.5. Selección de Instrumentos de Evaluación.....	35
3. CAPITULO III. RESULTADOS	36
3.1. Resultados	36
3.1.1. Presentación y análisis de resultados.....	36
3.1.2. Análisis.....	40
3.1.3. Análisis de resultados.....	45
3.1.3.1. Riesgo muy elevado.....	45
3.1.3.1.1. Participación/Supervisión (PS)	46
3.1.3.2. Riesgo elevado.....	51
3.1.3.3. Riesgo moderado.....	51

3.1.3.4. Riesgo en situación adecuada	52
3.2. Plan de Intervención.....	53
4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN	54
4.1. Conclusiones.....	55
4.2. Recomendaciones	56
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
6. ANEXOS.....	58

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Condiciones de trabajo.....	22
Gráfico 2: Influencia de los factores psicosociales.	24
Gráfico 3: Pirámide de Maslow	24
Gráfico 4 Distribución Poblacional por género.....	36
Gráfico 5 Distribución poblacional por edad.	37
Gráfico 6 Distribución poblacional por estado civil.	37
Gráfico 7 Distribución poblacional por instrucción secundaria.....	38
Gráfico 8 Distribución poblacional por tipo de vivienda.....	38
Gráfico 9 Distribución poblacional por años de trabajo.	39
Gráfico 10 Distribución poblacional por cargas familiares.	39
Gráfico 11 Distribución poblacional por horas sueño.....	40
Gráfico 12 Aplicación de cuestionarios a los trabajadores.	40
Gráfico 13 Ingreso a la aplicación FPSICO 4.0	41
Gráfico 14 Informe agrupado de resultados FPSICO 4.0	42
Gráfico 15 Valoración resumen de exposición.	44
Gráfico 16 Valoración de la exposición en Participación / Supervisión (PS).....	46
Gráfico 17 Pregunta 11 ^a	46
Gráfico 18 Pregunta 11b.	47
Gráfico 19 Pregunta 11c.....	47
Gráfico 20 Pregunta 11d.	48
Gráfico 21 Pregunta 11e.....	48
Gráfico 22 Pregunta 11f.	49
Gráfico 23 Pregunta 11g.	49
Gráfico 24 Pregunta 12a.....	49
Gráfico 25 Pregunta 12b.	50
Gráfico 26 Pregunta 12c.....	50
Gráfico 27 Pregunta 12c.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Índice de contenido informe Fpsico 4.0.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Riesgos muy elevados priorizados.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3 Riesgos elevados priorizados.....	51
Tabla 4 Riesgos moderados priorizados.....	52
Tabla 5 Riesgos en situación adecuada priorizados.....	53
Tabla 6 Propuesta de medidas de control y prevención de riesgos psicosociales (Tomada una parte del anexo 3).....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

Los riesgos psicosociales provienen de imperfecciones en los conceptos y la dirección laboral, así como de bajos niveles de trabajo social, que pueden tener consecuencias psicológicas y sociales negativas, como la presión laboral, la ocupación o la depresión.

El propósito de esta investigación es diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales de la compañía Totalogistic S.A., mediante la adaptación de herramientas de medida FPSICO 4.0 para establecer la existencia de elementos de riesgo psicosocial de la población laboral de la empresa, por lo que se aplicó el instrumento de medida hasta un total de 15 participantes.

Los resultados tras la adaptación de la prueba mostró los siguientes elementos de riesgo: Supervisión/Participación (PS), con un 60%; la Carga de Trabajo (CT), con un 33,34%; el Tiempo de trabajo (TT), con un 40% con riesgo moderado; y, en Autonomía (AU), hay una situación adecuada con un 86,7%, sin embargo, debemos recordar que estamos hablando de personas y aunque haya porcentajes bajos, deben tratarse de igual forma.

El diseño del plan de prevención de riesgos psicosociales, es fundamental para asegurar la salud mental de los trabajadores.

Palabras Claves:

Prevención, Riesgo, Psicosocial, Trabajo, Salud Mental.

ABSTRACT

Psychosocial risks stem from defects in work concepts and management, as well as from low levels of social work, which can have negative psychological and social consequences, such as work pressure, occupation or depression.

The purpose of this research is to design a psychosocial risk prevention plan for the company Totalogistic SA by applying the FPSICO 4.0 measurement instrument to determine the existence of psychosocial risk factors in the company's workforce, so it was applied the measuring instrument up to a total of 15 participants.

The results after the adaptation of the test showed the following risk elements: Supervision/Participation (PS), with 60%; workload (TC), with 33.34%; Working Time (TT), with 40% with moderate risk; and, in Autonomy (AU), there is an adequate situation with 86.7%, however, we must remember that we are talking about people and although there are low percentages, they must be treated in the same way.

The design and implementation of the psychosocial risk prevention plan is essential to ensure the physical and mental health of workers.

Keywords:

Prevention, Risk, Psychosocial, Work, Mental Health.

1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

Los riesgos psicosociales suelen afectar la salud mental de colaboradores, porque no solo se producen por la interrelación directa con la labor, sino también por la interrelación profesional externa mantenida por los trabajadores.

Una mala organización y malas condiciones de trabajo aumentan considerablemente la probabilidad que el colaborador esté expuesto a los factores de riesgo psicosocial y la descripción afecta psicológica o físicamente al trabajador.

Actualmente, la organizativa presentó cambios apropiados a la urgencia sanitaria por la COVID-19, por ello nos hemos visto obligados a cambiar ciertos hábitos, no es al revés en nuestro trabajo, donde el nivel de estrés, preocupación, incertidumbre acerca de perder nuestro trabajo, ha aumentado considerablemente.

Debido a que la empresa objeto de la investigación, se dedica al transporte y distribución de productos de consumo y uso humano a nivel nacional, la situación de la pandemia ha obligado a extender las horas laborales de los colaboradores, demandando más esfuerzo físico y mental.

Es por ello que el objetivo de este estudio es generar una línea base de los elementos de riesgo psicológicos que enfrentan los empleados de Totalogistic SA.

1.1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1.1. Diagnóstico

La OIT estimó en 2005 que 2,2 millones de individuos mueren por percances y padecimientos vinculados al trabajo. Los colaboradores y sus familias; si; especialmente con compañías que son inherentemente riesgosas. (ISSA-OIT, 2008).

El foco de esta pregunta es estudiar los elementos de riesgos psicológicos que logran ocurrir durante la ejecución de las actividades laborales por parte de los operadores de Totalogistic SA. Sin

embargo, dado que no hemos evaluado previamente, el primer diagnóstico nos ayudará a realizar recomendaciones para prevenir enfermedades ocupacionales.

La empresa **Totalogistic S.A.**, cuenta con 15 trabajadores, de los cuales todos son de género masculino. Las áreas de la empresa están distribuidas en la gerencia general, gerencia operaciones, coordinadores, líderes de ruta y conductores.

Dentro de los principales inconvenientes que el personal menciona, está el que cuentan con poco tiempo para la familia, sienten monotonía en el trabajo, se han encontrado con clientes mal educados, no tienen suficiente poder de decisión, turnos rotativos, jornadas de trabajo largas, se nombran enfermedades como resfriados, dolores abdominales, dolores de cabeza, fatiga, dolores de espalda, etc.

1.1.1.2. Pronóstico

Totalogistic S.A., no cuenta con técnicos en prevención de riesgos laborales y mucho menos con gestión para evaluar el posible impacto de la descripción a elementos de riesgo psicológico. Si no realiza una investigación dirigida a determinar los elementos de riesgo psicológicos que enfrentan los empleados y sus efectos negativos, no es posible diseñar un plan de prevención de riesgos laborales para evitar futuras condiciones de salud de la empresa Totalogistic S.A., Además, se debe considerar que si los trabajadores tienen problemas de salud, esto afectará en gran medida la productividad de la compañía.

1.1.1.3. Control del pronóstico

Con el fin de analizar y controlar el problema, se utilizará la prueba FPSICO 4.0 para determinar los tipos de factores de riesgo psicosocial que enfrenta el colaborador, de manera que se pueda entender mejor el problema, de modo que se pueda proponer un plan de prevención de riesgos psicosociales.

Una vez evaluado y testeado el personal de Totalogistic SA, se analizarán los resultados y se propondrá un plan de prevención sobre esta base, incluidas las medidas preventivas y correctivas

de riesgos psicosociales recomendadas por organismos nacionales e internacionales, como la OITrabajo.

Objetivos

1.1.2. Objetivo general

Diseñar el plan de prevención de riesgos psicosociales de la empresa Totalogistic S.A., ubicada en la ciudad de Quito, mediante el instrumento de medición “Test Fpsico 4.0”, contribuyendo al bienestar y salud integral de los trabajadores.

1.1.3. Objetivos específicos

- Identificar los principales factores de riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los colaboradores, a través de los cuestionarios de la metodología Fpsico 4.0.
- Evaluar los riesgos psicosociales a través de la metodología Fpsico 4.0, para mejorar las condiciones de salud de los colaboradores.
- Determinar información sociodemográfica y laboral de los colaboradores, mediante la aplicación de una encuesta, la cual, permita establecer indicadores que proporcionen un amplio análisis de resultados.

1.1.4. Justificación

Las razones de los siguientes proyectos provienen de las siguientes áreas:

Desde el campo de la empresa; puede crear un entorno saludable para mejorar la salud mental de los colaboradores.

Desde el campo de los colaboradores; el trabajador se siente tomado en cuenta, mejoran sus condiciones laborales y por ende aumenta su productividad, previene enfermedades asociadas a los factores psicosociales.

Desde el campo legal; en la normativa nacional, la CRE artículo 33 decreta, “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (CRE, 2008)

Adicional, el IASST (Desición.584) en su artículo 11 decreta “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.” (DESICIÓN 584, 2004).

El artículo 410 de la Ley del Trabajo estipula que los trabajadores están obligados a garantizar que las posiciones de trabajo que no comprometa la vida de los colaboradores sean las mismas que las del Acuerdo Ministerial No. 082, en el que la advertencia de riesgo psicologico se refleja en el plan de riesgos.

Así mismo, el presente estudio permite cumplir con el planificación de advertencia de riesgo psicologico de la plataforma SUT, exijo por el Ministerio de Trabajo.

En definitiva, es importante poder definir y analizar los efectos negativos de la exposición a riesgos psicosociales.

Por esta razón, este estudio demostró ser una contribución al mantenimiento de la salud de los empleados de Totalogistic SA.

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

A continuación, se podrá observar diferentes estudios sobre riesgo psicosocial, durante un largo período de tiempo.

Así mismo un estudio realizado por (Helia Silva Bustos, 2016) mostró que entre los conductores de vehículos de carga y pasajeros urbanos e interurbanos que están afiliados a la Asociación de Seguridad de Chile. Se realizaron cuatro cuestionarios a una muestra de 356 conductores de cuatro empresas de transporte, de los cuales el 100% eran hombres, con una edad promedio de $45,4 \pm 9,7$

años, el 70,8% de los pasajeros eran transportados y la jornada laboral era de 11,4 horas / día. Una excepción del "trabajo activo y desarrollo de habilidades", el valor promedio de todas las dimensiones de ISTAS-21 es menor que el valor de referencia. El 93,8% se informó como "sin cambios en la salud mental". Incluso después de ajustar por variables de confusión.

Así mismo un estudio realizado por (Luis, 2020) , el cual utiliza el método FPSICO evalúa 9 causas psicosociales, el más representativo de los cuales es participación / vigilancia (PS), con un grado de inseguridad del 40%, vinculo y ayuda social (RAS), con un grado de inseguridad del 27%, horas de trabajo (TT) El grado de inseguridad medio es del 41%, dentro de la escala de calificación. Otro estudio realizado por (Vargaz Véliz Sonia Raquel, 2019) muestra que los estudios comparativos sobre la efectividad de los diagnósticos en la evaluación de riesgos psicosociales en el ambiente laboral son relevantes, ya que a través de esta evaluación se pueden identificar las inseguridades psicosociales, con el propósito de Tomar las medidas correctivas necesarias y mejorar el rendimiento de los trabajadores y su salud; investigación basada en la teoría de dos causas de Frederick Herzberg: agentes que producen satisfacción, motivación, insatisfacción e higiene; además del modelo de desequilibrio de recompensa y de esfuerzo de Siegrist, este estudio también utiliza un método de corte transversal cualitativo, un proyecto empírico, sus métodos deductivos y estadísticos: El Método de Evaluación de Causas Psicosociales Hispanos (FPSICO 4.0) y el Formulario de Evaluación Psicosocial en el Lugar de Trabajo (MDT-Ecuador) desarrollado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador; una prueba de 87 (48,1%) hombres y 94 (51,9%) mujeres participantes; en el formulario MDT-Ecuador, los resultados globales son 35% de inseguridad media y 2% de alta inseguridad; no obstante, utilizando las herramientas FPSICO 4.0, la inseguridad promedio es de 23.67% y el 21.64% es de alta inseguridad. Donde el vinculo alfa de Cronbach y el r de Pearson de SPSS versión 16.0, los resultados de la herramienta MDT-Ecuador son tan efectivos como los obtenidos por el método de evaluación de causa psicosocial FPSICO 4.0.

Se puede concluir sobre la importancia de realizar la evaluación de las causas de inseguridad psicosociales y generar un plan de prevención ya que de esta forma se previene enfermedades o accidentes laborales; así mismo se puede observar en el estudio de (Vargaz Véliz Sonia Raquel, 2019), la fiabilidad del instrumento de medición.

1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica

Para una mejor comprensión de esta investigación, se presentarán varias conceptualizaciones sobre diferentes teorías propuestas por personajes famosos de la historia, que permitirán una mejor comprensión para el lector.

Salud Laboral

La salud ocupacional tiene como objetivo promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, psicológico y social de todos los trabajadores profesionales, prevenir todos los daños a su salud causados por sus condiciones de trabajo, protegerlos de los riesgos para la salud y las colocaciones en el trabajo, y permitir que los trabajadores participen en un trabajo que sea adecuado para ellos. Trabajo psicológico y físico. (Boada-Grau, 2013).

Trabajo

El trabajo puede considerarse una fuente de salud, porque las personas obtienen de él una serie de aspectos positivos y beneficiosos. Por ejemplo, con el salario recibido, puede obtener los artículos necesarios para mantener su vida y su bienestar general. En el trabajo, las personas se involucran en actividades físicas y mentales para rejuvenecer el cuerpo manteniéndolo activo y despierto. A través del trabajo, a través de la cooperación necesaria para completar la tarea, también se desarrollan y activan las relaciones sociales con los demás. El trabajo aumenta la autoestima porque hace que las personas se sientan útiles para la sociedad. Sin embargo, el trabajo también puede causar diferentes daños mentales, físicos o emocionales a la salud, dependiendo de las condiciones sociales y materiales en las que se ubique el trabajo. (Boada-Grau, 2013).

Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud se define como el control y seguimiento de la salud de los trabajadores para detectar signos de enfermedades relacionadas con el trabajo y tomar medidas para reducir la posibilidad de daños o cambios de salud posteriores. (Boada-Grau, 2013)

Razones para la prevención de la salud laboral

La salud física y mental puede verse afectada por las condiciones laborales, ambientales o locales (físicas o mentales) y las herramientas materiales presentes en ella. Si tratamos a un empleado como un ser humano y no como un mero factor de producción, el empleado estará satisfecho y doloroso en el lugar de trabajo; por lo tanto, su felicidad y salud depende de su lugar de trabajo y de la persona más cercana que realiza actividades laborales con él. (Boada-Grau, 2013).

Razones éticas

El ser humano es un ser que vive en sociedad; así pues, no puede abstraerse de la responsabilidad natural de respetar la vida y la integridad de sí mismo y de los demás. Es un precepto natural el hecho de que colabore en el mantenimiento de la salud de las personas con las que comparte su existencia. (Boada-Grau, 2013)

Razones humanas

Cualquier lesión, accidente y enfermedad, ya sea física o psicológica, tendrá una serie de efectos sobre los empleados y sus unidades familiares. (Boada-Grau, 2013).

Razones psicosociales

El impacto de las condiciones de la empresa en la salud laboral. Por eso, por ejemplo, es necesario establecer un buen clima social en él, crear un ambiente relajado y mejorar las estrategias de relaciones interpersonales. La sensibilidad social es necesaria para proteger la salud y mejorar el capital humano. (Boada-Grau, 2013).

Razones legales

La empresa debe mantener las condiciones de trabajo correctas y los empleados deben cumplir con estas regulaciones. Todos los reglamentos se derivan de leyes y reglamentos aprobados por la

legislatura o el departamento administrativo. Para cumplir con la normativa, el control se establece a través de acciones de inspección. (Boada-Grau, 2013).

Psicología del trabajo

Le preocupa el deterioro de su salud mental debido a enfermedades, lesiones o accidentes relacionados con el trabajo. Además, también investiga los cambios (mentales y psicológicos) de insatisfacción que pueden ocasionar los empleados por problemas y conflictos laborales, como su adaptación al entorno, la convivencia y las relaciones interpersonales, la posibilidad de ascenso, la monotonía, el cansancio, la tensión, Presión laboral, agotamiento, acoso, etc. (Boada-Grau, 2013).

Los factores psicosociales

Estas condiciones están relacionadas con la organización, contenido y desempeño del trabajo, y afectarán el bienestar y la salud (física, psicológica o social) de los trabajadores y el desarrollo del trabajo. Y productividad empresarial. Los principales efectos negativos en las personas son el estrés y la insatisfacción laboral, que se reflejan en la cantidad y calidad de los puestos de trabajo, la rotación laboral o el absentismo, etc. (García, 2013).

Tipos de factores de riesgos psicosociales.

Causas relativas a la tarea, Idoneidad entre trabajo y personas. El trabajo debe ser significativo para quienes realizan y deben cumplir con sus habilidades y expectativas. Esta parte generalmente incluye la identidad, el contenido, el estado y los requisitos cuantitativos y cualitativos de la tarea. (García, 2013).

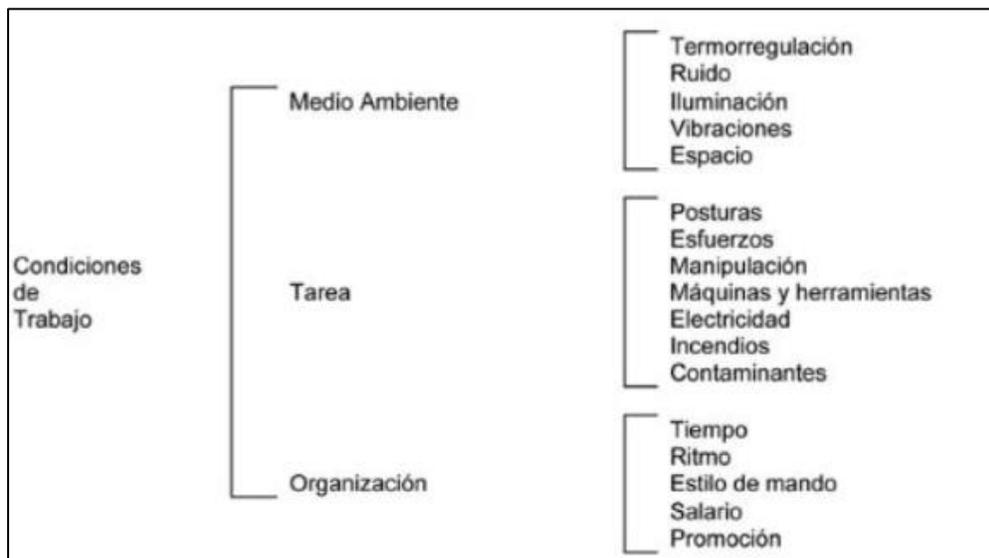
Causas relativas a vínculos interpersonales. Por un lado, una buena relación laboral es fuente de satisfacción y al mismo tiempo proporciona recursos para resolver posibles problemas, en este caso, preséntese como un posible mediador bajo presión. (García, 2013).

Los factores relativos a aspectos organizativos. La armazon y procesos formales e informales son causas para lograr el fin de la compañía y su colisión en el bienestar de los colaboradores. Esto incluye causas como la acepción de roles, comunicación y participación. (García, 2013)

Por último, hay que mencionar la jornada laboral, es decir, recoger todo en la dimensión temporal de una forma u otra en cuanto al trabajo: tiempo, tiempo de descanso durante la jornada, ritmo, extensión de la jornada laboral ... sin duda en las últimas Durante años, hemos sido testigos de cambios profundos en la forma de trabajar (introducción de nuevas tecnologías, nuevas relaciones contractuales, reducción de la estabilidad laboral, aumento de la intensidad laboral, cambios drásticos en la jornada laboral ...) que han provocado un aumento de la tensión psicológica en el trabajo. La evidencia es que se está volviendo cada vez más común en las políticas de recursos humanos. (García, 2013).

Condiciones de trabajo. El término condiciones de trabajo puede definir como un conjunto de variables que se utilizan para definir el desempeño de las tareas en el entorno, el estado de salud del operador se determina en función de tres variables: física, psicológica y social, las cuales la OMS define. Concepto de salud.

Gráfico 1: Condiciones de trabajo.



Fuente: (García, 2013)

Trabajo Organizado. Respecto a las organizaciones, podemos decir que los humanos vivimos en sociedad, convivimos con otros, y la experiencia les enseña a planificar el trabajo y asignar tareas

específicas a individuos concretos para lograr los mismos resultados con mayor facilidad que actuar solos. cuenta. De ahí la división del trabajo tal como la conocemos. Al igual que la tecnología, la división del trabajo crea riesgos para la salud y aumenta los riesgos técnicos. (García, 2013)

Efecto de los factores psicosociológicos. En todos los puestos de trabajo existen una serie de factores relacionados con la organización que juegan un papel decisivo en la realización personal de los trabajadores. Son factores psicosociales o interacciones que ocurren entre el trabajo (entender el trabajo realizado, el entorno en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones organizativas del trabajo a través del trabajo).

Monotonía: El desarrollo lento y la disminución de la vigilia que pueden ocurrir durante las tareas o actividades largas, uniformes y repetitivas se relacionan principalmente con la somnolencia, la fatiga, la disminución del rendimiento y la volatilidad, la disminución de la adaptabilidad y la capacidad de respuesta.

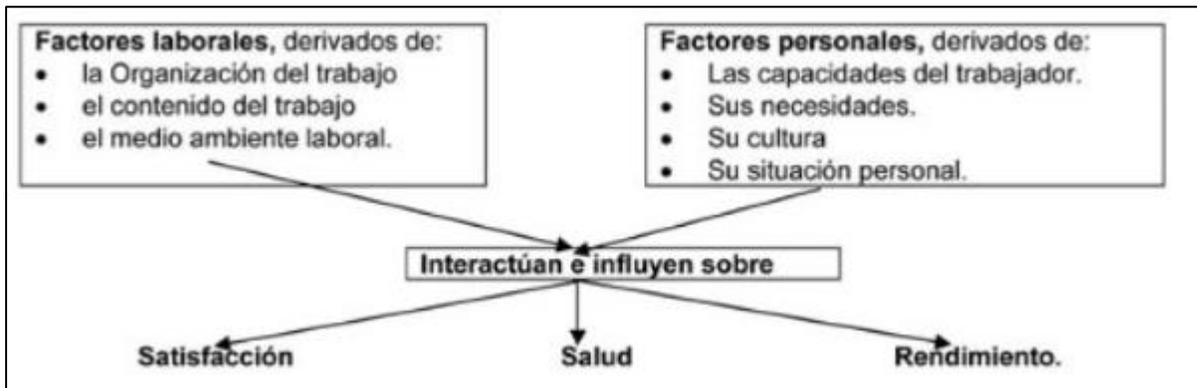
Vigilancia reducida: En las tareas de vigilancia donde hay pocos cambios, la actividad disminuye gradualmente, lo que resulta en una disminución en el rendimiento de la detección (por ejemplo, al monitorear una pantalla de radar).

Saturación mental: Estado de tensión y fuerte rechazo emocional a tareas o situaciones repetitivas, en el que se experimenta la sensación de "marcar pasos en el mismo lugar" o "ningún lugar adonde ir". Otros síntomas de saturación mental son mal humor, disminución del rendimiento y / o cansancio y tendencia a evitar. Contrariamente a la monotonía y la disminución del estado de alerta, la saturación mental se caracteriza por niveles continuos o incluso aumentados de excitación, que se relaciona con la calidad de las emociones negativas. En estos casos, la fatiga puede desaparecer después de que la tarea y / o el entorno / situación cambien. (García, 2013)

Los factores psicosociológicos y la prevención de riesgos laborales

Para garantizar esta protección, deben realizar evaluaciones de riesgo para cada puesto de trabajo de la empresa para accidentes y enfermedades profesionales, incluidos los riesgos psicosociales. (García, 2013).

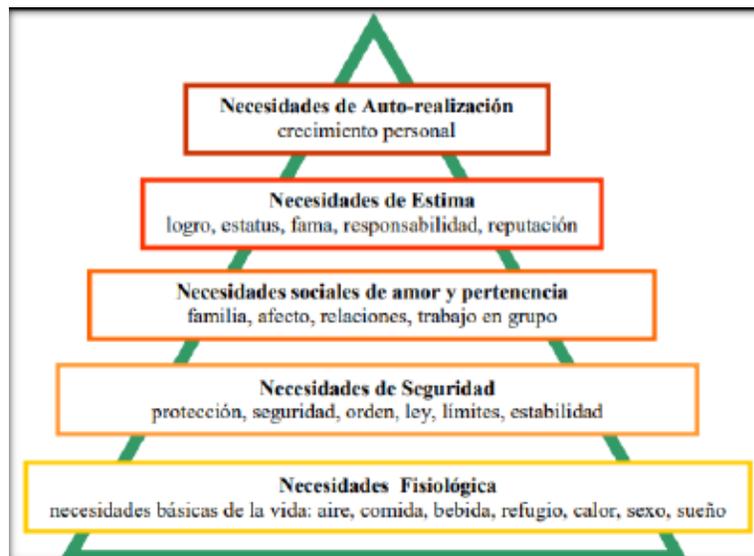
Gráfico 2: Influencia de los factores psicosociales.



Fuente: (García, 2013)

Motivación. En 1943, Maslow propuso la "Conjetura del Estimulo"; se ha convertido en una de las teorías en los campos de incentivos, dirección empresarial, crecimiento organizativo y actitud. (Reid, 2008)

Gráfico 3: Pirámide de Maslow



Fuente: Maslow, (1970).

Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0

Es la edición 4.0, anterior a la 3.1. Las modificaciones implementados no afectarán la apariencia psicométrica. La herramienta conserva la armazon factorial y escala de FPSICO edición 3.1, y

continúa contestando a NTP 926: Factores Psicosociales: propositos practicos, argumento, presentación y manejo que aparecen en el método de valoración. Las exigencias de confiabilidad de esta herramienta se encontra en la investigación sobre características psicométricas de la Herramienta de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Instituto (FPSICO). En comparación con la versión anterior, la novedad más significativa de FPSICO 4.0 es (Fpsico Insht, 2019):

- A diferencia de la versión 3.1, está integrado en una única aplicación donde los usuarios pueden acceder fácilmente a todas sus funciones.
- La nueva interfaz permite a los administradores administrar aplicaciones por un lado y al personal respondedor formularios. Esta interface es particularmente útil para administradores o técnicos que pretenden realizar una investigación de evaluación de riesgos psicosociales.
- El cuestionario ha sido traducido y adaptado técnicamente a las lenguas oficiales del país, inglés y español internacional (Latinoamérica). El programa diseñar y dirigir formularios para colaboradores cuya lengua es diferente al español y que laboran en España.:
- Incrementar el uso de datos, archivos de configuración, gráficos y tablas. Los informes de agrupación y comparación se pueden obtener por unidad de estudio.

El formulario de valoración de riesgos psicosociales, por cada causante de riesgo contempla:

Tiempo de trabajo. Este causante se refiere a los aspectos vinculados con la organizativa y la armazon de las acciones laborales. Este causante valora el impacto de la jornada, considerando el descanso permitido, el número y la cualidad de las acciones .

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

- ¿Laboras el sábado? (Artículo 1)
- ¿ Laboras domingos y festivos? (Ítem 2)
- ¿Tiene por lo menos 48 horas sucesivas de descanso en una semana? (Ítem 4)
- ¿Su organización aprueba combinar el descanso con el tiempo libre de familiares y amigos? (Ítem 5).

Autonomía. Esta causa incluye todos los semblantes de las condiciones de trabajo, que involucran las habilidades personales de los trabajadores y las posibilidades de gestión y toma de decisiones en términos de estructuras temporales de actividades laborales, procedimientos y cuestiones de organizativa de trabajo. El método recoge estos criterios de la autonomía en dos bloques:

- Autonomía de tiempo: moderación que se le da a los trabajadores en ciertos estado de la organizativa temporal de la carga de trabajo y el tiempo de descanso, como la elección del ritmo, la posibilidad de cambiar si es necesario, su capacidad para asignar el tiempo de descanso durante el día y disfrutar del procesamiento del tiempo libre asuntos. Estos problemas se resuelven con los siguientes elementos:

- ¿Tiene posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos personales?
- ¿Puede decidir cuando realizar las pausas reglamentarias (comida)?, (ítem 7).
- ¿Puede detener el trabajo o hacer una parada corta cuando lo amerita?, (ítem 8).
- ¿Puede marcar su ritmo de trabajo durante la jornada?, (ítem 9).

- Autonomía en la toma de decisiones: se refiere a la capacidad de los trabajadores para incidir en el desarrollo de su trabajo diario, manifestada en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, asignaciones de tareas, selección de procedimientos y métodos, y soluciones. Eventos, etc. Este método aborda la valoración de estos elementos en el ítem 10, que a su vez considera los siete aspectos específicos proyectados por la autonomía de decisión:

- ¿Puede decidir sobre lo siguiente: ¿Qué actividades y tareas se deben completar)? (Ítem 10 a)
- ¿Puede decidir sobre lo siguiente: Asignación de tareas a lo largo del día? (Ítem 10 b)
- ¿Puede tomar decisión sobre la distribución del entorno inmediato (espacio, muebles, efectos personales) de su lugar de trabajo? (Ítem 10 c).
- ¿Puedes tomar decisión sobre cómo tienes que trabajar (métodos, acuerdos, procedimientos de trabajo ...)? (Ítem 10 d).
- ¿Puede tomar decisión sobre: la cantidad de trabajo que debe completar? (Ítem 10 e).
- ¿Puede tomar decisión sobre: la calidad del trabajo que realiza? (Ítem 10 f).
- ¿Puede tomar decisión sobre: Resolver una situación anormal o accidente ocurrido en su trabajo? (Artículo 10 gramos).
- ¿Puede decidir sobre lo siguiente: Asignación de turnos? (Tema 10h)

Carga de trabajo. Hace referencia a la demanda laboral que deben enfrentar los colaboradores, es decir, el nivel requerido para resolver las acciones laborales. Se entiende que cuando la carga es grande y dificultad, la carga de trabajo es grande. Este factor valora la carga de labor en base a las siguientes preguntas:

- Tensión de tiempo: se mide a partir del tiempo asignado a la tarea, la velocidad sugerida para realizar el trabajo y la necesidad de acelerar en un momento específico. Estos problemas se resuelven con los siguientes elementos:

- ¿Tiene suficiente tiempo para completar el trabajo? (Ítem 23)
- ¿La cofección de la tarea le obliga a laborar rápidamente? (Ítem 24)
- ¿Con qué regularidad debería acelerar su ciclo de labor? (Ítem 25)

- Esfuerzo de atención: Esta atención depende de la intensidad y el esfuerzo que se requiere para procesar la información durante la actividad. La estabilidad que se debe mantener, trabajar y satisfacer suficientes respuestas. En el caso de interrupciones, cuando las consecuencias de la interrupción son relevantes, cuando necesitas concentrarte en múltiples tareas, cuando las tareas no son predecibles, puedes mejorar el grado de atención y esfuerzo. Recoge estos Los elementos del método son los siguientes:

- Durante el día, debe concentrarse completamente en su trabajo (para evitar que hable, camine o simplemente piense en cosas fuera del trabajo) (ítem 21) solo con fines descriptivos.
- En general, ¿qué opina de la atención que se requiere para realizar el trabajo? • (artículo 22) es solo para fines descriptivos.
- ¿Tiene que ocuparse de varias tareas al mismo tiempo? (Ítem 27).
- En su trabajo, ¿tiene que interrumpir la tarea que está realizando para realizar otra tarea inesperada? (Ítem 30).
- Si hay interrupciones, ¿cambiarán severamente el rendimiento de su trabajo? (Ítem 31)
- ¿Su carga de trabajo es a menudo inestable e impredecible? (Ítem 32)

- Número y dificultad de las tareas: elemento básico de la carga de los trabajadores deben afrontar y resolver cada día, así como las dificultades que les trae la implementación de las distintas tareas. El método evalúa estos elementos en los siguientes ítems:

- ¿Con qué frecuencia necesita laborar más de lo habitual, hacer horas extraordinarias o llevar a cabo trabajo a casa? (Ítem 4).

- En términos generales, ¿cuál es su carga de trabajo? (Ítem 26)
- ¿La labor que está haciendo es complicado o difícil para usted? (Ítem 28)
- ¿Tiene que realizar una tarea tan difícil en su labor que necesita buscar consejo o ayuda de otros? (Ítem 29)

Demandas psicológicas. Esta necesidad suele ser cognitiva y emocional. Las necesidades cognitivas se definen como el grado de presión o movilización y esfuerzo intelectual que deben afrontar los trabajadores a la hora de realizar tareas (procesar la memoria, razonar y encontrar soluciones a partir de conocimientos previos, actividades de memoria y recuperación de información del entorno o sistema de trabajo). De esta forma, el sistema cognitivo se ve más o menos dañado, en función de las necesidades de gestión de la información y el conocimiento, necesidades de planificación, iniciativa, etc.

La evaluación de las necesidades mentales se realiza a partir de los siguientes aspectos:

- Hasta qué punto su trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos (ítem 33 a).
- En qué medida su trabajo necesita: adaptarse a nuevas situaciones (ítem 33 b).
- Hasta qué punto se requiere su trabajo: tome una decisión (ítem 33 c).
- En qué medida su trabajo requiere: buena memoria (ítem 33 d).
- Hasta qué punto su trabajo requiere: ser creativo (ítem 33 e)

Las exigencias emocionales surgen de la realización de tareas, implica esfuerzos que ver las afecciones que se sufren los empleados. En general, este esfuerzo tiene como objetivo reprimir sentimientos o emociones y mantener la calma en respuesta a los requisitos del trabajo, como cuando se trata de pacientes, clientes, etc.

Las necesidades emocionales también pueden derivarse de insinuaciones, compromisos o participación en situaciones emocionales generadas por las relaciones interpersonales en el trabajo, especialmente desde trabajos.

La evaluación de las necesidades emocionales se realiza a partir de los siguientes elementos:

- ¿Hasta qué punto su labor necesita: tratar con individuos que no laboran para usted (clientes, pasajeros, estudiantes, pacientes)? (Ítem 33 f)
- En su ocupación, ¿con qué continuidad necesita ocultar sus afecciones de ...? Su superior (Ítem 34a)

- En su ocupación, ¿con qué regularidad necesita ocultar sus afecciones de ...? Tus subordinados (artículo 34 b)
- En su ocupación, ¿con qué repetición necesita ocultar sus afecciones de ...? Su colega (artículo 34 c).
- En su ocupación, ¿con qué asiduidad oculta sus afecciones de ...? Personas no empleadas por la compañía (clientes, pasajeros, estudiantes, pacientes ...) (ítem 34 d).
- Debido al tipo de trabajo que realiza, ¿encuentra situaciones que ver su estado de ánimo? (Ítem 35).
- Por su tipo de trabajo. ¿Con qué frecuencia responde a los problemas emocionales y personales de los clientes externos? (Pasajeros, estudiantes, pacientes, etc.) (ítem 36).

Variedad / Contenido del trabajo. Esta razón incluye sentir que el trabajo, además de ser reconocido y valorado, es significativo y útil para los empleados, la empresa y la sociedad en su conjunto, y les da a los empleados un significado más allá de las consideraciones económicas. Esta razón se mide por proyectos que estudian hasta qué punto el trabajo está diseñado para tener tareas diversas y significativas, un trabajo importante y reconocido por el entorno del colaborador. Los elementos que componen este motivo son:

- ¿El trabajo que haces es rutinario para ti? (ítem 37).
- En general, ¿las tareas que ha realizado tienen sentido? (ítem 38).
- ¿Cómo contribuir con su trabajo a toda la empresa? (ítem 39).
- En general, ¿su trabajo ha sido reconocido y apreciado por ...? Tu jefe (artículo 40 a).
- En general, ¿su trabajo ha sido reconocido y apreciado por ...? Su colega (ítem 40 b).
- En general, ¿su trabajo ha sido reconocido y apreciado por ...? Público, clientes, pasajeros, estudiantes, pacientes ... (si los hay) (ítem 40 c).
- En general, ¿su trabajo ha sido reconocido y apreciado por ...? Tu familia y tusa (ítem 40 d).

Participación / Supervisión. Esta causa incluye dos formas de control de posibles extensiones del trabajo, una la ejercen los empleados en diferentes talles del trabajo, la otra la ejerce la organizativa sobre los empleados vigilando sus tareas.

Por lo tanto, "vigilancia" se refiere a la valoración por parte de empleados de control de sus superiores sobre todos los periodos de la labor.

"Participación" explora los diversos grados de intervención y colaboración que mantiene los empleados en diferentes periodos de trabajo y organización. Los elementos de este factor son:

- ¿Qué involucrado está en los siguientes aspectos de su trabajo: Introducción de cambios en equipos y materiales? (Ítem 11 a)
- ¿Qué involucrado está en las siguientes áreas de trabajo: Cambios en los métodos de trabajo? (Ítem 11 b)
- ¿Qué involucrado está en las siguientes tareas: lanzamiento de nuevos productos o servicios? (Ítem 11 c)
- ¿Cuán involucrado está en el siguiente trabajo: reorganización del departamento o área de trabajo? (Ítem 11 d)
- ¿Cuánto participa en las siguientes tareas: cambios de dirección o supervisores? (Tema 11 e)
- ¿Qué tan involucrado está en los elementos de su trabajo: Contratación o fusión de nuevos empleados? (Ítem 11 f).
- ¿Cuánto participa en el siguiente trabajo: Desarrollar especificaciones de trabajo? (Artículos 11 gramos)
- ¿Cómo evalúa la supervisión de su gerente directo de los siguientes elementos de su trabajo? Método de realización del trabajo (entrada 12 a)
- ¿Cómo evaluaría la vigilancia del gerente de los siguientes elementos de su trabajo? Plan de trabajo (tema 12 b)
- ¿Cómo evaluaría la vigilancia de su gerente en los siguientes elementos de su trabajo? Ritmo de trabajo (ítem 12 c)
- ¿Cómo evalúa la vigilancia de su gerente en los siguientes elementos de su trabajo? Calidad del trabajo realizado (entrada 12 d)

Interés por el trabajador / Compensación. Estos problemas se reflejan en el énfasis de la organización en la promoción de los colaboradores la capacitación y el crecimiento profesional, para que los colaboradores comprendan estos problemas y el equilibrio entre la seguridad laboral y la contribución y la labor de los colaboradores. Compensación recibida.

Los ítems que comprendes esta causa son:

- ¿Cómo estimaría el nivel de averiguación que le proporciona la compañía en las sucesivas áreas? Posibilidades de formación (elemento 13 a)
- ¿Cómo estimaría el nivel de averiguación que le proporciona la compañía en las sucesivas áreas? Probabilidad de ascenso (tema 13 b)
- ¿Cómo estimaría el nivel de averiguación que le proporciona la compañía en las sucesivas áreas? Requisitos para ocupar un puesto de ascenso (artículo 13c)
- ¿Cómo estimaría el grado de averiguación que le proporciona la empresa en las siguientes áreas? Situación de la compañía en el mercado (ítem 13 d)
- ¿La empresa promueve el crecimiento profesional (promoción, planificación profesional, etc.)? (Ítem 41)
- ¿Cómo definir la formación impartida o promovida por su empresa (ítem 42)
- En términos generales, la correspondencia entre su esfuerzo y la devolución de la empresa a usted es: (Ítem 43)
- Teniendo en cuenta las responsabilidades de su trabajo, ¿está satisfecho con el salario que recibe? (Ítem 44)

Desempeño de rol. Este causante considera los conflictos que surgen en la definición de las actividades de cada puesto. Incluye dos elementos básicos:

- Roles claros: Esto está relacionado con la definición de roles y responsabilidades (qué se debe hacer, cómo hacerlo, carga de trabajo esperada, calidad del trabajo, asignación de tiempo y responsabilidades laborales).
- Conflicto de roles; se refiere a los requisitos incompatibles o contradictorios que pueden causar conflictos morales entre los trabajadores.

Este procedimiento resuelve esta circunstancia a partir de los elementos:

- Para llevar a cabo un cabo su trabajo, ¿ cómo estimaría el informe que recibe? Qué debes hacer (funciones, poderes y poderes) (ítem 14 a)
- Para llevar a cabo un cabo su trabajo, ¿cómo estimaría el informe que recibe? Qué debe hacer (métodos, acuerdos, procedimientos de trabajo) (elemento 14b)
- Para llevar a cabo su trabajo, ¿ cómo estimaría el informe que recibe? La cantidad de trabajo que debe completar (elemento 14 c)

- Para llevar a cabo su trabajo, ¿ cómo estimaría el informe que recibe? La calidad del trabajo que espera realizar (ítem 14 d)
- Para llevar a cabo su trabajo, ¿ cómo estimaría el informe que recibe? Tiempo asignado para realizar el trabajo (ítem 14e)
- Para llevar a cabo su trabajo, ¿cómo estimaría los informes que recibiste? Responsabilidad del puesto (qué errores o defectos se pueden atribuir a su desempeño, no al resultado) (ítem 14f)
- Explique con qué frecuencia ocurren las siguientes situaciones en su trabajo: No puede realizar las tareas que se le asignaron porque no tiene recursos humanos o materiales (ítem 15 a)
- Indique con qué frecuencia ocurren las siguientes situaciones en su trabajo: Para realizar ciertas tareas, debe saltarse los métodos establecidos (ítem 15 b)
- Explique con qué frecuencia ocurren estas situaciones en su trabajo: se le pide que tome decisiones o haga cosas con las que no está de acuerdo porque pueden generar conflictos morales, legales y emocionales ... (ítem 15 c)
- Indique con qué frecuencia sucede lo siguiente en su trabajo: recibe instrucciones contradictorias (algunos le envían una cosa, mientras que otros le envían otra) (ítem 15 d)
- Explique con qué frecuencia ocurren las siguientes situaciones en su trabajo: Debe asumir deberes, responsabilidades o tareas que no son parte de su función pero que deben ser realizadas por otros trabajadores (ítem 15 e)

Relaciones y apoyo social. Los agentes de vínculo interpersonal se refieren a aquellas apariencias de las condiciones laborales derivados que se utilizan entre las personas en el entorno laboral. Este agente está incluido en el concepto de "ayuda social", que se entiende como factor regulador del estrés, y este método se utiliza para conseguir que otras personas (jefe, compañeros, ...) en el entorno laboral pueden completar el trabajo correctamente, y esta relación la calidad de. Asimismo, la relación entre personas puede ser situaciones conflictivas de diferente formas de violencia, conflictos personales.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Ayuda social de diferentes fuentes (Proyecto 16 a-16 d) 16 a. Si tiene una labor que hacer y necesita ayuda, puede confiar en: su jefe. 16 b) Si tiene un trabajo delicado que hacer y

necesita ayuda puede confiar en: sus colegas. 16 c) Si tiene un trabajo delicado que hacer y necesita ayuda, puede contar con: sus subordinados. 16 d. .

- ¿Cuál es la relación de los individuos con que debería trabajar? (Ítem 17)
- Con qué frecuencia ocurre en su ocupación: conflicto interpersonal (ítem 18 a)
- Con qué asiduidad ocurre en su ocupación: circunstancias de maltratos (entrada 18b)
- Con qué regularidad ocurre en su trabajo: acoso sexual (ítem 18 d)
- Su empresa se enfrenta a una situación de conflicto interpersonal entre trabajadores: (Ítem 19)
- Con fines descriptivos
- En su entorno laboral, ¿se siente discriminado por edad, sexo, religión, raza, educación, categoría ...? (Ítem 20)

2. CAPITULO II. MÉTODO.

2.1. Tipo de estudio

El trabajo es de tipo expositivo-transverso, Según (Tamayo, 2002), La indagación expositiva está orientada a la realidad de los hechos, y su particularidades básica es brindarnos una explicación correcta”. Por tanto, desea exponer los riesgos psicosociales que puede tener el profesorado por el rendimiento de sus labores. realizado de mayo a junio de 2021, por lo que es de tipo horizontal.

2.2. Modalidad de Investigación

"Cuando los datos se recolectan directamente de la realidad, por eso lo llamamos datos en bruto. Su valor establece las condiciones para obtener los datos, lo que ayuda a revisarlos en caso de modificación" Según (Tamayo , 2002), esto significa que la metodica de estudio es presencial, ya que los datos serán recolectados de los colaboradores de Totalogistic SA.

2.3. Método

Método deductivo: Utilizar la lógica y la información desde la perspectiva global global del riesgo psicosocial para formular posibles soluciones de la manera más puntual.

Método inductivo: Desde las ideas específicas del resultado de evaluación, se generan planes de prevención, que reúnen conceptos y experiencias globales específicas.

2.4. Población y muestra

Población

La población de estudio estará conformada por todos los colaboradores que trabajan en la empresa Totalogistic S.A., con un total de 15 trabajadores, todos son hombres. No existe muestra ya que se trabajará con todo el universo.

Criterios de Inclusión. Personal que se encuentre en relación de dependencia con la empresa Totalogistic S.A., misma que tenga la intención de participar y contestar el cuestionario.

Criterios de Exclusión. Personal que no se encuentre laborando en la empresa por varios motivos, personal que no desee participar en la realización de la encuesta.

2.5. Selección de Instrumentos de Evaluación

Se utilizarán herramientas de investigación con métodos cualitativos, ya que esta recogerá los datos necesarios para obtener información clave y sacar conclusiones relevantes.

Encuestas: Se utilizará para la recopilación sociodemográficos y laborales clave para establecer su impacto en la percepción de los elementos de riesgo psicosocial.

Cuestionario Fpsico 4.0: Mediante esta herramienta, incluye la adaptación de un formulario que contiene preguntas y otras instrucciones para obtener información de la persona consultada. Para el propósito de esta investigación, se adapto un formulario de estimación de riesgo psicosocial, como **Anexo 1.**

3. CAPITULO III. RESULTADOS

3.1. Resultados

3.1.1. Presentación y análisis de resultados

Se recopila información para describir la demografía social de los colaboradores de la empresa con el fin de realizar comparaciones y estudios del resultado, y luego se puede notar la información recopilada en base a las respuestas obtenidas en la encuesta de aplicación.

Datos sociodemográficos. Al observar los datos respecto al género que labora en la empresa Totalogistic S.A, se analiza que el 100% es de género masculino.

Gráfico 4 Distribución Poblacional por género



Fuente: Encuesta Sociodemografica 2021

Elaborado por: El autor

El centro de repartición de la población por edad tiene el mayor número de colaboradores, el rango de edad es de 30 a 35 años, el 40% equivale a 6 colaboradores, seguido del rango de 20 a 25 años, el 20% equivale a 3 colaboradores, y entonces 45 a 50 años 13.33% del rango equivale a 2 colaboradores, lo mismo 13.33% del rango mayor de 55 años equivale a 2 colaboradores, y luego

6,66% de los colaboradores tienen entre 40 y 45 años, la edad final es de 35 a 40 años, 6,66% y colaboradores.

Gráfico 5 Distribución poblacional por edad.



Fuente: Encuesta Sociodemografica 2021

Elaborado por: El autor

En la repartición por estado civil, se puede observar que el número de parejas que están casadas es el mayor, equivalente a 46,66%, incluyendo un total de 7 parejas, seguido de convivientes, equivalente a 26,66%, y finalmente, un total de 4 colaboradores son solteros de estado civil, equivalente al 26,6% del total de 4 trabajadores.

Gráfico 6 Distribución poblacional por estado civil.



Fuente: Encuesta Sociodemografica 2021

Elaborado por: El autor

El 73,33% equivale a 11 colaboradores con educación secundaria, el 13,33% restante equivale a 2 colaboradores con educación primaria completa, el 6,66% equivale a 1 colaborador con título de tercer nivel y el otro 6.66% es equivalente Tener un título técnico equivalente a 1 colaborador.

Gráfico 7 Distribución poblacional por instrucción secundaria.



Fuente: Encuesta Sociodemográfica 2021

Elaborado por: El autor

El 46,66% semejante a 7 colaboradores cuentan con una vivienda propia, el otro 33,3% semejante a 5 colaboradores arriendan una vivienda, finalmente el 20% con un total de 3 personas viven con un familiar.

Gráfico 8 Distribución poblacional por tipo de vivienda.



Fuente: Encuesta Sociodemografica 2021

Elaborado por: El autor

Se observa que el 60% equivalente a 9 colaboradores llevan trabajando de 1 a 5 años, otro 20% semejante a 3 colaboradores llevan de 6 a 10 años, el mismo porcentaje 20% equivalente a 3 colaboradores lleva menos de 1 año trabajando.

Gráfico 9 Distribución poblacional por años de trabajo.



Fuente: Encuesta Sociodemografica 2021

Elaborado por: El autor

Se observa que el 46,66% semejante a 7 colaboradores no tienen cargas familiares, mientras que el 33,33% equivalente a 5 colaboradores tienen de 1 a 2 cargas familiares y el 20% con un total de 3 colaboradores tienen más de 2 cargas familiares.

Gráfico 10 Distribución poblacional por cargas familiares.



Fuente: Encuesta Sociodemográfica 2021

Elaborado por: El autor

El 40% semejante a 7 colaboradores descansan entre 4 a 5 horas, un 33,33% semejante a 5 colaboradores descansan de 6 a 7 horas, otro 13,33% con un total de 2 colaboradores descansan menos de 4 horas, finalmente un 6,66% semejante a 1 trabajador descansa 8 horas o más.

Gráfico 11 Distribución poblacional por horas sueño.



Fuente: Encuesta Sociodemografica 2021

Elaborado por: El autor

3.1.2. Análisis

Resultados Cuestionario FPSICO 4.0

Fueron obtenidos al adaptar el Formulario Fpsico 4.0 a los 15 colaboradores de la empresa Totalogistic S.A.

La aplicación de los cuestionarios se aplicó a todos los colaboradores de diferentes puestos de trabajo, conductores y líderes de ruta.

Gráfico 12 Aplicación de cuestionarios a los trabajadores.



Fuente: Encuesta Sociodemografica 2021

Elaborado por: El autor

Los datos de las indagaciones se ingresaron a la adaptación informática de Fpsico 4.0.

Gráfico 13 Ingreso a la aplicación FPSICO 4.0

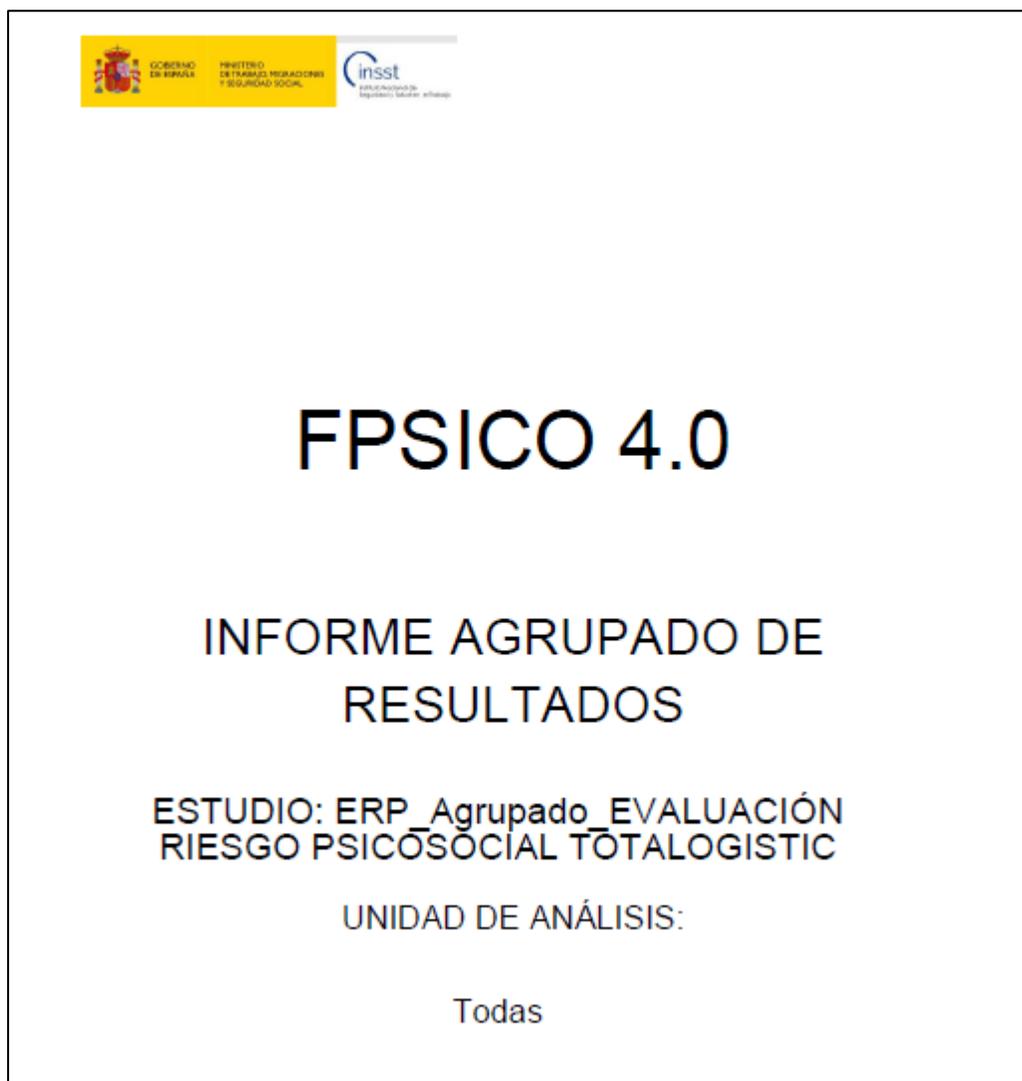


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

Posterior a ingresar los datos, la aplicación nos arrojó los siguientes resultados.

Gráfico 14 Informe agrupado de resultados FPSICO 4.0



Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

El índice del informe de la aplicación Fpsico 4.0, son los siguientes:

Tabla 1 Índice de contenido informe Fpsico 4.0

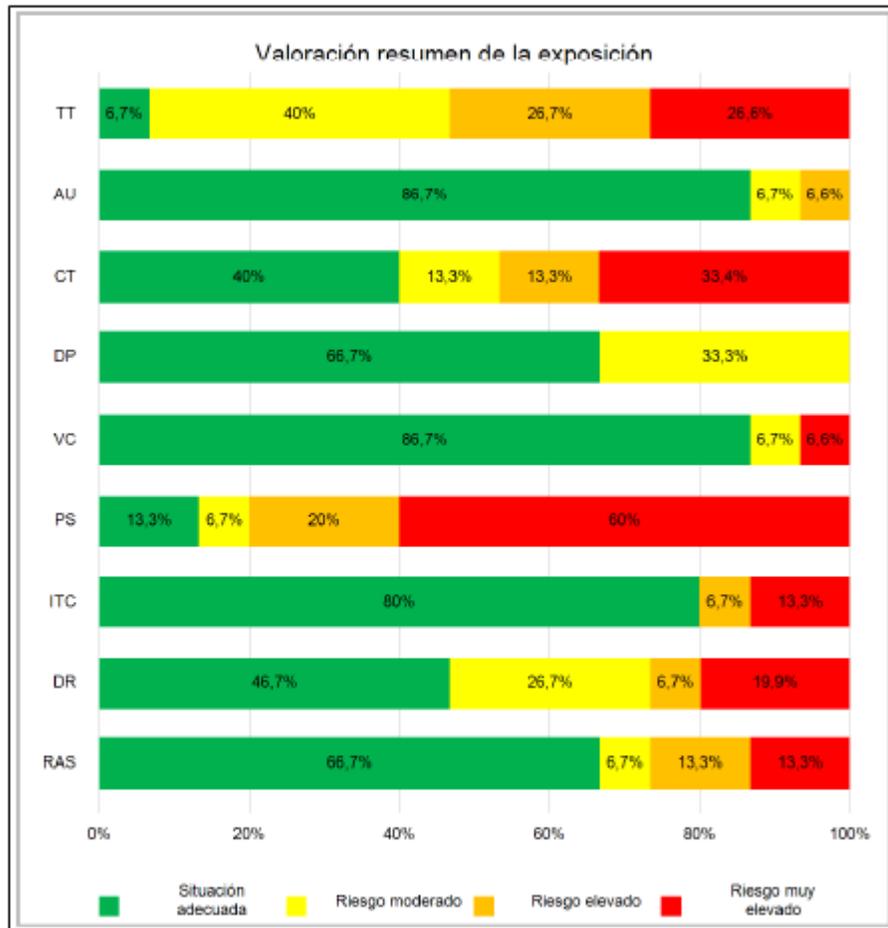
1. INTRODUCCIÓN. BASES TEÓRICAS
2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (ERP)
3. INSTRUMENTO FPSICO 4.0
3.1. Instrucciones básicas para la correcta utilización del método
3.2. Requisitos de aplicación
3.3. Justificación psicométrica
3.4. Descripción de los factores de riesgo
3.4.1. Tiempo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

Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

En la tabla de “Valoración resumen de la exposición”, se observa el resultado de la evaluación.

Gráfico 15 Valoración resumen de exposición.



Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

Donde:

- TT: Horas de trabajo.
- AU: Autonomía
- CT: carga de trabajo.
- DP: necesidades psicológicas
- VC: variedad / contenido
- DP: Participación / Supervisión
- ITC: interés / compensación del trabajador (ITC).
- DR: desempeño de roles (DR).
- RAS: relación y apoyo social (RAS).

3.1.3. Análisis de resultados

En el gráfico 12. Estimación de Recopilación de Exhibición, se observa los elementos por grado de riesgo.

3.1.3.1. Riesgo muy elevado

El siguiente tablero organiza riesgos según niveles de riesgo muy altos.

Tabla 2 Riesgos muy elevados priorizados.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo muy elevado
PS: Participación / Supervisión.	60,0%
CT: Carga de Trabajo.	33,4%
TT: Tiempo de trabajo.	26,6%
DR: Desempeño de rol.	19,9%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	13,3%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	13,3%
VC: Variedad / Contenido.	6,6%
DP: Demandas Psicológicas.	0,0%
AU: Autonomía.	0,0%

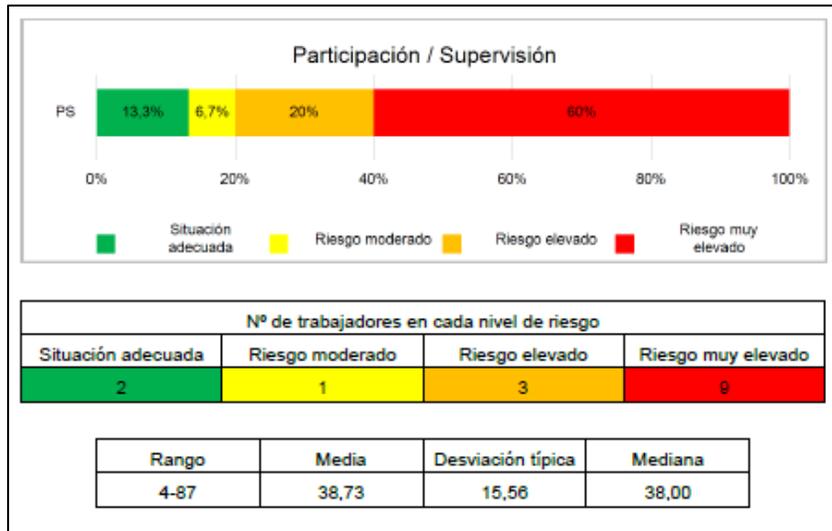
Elaborado por: El autor

El riesgo que está en una condición muy elevado es P/S: Participación y Supervisión, con un 60%.

3.1.3.1. Participación/Supervisión (PS)

Los resultados a continuación:

Gráfico 15 Estimación de la exhibición en Participación / Supervisión (PS).



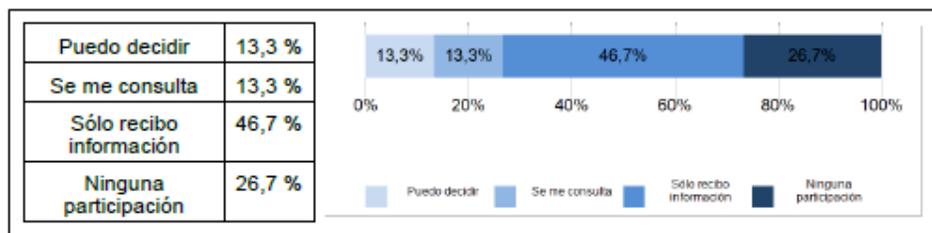
Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

Las preguntas bajo las cuales se presentaron los resultados de valoración son:

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

Gráfico 17 Pregunta 11ª.

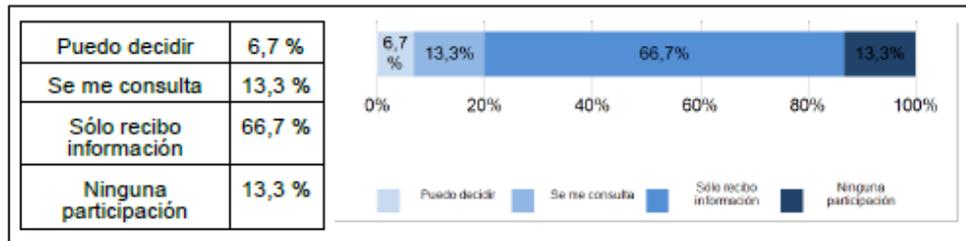


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

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

Gráfico 18 Pregunta 11b.

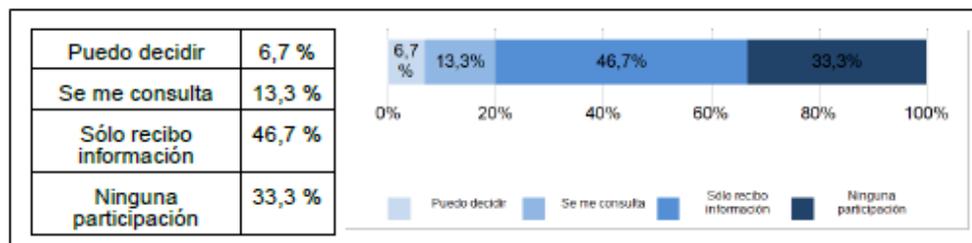


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

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

Gráfico 19 Pregunta 11c.

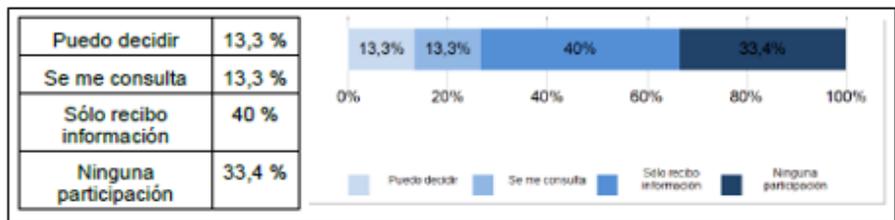


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

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

Gráfico 20 Pregunta 11d.

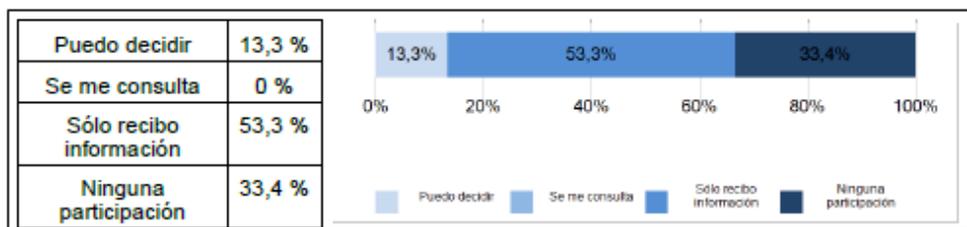


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

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

Gráfico 21 Pregunta 11e.

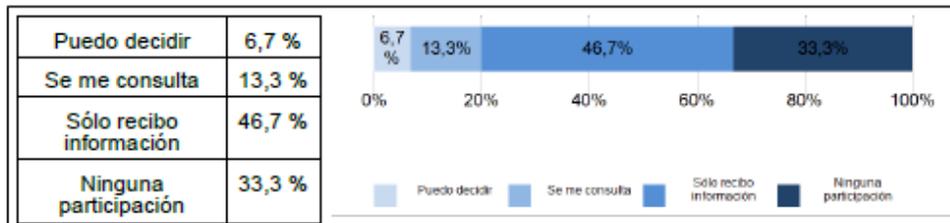


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

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

Gráfico 22 Pregunta 11f.

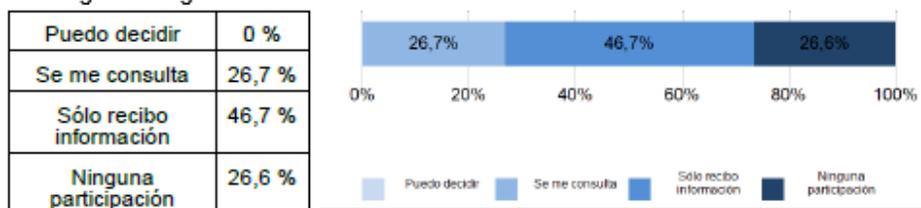


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

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

Gráfico 23 Pregunta 11g.

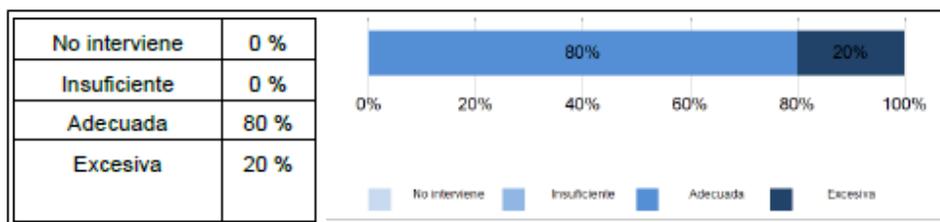


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

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

Gráfico 24 Pregunta 12a.

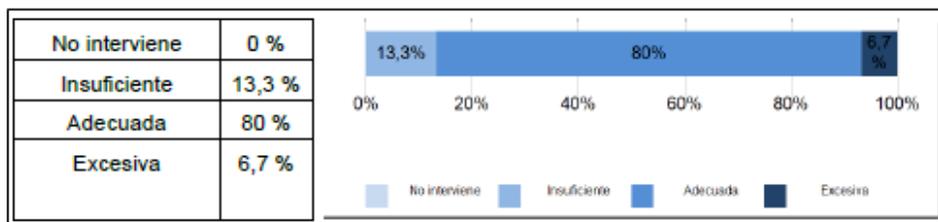


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

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

Gráfico 25 Pregunta 12b.

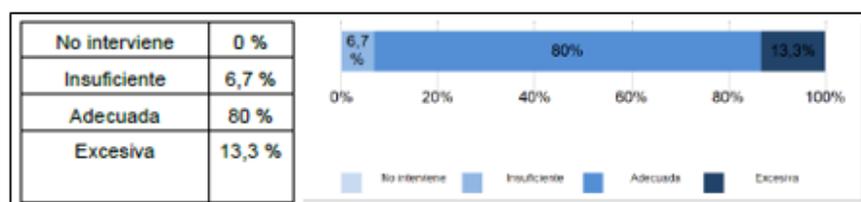


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

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

Gráfico 26 Pregunta 12c.

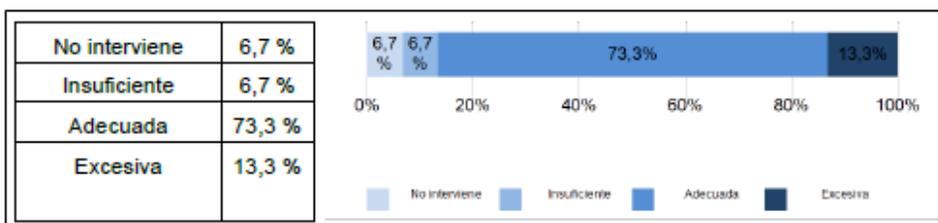


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

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

Gráfico 27 Pregunta 12c.



Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: El autor

3.1.3.2. Riesgo elevado

En el tablero se organiza los riesgos en función del nivel de riesgo elevado.

Tabla 3 Riesgos elevados priorizados.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo elevado
TT: Tiempo de trabajo.	26,7%
PS: Participación / Supervisión.	20,0%
CT: Carga de Trabajo.	13,3%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	13,3%
ITC: Interés por el trabajador / Compesación.	6,7%
DR: Desempeño de rol.	6,7%
AU: Autonomía.	6,6%
VC: Variedad / Contenido.	0,0%
DP: Demandas Psicológicas.	0,0%

Elaborado por: El autor

3.1.3.3. Riesgo moderado

En el tablero se organiza los riesgos en función del nivel de riesgo moderado.

Tabla 4 Riesgos moderados priorizados.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo moderado
TT: Tiempo de trabajo.	40,0%
DP: Demandas Psicológicas.	33,3%
DR: Desempeño de rol.	26,7%
CT: Carga de Trabajo.	13,3%
AU: Autonomía.	6,7%
VC: Variedad / Contenido.	6,7%
PS: Participación / Supervisión.	6,7%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	6,7%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	0,0%

Elaborado por: El autor

3.1.3.4. Riesgo en situación adecuada

En el próximo tablero se organiza los riesgos en función del nivel de riesgo más adecuado.

Tabla 1 Riesgos en situación adecuada priorizados.

Factores de riesgo psicosocial	Situación adecuada
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	80,0%
VC: Variedad / Contenido.	86,7%
AU: Autonomía.	86,7%
DP: Demandas Psicológicas.	66,7%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	66,7%
DR: Desempeño de rol.	46,7%
CT: Carga de Trabajo.	40,0%
PS: Participación / Supervisión.	13,3%
TT: Tiempo de trabajo.	6,7%

Elaborado por: El autor

3.2. Plan de Intervención

La estimación de riesgos psicológicos y la metodología Psico 4.0, se diseñó el plan de prevención de riesgos psicosociales de Totalogistic SA para fomentar el bienestar general de los colaboradores. El plan se detalla en **anexo 3**.

4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN

Tabla 6 Propuesta de medidas de control y prevención de riesgos psicosociales (Tomada una parte del **anexo 3**)

Propuesta de medidas de control y prevención de riesgos psicosociales												
Nº	Dimensión	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa del riesgo psicosocial	Prioridad de intervención	Objetivo	Actividades Propuestas	Medio de verificación	Responsable	Recursos	Presupuesto
Factores de riesgo por controlar												
1	PS: Participación y Supervisión.	Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del rol del supervisor en el trabajo, el que ejerce el trabajador a través de la participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.	Muy Elevado	60,0%	No se fomenta la participación de los trabajadores, en las decisiones que toma la organización.	Inmediata		<ul style="list-style-type: none"> - Realizar reuniones participativas con los colaboradores, cuando se vayan a realizar cambios en los procesos, materiales y/o nuevas prácticas. - Implementar programas de Gestión Participativa (Asesoría externa). - Realizar reuniones participativas e informativas con los colaboradores, acerca de modificaciones de la estructura del organismo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de reunión. - Certificados del curso de Gestión Participativa. - Formatos con publicación del personal interno. 	Talento Humano	Personal Interno	\$ 700,00
2	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 la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional).	Elevado	33,4%	Existe una carga de trabajo inadecuado por falta de planificación de estas y personal de entre gas.	Inmediata		<ul style="list-style-type: none"> - Realizar planificación de estas y difundir a los colaboradores. - Ayudar al personal en entornos que le siempre salgan de Cuba. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoja de Planificación de estas. - Control de salidas a estas por parte de Talento Humano. 	Coordinador de Transporte / Talento Humano	Personal Interno	\$ -
3	DP: Demanda Psicológicas.	Cuando hablamos de demandas psicológicas nos referimos a la naturaleza del trabajo que el colaborador debe hacer frente en el trabajo.	Elevado	33,3%	Existen emociones fuertes que impactan al trabajador frente al desempeño de sus funciones.	Inmediata	Verificar las capacidades del personal en relación al puesto que ocupa.	Realizar una evaluación de las competencias del personal.	Resultado de evaluaciones.	Talento Humano	Personal Interno	\$ -
4	TT: Tiempo de trabajo.	Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de la calidad y cantidad y del tipo de tiempo de trabajo en la vida social.	Modificado	26,6%	Debido a la naturaleza de las operaciones, los horarios son extensos, hace difícil tener un horario de ingreso y salida.	Como Prioridad	Equilibrar los periodos de descanso de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Corregir la realización de las estas y el del personal, está en el entorno que le sea una vez por semana que tenga que salir a provincias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estadísticas de horas extra. - Control de salidas a estas. 	Coordinador de Transporte / Talento Humano	Personal Interno	\$ -
5	DR: Desempeño de él.	Este factor psicosocial tiene en cuenta los problemas que pueden darse a causa de la falta de definición de los cometidos en cada puesto de trabajo.	Modificado	19,9%	No tener claras las tareas y obligaciones del puesto de trabajo disminuye el rendimiento de los trabajadores.	Como Prioridad	Disminuir conflictos de rol o ambigüedades.	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de metas y tareas. - Implementación de las tareas a los trabajadores. - Publicación e implementación de procedimientos de trabajo. - Información de responsabilidades y tareas de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de reunión. - Manuales de funciones e otros por el personal. - Medios en donde se publica procedimientos de trabajo. 	Técnico SSO / Talento Humano	Personal Interno	\$ -
6	RA: Relaciones y Apoyo Social	El factor Relaciones que se evalúa se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se definen de la relación que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.	Modificado	13,3%	No existen etapas de los mandos medios de la empresa, se hay de malas de comunicación por sugerencias o denuncias.	Como Prioridad	Incrementar el trabajo en equipo.	Talleres de liderazgo y trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> - Certificados del curso de Liderazgo. 	Directivos / Talento Humano / Jefes de grupo	Personal Interno	\$ 500,00

Elaborado por: El autor

La propuesta de medidas de control para los factores de riesgos psicológicos, se describieron tanto para los factores de riesgos que se encuentran en una situación adecuada y para los riesgos muy elevados.

4.1. Conclusiones

- En la entrevista, se estableció que el 100% de colaboradores es de género masculino, debido al esfuerzo que requiere la labor.
- En cuanto a la edad del personal se identificó que el 40% se encuentra en una edad de 30 a 35 años, mientras que un 13% tiene más de 55 años.
- Se identificó en la encuesta sociodemográfica, que el 46% está en estado civil casado y un 26% en unión de hecho.
- También se pudo evidenciar que el 60% de colaboradores lleva de 1 a 5 años laborando en la empresa.
- Se ha logrado identificar que más del 46% de colaboradores, no tienen cargas familiares y solo un 20% tiene más de dos cargas familiares.
- En cuanto a la instrucción académica, el 73% de los colaboradores de la empresa, terminó sus estudios secundarios, mientras que solo un 12% refiere un título de tercer nivel tecnológico.
- Adicional con la encuesta sociodemográfica se pudo detectar que el 46% duerme de 4 a 5 horas, mientras que un 13% refiere que duerme menos de 4 horas.
- Finalmente, se ha identificado que la empresa Totalogistic S.A, no cuenta con una identificación de riesgos psicosociales ni mucho menos con un proyecto de prevención implementado para combatir los causantes de riesgos psicológicos, por consiguiente, es importante ejecutar el plan de acción propuesto, reducir el grado de riesgo y asegurar la comodidad de colaboradores y el desempeño de la compañía Totalogistic SA.

4.2. Recomendaciones

- Mediante este estudio, se puede demostrar que la mayoría de los colaboradores están involucrados / vigilados. Por esta razón, es importante seguir las siguientes sugerencias.:
- Los directores de la empresa serán responsables de aplicar el plan de prevención y control de riesgos psicosociales, en la fecha establecida para lograr una intervención oportuna.
- Se recomienda que las medidas preventivas propuestas en el “Plan de Prevención y Control de Riesgos Psicológicos Sociales” sean retroalimentadas a los empleados para que comprendan la envergadura de practicar las propuestas.
- Es preciso monitorear la evolución de los factores de participación / supervisión, por lo que se recomienda volver a aplicar el cuestionario Fpsico 4.0 luego de implementado el plan de prevención y control de riesgos psicosociales, para poder verificar si el nivel es reducido.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boada-Grau, J. (2013). *Salud y Trabajo: los nuevo y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC.
- DESICIÓN 584. (Siete de Mayo de 2004). Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud. *Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud*. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- García, D. R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. San Vicente: ECU.
- Helia Silva Bustos, Á. L. (2016). Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga. *Scielo*, 67-68.
- Juan Agustín Morón, I. P. (2017). *Educación para la salu y prevención de riesgos psicosociales en adolescentes y jóvenes*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Luis, G. C. (16 de JUNIO de 2020). *ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CONDUCTORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51296/1/4.TRABAJO%20DE%20TITULACION-%20GUAMAN%20CARRILLO%20GERSON%20LUIS.pdf>
- Rubio, M. d. (2011). *Cuaderno del alumno: análisis de los riesgos psicosociales: Estrés y el síndrome de Burnout*. Madrid: Editorial CEP, S.L.
- SART, IESE. (26 de Abril de 2021). *Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de https://sart.iess.gob.ec/SRGP/comparar_ep.php?OTI3NGIkPWVzdGF0
- Tamayo, M. T. (2002). *El proceso de la investigación científica*. Mexico D.F: GRUPO NORIEGA EDITORES.
- Vargaz Véliz Sonia Raquel, S. E. (24 de Septiembre de 2019). *ESTUDIO COMPARATIVO DE LA EFECTIVIDAD DEL DIAGNÓSTICO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL*. Obtenido de <file:///C:/Users/LEODAN%20CALVA/Downloads/ESTUDIO%20COMPARATIVO%20DE%20LA%20EFECTIVIDAD%20DEL%20DIAGN%3%93STICO%20DE%20EVALUACION%3%93N%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

6. ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Anexo 2. Informe Agrupado de Resultados - ERP EVALUACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL
TOTALOGISTIC

Anexo 3. Diseño de Plan de prevención y control de riesgos psicológicos sociales.

