



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

Trabajo de fin de Carrera titulado:

**“Evaluación de los factores de riesgo psicosocial asociados a la modalidad de teletrabajo
para la empresa Seidor S.A. aplicando la metodología FPSICO versión 4.0”**

Realizado por:

RUTH NOEMI ARIAS MONTAGUANO

Director del proyecto:

Dra. PAMELA MERINO

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

QUITO, 23 agosto del 2022

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Ruth Noemi Arias Montaguano, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 172238727-9, 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.



Ruth Noemi Arias Montaguano

C.I.: 172238727-9

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.

Pamela
Merino Salazar

Firmado digitalmente por Pamela
Merino Salazar
Nombre de reconocimiento (DN):
cn=Pamela Merino Salazar, o, ou,
email=dramerino@gmail.com, c=EC
Fecha: 2022.09.14 08:30:02 -05'00'

Dra. Pamela Merino

PhD. Biomedicina

LOS PROFESORES INFORMANTES:

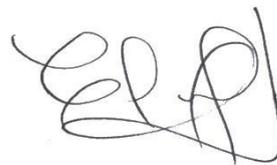
Dra. Yolis Campos

MSc. Claudia Varela

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



Dra. Yolis Campos

A handwritten signature in black ink, appearing to be "CLV".

MSc. Claudia Varela

Quito, 23 de agosto de 2022

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.



Ruth Noemi Arias Montaguano

C.I.: 172238727-9

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de titulación primero a Dios, por darme la vida día a día y la fortaleza para cumplir con todas mis metas planteadas.

A mis padres por el amor, aprendizaje y apoyo brindado durante toda mi formación académica desde la infancia hasta este momento y a mis hermanos por el cariño dado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por darme la vida, por guiarme durante esta etapa de estudio y sobre todo por darme la sabiduría para realizar este trabajo de investigación.

Agradezco a mis padres por ser mi gran apoyo y fortaleza durante mi vida estudiantil, a mis hermanos por apoyarme y darme ánimos para finalizar esta etapa.

Agradezco a mis compañeros que durante toda esta carrera han sido un gran apoyo y con los cuales hemos logrado un triunfo más que es acabar esta carrera.

Mis sinceros agradecimientos a la Dra. Pamela Merino, tutora de tesis; gracias a su vasto conocimiento, recomendaciones y guía he logrado finalizar con este proyecto de titulación.

Por último, un especial agradecimiento a la Universidad Internacional SEK y a sus maestros que me dieron la oportunidad de culminar mis estudios de la Ingeniería de Seguridad y Salud Ocupacional

INDICE

DECLARACIÓN JURAMENTADA	2
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE	5
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. El problema de Investigación.....	15
1.1.1 Planteamiento del problema	15
1.1.1.1 Diagnóstico	15
1.1.1.2. Pronóstico	16
1.1.1.3. Control Pronóstico	16
1.1.2. Objetivo General.....	17
1.1.3. Objetivos Específicos	17
1.1.4. Justificación	17
1.1.4.1 Obligatoriedad Jurídica	19
1.2. Marco Teórico	21
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema	21
1.2.1.1. Teletrabajo.....	21
1.2.1.2. Riesgo psicosocial	24
1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica.....	28
CAPITULO II. MÉTODO.....	29

2.1. Nivel de estudio.....	29
2.2. Modalidad de investigación	29
2.3. Método	30
2.3.1. Método inductivo:.....	30
2.3.2. Método deductivo:.....	30
2.4. Población de estudio.....	30
2.5. Selección instrumento investigación.....	31
2.5.1. Tiempo de trabajo	32
2.5.2. Autonomía	33
2.5.2.1. Autonomía temporal	33
2.5.2.2. Autonomía decisional	33
2.5.3. Carga de trabajo.....	34
2.5.3.1. Presiones de tiempo:	34
2.5.3.2. Esfuerzo de atención:	35
2.5.3.3. Cantidad y dificultad de la tarea	35
2.5.4. Demandas psicológicas	36
2.5.5. Variedad / contenido del trabajo.....	37
2.5.6. Participación / supervisión.....	37
2.5.7. Interés por el trabajador / compensación.....	38
2.5.8. Desempeño de rol	38
2.5.8.1. Claridad de rol.....	38

	10
2.5.8.2. Conflicto de rol	38
2.5.8.3. Sobrecarga de rol	39
2.5.9. Relaciones y apoyo social.....	39
2.5.10. Aplicación del método.....	39
2.5.11. Análisis e interpretación de los resultados	40
CAPITULO III. RESULTADOS.....	43
3.1. Presentación y análisis de resultados	43
3.1.1. Datos Sociodemográficos	44
3.1.2. Informe de resultados	45
3.1.3. Análisis de resultados	46
3.1.4. Medidas de control	54
CAPITULO IV. DISCUSIÓN	57
4.1. Conclusiones	57
4.2. Recomendaciones.....	58
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de riesgos	40
Tabla 2. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo.....	41
Tabla 3. Parámetros estadísticos	42
Tabla 4. Factores y rangos	42
Tabla 5. Factor carga de trabajo apartado presión de tiempos	43
Tabla 6. Datos sociodemográficos	44
Tabla 7. Priorización de factores de riesgo	53
Tabla 8. Propuesta medidas de control	54

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución del teletrabajo	18
Figura 2. Carga de trabajo.....	41
Figura 3. Presión de tiempos.....	43
Figura 4. Participación encuesta riesgo psicosocial.....	45
Figura 5. Valoración resumen de la exposición.....	46
Figura 6. Tiempo de trabajo.....	47
Figura 7. Autonomía	47
Figura 8. Carga de trabajo.....	48
Figura 9. Demanda psicológica.....	49
Figura 10. Variedad / Contenido.....	49
Figura 11. Participación / Supervisión.....	50
Figura 12. Interés por el trabajo / Compensación	51
Figura 13. Desempeño de rol	51
Figura 14. Relaciones y apoyo social	52

RESUMEN

El objetivo principal del trabajo de titulación es conocer los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo a los que se encuentran expuestos los colaboradores de la empresa SEIDOR S.A., utilizando la metodología FPSICO 4.0. SEIDOR S.A. está ubicada en la ciudad de Quito, cuenta con 37 colaboradores en las áreas de administración, comercial y operaciones. Se tuvo la colaboración del 100% de los trabajadores para realizar la investigación. Por el momento la empresa se encuentra laborando en modalidad teletrabajo, que consiste en realizar las actividades laborales fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando tecnología que ayude a seguir con el trabajo. La empresa adoptó esta modalidad a raíz de la pandemia COVID-19 que afectó a nivel mundial. Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial a todos los colaboradores; una vez ingresada la información al sistema FPSICO 4.0, los resultados fueron los siguientes: Tiempo de Trabajo (TT) riesgo muy elevado 2.7%; Carga de trabajo (CT) riesgo muy elevado 19%; Demanda psicológicas (DP) riesgo muy elevado 8.1%; Variedad / Contenido (VC) riesgo muy elevado 2.7%; Participación / Supervisión (PS) riesgo muy elevado 21.7%; Interés por el trabajador / Compensación (ITC) riesgo muy elevado 2.7%; Desempeño de rol (DR) riesgo elevado 5.4%. Al aplicar la metodología FPSICO 4.0. se llegó a la conclusión de que los factores de riesgo detectados durante la investigación se produjeron por el cambio repentino de modalidad de trabajo, ya que los colaboradores no tuvieron tiempo para adaptarse. Se elaboró medidas de control con la finalidad de mitigar los riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores.

Palabras claves:

Riesgo psicosocial, teletrabajo, método FPSICO 4.0, SEIDOR S.A., factores psicosociales, medidas de control.

ABSTRACT

This degree work aims to determine the psychosocial risks associated with teleworking to which the employees of the company SEIDOR S.A. are exposed, using the FPSICO 4.0 methodology. SEIDOR S.A. located in the city of Quito, has 37 employees in the areas of administration, sales and operations. All the collaborators were involved in the research that was carried out. Currently the company is working in teleworking mode, which consists of performing work activities outside the facilities of the company using technology that helps to continue working. The company adopted this modality as a result of the COVID-19 pandemic that affected the world. For the evaluation of psychosocial risks, the psychosocial risk assessment questionnaire was applied to all employees; once the information was registered into the FPSICO 4.0 system, the results were as follows: Working Time (WT) very high risk 2.7%; Workload (WL) very high risk 19%; Psychological demand (PD) very high risk 8.1%; Variety / Content (VC) very high risk 2.7%; Participation / Supervision (PS) very high risk 21.7%; Worker Interest / Compensation (WI/C) very high risk 2.7%; Role performance (RP) high risk 5.4%. The application of the FPSICO 4.0 methodology it was concluded that the risk factors detected during the investigation were produced by the sudden change in work modality since the collaborators did not have time to adapt. Control measures were developed in order to mitigate the risks to which employees are exposed.

Keywords:

Psychosocial risk, telework, FPSICO 4.0 method, SEIDOR S.A., psychosocial factors, control measures.

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. El problema de Investigación

1.1.1 Planteamiento del problema

1.1.1.1 Diagnóstico

La COVID-19 es una enfermedad que afecta al bienestar de las personas causando en su mayoría síntomas leves que pueden ser tratados desde su casa sin la necesidad de asistir a un hospital o síntomas graves que pueden llegar a la muerte. Esta enfermedad fue detectada por primera vez en Wuhan – China en diciembre del año 2019. En el año 2020 esta enfermedad recorrió todo el mundo ocasionando la muerte de varias personas. El 11 de marzo del 2020 el director de la OMS declaró pandemia al COVID-19, ya que la enfermedad había recorrido por varios países. (Organización Mundial de la Salud, 2022)

El 17 de marzo del 2020 inició el confinamiento en Ecuador por la pandemia COVID-19, suspendiéndose las actividades laborales, educativas y eventos donde la gente pueda acumularse, con el fin de evitar que la población ecuatoriana se contagie de esta enfermedad y muera. En la misma fecha, la mayor parte de empresas de Quito empezaron a realizar sus actividades mediante la modalidad de teletrabajo para evitar los contagios masivos en la ciudad. El teletrabajo es una modalidad laboral donde se permite que los colaboradores realicen sus actividades diarias fuera de sus lugares físicos de trabajo, utilizando medios tecnológicos al máximo, esta modalidad puede ser de forma parcial es decir por un tiempo definido o de forma total, es decir que no es necesario que llegue a las instalaciones donde trabajan. (COE, 2020)

SEIDOR S.A. empresa tecnológica dedicada a la implementación de sistemas empresariales en la ciudad de Quito y Guayaquil inició sus actividades en el año 2015, mediante la modalidad de trabajo presencial. Por motivo de la pandemia COVID-19, sus

ejecutivos toman la decisión de cambiar la modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo a partir del martes 17 de marzo del 2020; a partir de esta fecha los 37 colaboradores de la empresa empezaron a realizar sus actividades en modalidad de teletrabajo en horarios de 09H00 am a 18H00 pm.

Los ejecutivos de la empresa SEIDOR S.A., lograron identificar con el paso del tiempo durante el confinamiento en Ecuador que sus colaboradores pueden realizar sus actividades laborales con normalidad mediante la modalidad de teletrabajo, ya que solo necesitan de equipos tecnológicos para realizar sus actividades de implementación del sistema en sus clientes, por lo cual tomaron la decisión de seguir trabajando con esta modalidad hasta la actualidad.

1.1.1.2. Pronóstico

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que beneficia a los empleadores al minimizar costos y a los trabajadores al optimizar tiempos. Sin embargo, no se toma en consideración los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores al realizar sus actividades bajo esta modalidad, ya que pueden llegar a presentar problemas por posturas inadecuadas, problemas de iluminación y problemas por aislamiento social, por la cantidad de horas de trabajo. (OIT, 2016) Adicionalmente, deben dividir sus tiempos en las actividades de casa y actividades de trabajo causando estrés y tensión, problemas familiares y laborales al no concentrarse y cumplir con sus actividades diarias tanto en el trabajo como en el hogar.

1.1.1.3. Control Pronóstico

Para poder tener conocimiento de todos los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa SEIDOR S.A., se llevará a cabo la metodología FPSICO versión 4.0, donde se podrá tener conocimiento de todos los riesgos a los que se encuentran expuestos y poder buscar medidas de control que ayuden a mejorar el bienestar de los trabajadores.

1.1.2. Objetivo General

Evaluar los factores de riesgo psicosocial asociados a la modalidad de teletrabajo para la empresa SEIDOR S.A. y desarrollar propuesta de medidas de control de acuerdo con los resultados obtenidos.

1.1.3. Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los colaboradores de la empresa SEIDOR S.A. aplicando la metodología FPSICO 4.0, con la finalidad de conocer los riesgos a los que se encuentran expuestos.
- Proponer medidas de control que permita a la empresa garantizar la salud y el bienestar de sus colaboradores.

1.1.4. Justificación

La pandemia por COVID 19 es considerada un peligro que afecta a la salud de las personas a nivel mundial; gracias a esta enfermedad las empresas tuvieron que adaptar su modalidad presencial a teletrabajo. Esta modalidad es considerada una de las mejores alternativas para los colaboradores y empleadores, ya que los trabajadores no detienen sus actividades generando una economía sostenible a la empresa. (Organización Internacional del trabajo, 2020)

Es importante realizar esta investigación ya que gracias a esta nueva modalidad de trabajo llamada teletrabajo, podemos conocer e identificar mediante FPSICO 4.0 los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores de la empresa SEIDOR S.A. y que afectan a su salud mental, física y su rendimiento laboral.

Lo que no se ha tomado en cuenta en la modalidad de teletrabajo, son las condiciones a las que se encuentran expuestos los trabajadores, ya que no disponen de un ambiente laboral adecuado y equipo que los ayude a realizar sus actividades diarias.

La práctica de la modalidad de teletrabajo en la actualidad es una de la más utilizada estratégicamente a nivel mundial; en la empresa SEIDOR S.A. a partir de la pandemia se tuvo que adaptar a esta modalidad, que hasta el momento ha generado buenos resultados para la empresa, pero no se tiene conocimiento del estado de salud y los riesgos que corren sus colaboradores.

En Ecuador gracias a la normativa creada en el año 2016 sobre el teletrabajo, se ha logrado identificar un aumento de población laboral en teletrabajo del 2779.63% hasta septiembre del año 2020. En el gráfico siguiente se puede visualizar el crecimiento que se ha dado en los últimos tiempos; el crecimiento del personal que ha cambiado de trabajo presencial a teletrabajo se da por el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 emitido el 12 de marzo del año 2020; el cual implementa el trabajo emergente, con el fin de evitar la propagación y contagio del COVID-19 y precautelar la salud y bienestar de los trabajadores.

Figura 1

Evolución del Teletrabajo



Nota: Evolución del teletrabajo por sectores. Reproducida por Evolución del teletrabajo en Ecuador, García et al., 2021

En la gráfica podemos observar el incremento que se ha dado de los colaboradores que realizan sus actividades en modalidad teletrabajo, desde el mes de marzo hasta el septiembre del año 2020 en los sectores tanto público como privado.

1.1.4.1 Obligatoriedad Jurídica

Constitución de la República del Ecuador:

Indica en el Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Literal 5: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Constitución, 2008, pág. 101)

Decisión 584 - Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Capítulo III - Art. 11, Literal b, se manifiesta que “es necesario 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 u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social., 2004, p. 8).

Decreto Ejecutivo 2393 - “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores”:

Señala que, “Art. 11.- Obligaciones de los empleadores. Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes: Numeral 2, Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social., 2004, p. 8).

“Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas”, Acuerdo Ministerial No. 1404:

Titulado, señala en su “Art. 1.- El Servicio Médico de Empresa, que se basará en la aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral, tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo”.

En su Art. 7, se indica que “Los Servicios Médicos de Empresa, serán dirigidos por un Médico General, con experiencia en Salud Ocupacional o Salud Pública (...)”.

En su Art. 9, se indica que “Las empresas que tuvieren Odontólogos, Psicólogos y otros profesionales análogos, se integrarán al Servicio Médico”. (Reglamento de los servicios médicos de las empresas, 2012)

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, del Ministerio del Trabajo:

Señala en su “Art. 9.- Del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.” (Reglamento de los servicios médicos de las empresas, 2012, p. 5).

Guía para la Implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, del Ministerio del Trabajo

Señala: **Ámbito de Aplicación del Programa.** - El programa de prevención de riesgos psicosociales deberá ser implementado por todas las personas naturales, jurídicas, empresas,

instituciones e instancias públicas y privadas, que cuenten con más de diez (10) trabajadores y/o servidores.” (MDT, Guía para la implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, 2018, p. 7).

Resolución C.D. 513 “Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (IESS)”:

En su Art. 26 señala: “El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias”. (Ministerio del Trabajo., 2012, p. 115)

Resolución C.D. 513 - El Reglamento referente al Seguro General de Riesgos del Trabajo (IESS):

En sus definiciones señala: “Riesgos Psicosociales. - Los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, 35 turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales.” (IESS, 2016, p. 138).

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

1.2.1.1. Teletrabajo

El estudio que se está realizando buscan identificar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores de la empresa SEIDOR S.A.; por esta razón es primordial como primer punto conocer el concepto de teletrabajo que es la modalidad en la que se encuentran laborando de ahora en adelante.

“El teletrabajo se convirtió en una modalidad de trabajo desde hace más de 40 años, luego de que el científico Jack Nilles de la NASA, se dio a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a la crisis petrolera que estaba viviendo Estados Unidos en esos momentos (1973).” (Universidad Estatal a Distancia, 2019)

El término teletrabajo nace a raíz de la falta de combustible que hubo en Estados Unidos en el año 1973, la escasez de combustible se da por la guerra de Yom Kipur, donde los árabes embargaron el petróleo a todos los países que estaban del lado de Israel. En el año 1979 el tema sobre el teletrabajo estuvo en auge, ya que buscaban las ventajas y desventajas de este nuevo método. Los sindicatos de las empresas temían que si los colaboradores de una empresa trabajaban bajo esta modalidad los empleadores procederían a bajar los sueldos y a extender los horarios laborales; mientras que los empleadores pensaban que bajo esta modalidad ellos generarían menos gastos como arriendos y gastos de servicios básicos. También temían de la falta de control que tendrían sobre las actividades de sus colaboradores. Podemos notar que son temas que hasta la actualidad se siguen debatiendo, pero que gracias a la tecnología actual se ha perdido un poco el miedo de laborar bajo dicha modalidad. (Maffeo, 2003)

El primer concepto en conocer es el de la Real Academia Española, donde nos indica que el teletrabajo es el trabajo que realizan los colaboradores de una organización fuera de del lugar de trabajo utilizando tecnología apropiada con el fin de cumplir con sus actividades diarias. (Asociación de Academias de la Lengua Española, 2022)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al teletrabajo como la forma de trabajar en una ubicación lejana a la oficina u organización central de una compañía, separando al colaborador del contacto físico con otras personas o compañeros; pero a la vez facilita la comunicación mediante la tecnología actual. Adicionalmente, nos menciona que el

teletrabajo tiene beneficios, pero también tiene consecuencias como los riesgos que tienen los empleadores y colaboradores al trabajar bajo esta modalidad nueva que viene para quedarse. (Organización Internacional del trabajo, 2020)

La OIT por la pandemia del COVID-19 ha realizado una guía práctica llamada “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”. (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p. 37). Dicha guía tiene como objetivo principal dar recomendaciones que ayuden a realizar un trabajo eficaz en varias áreas de trabajo y también ayuda a las empresas a estructurar nuevas políticas de teletrabajo en caso de no tenerlas. (Organización Internacional del trabajo, 2020)

Esta guía tiene como finalidad el uso en caso de pandemias o siniestros naturales; dando a los colaboradores fijos, temporales y pasantes una estabilidad laboral durante el tiempo que no puedan asistir a su lugar de trabajo que puede ser una oficina o edificio. Además, puede ser utilizada para las empresas o compañías que tomen la decisión de trabajar bajo esta modalidad.

La modalidad de teletrabajo se ha venido usando desde antes de la pandemia COVID-19. En un estudio realizado en el 2019, se encontró que la Unión Europea era la primera en trabajar bajo esta modalidad (30% de la población trabajadora), donde los colaboradores de las empresas realizan el teletrabajo en sus hogares o en sus móviles; después los siguen los países bajos y Suecia con un 10%; los Estado Unidos cuentan con un 20% de colaboradores que realizan sus actividades laborales en sus hogares o en otros lugares fuera de casa. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Según el Informe sobre el teletrabajo/ trabajo no presencial realizado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS); el concepto que tiene es:

“El teletrabajo es una actividad laboral no presencial en jornadas ordinarias y especiales, en la que el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, aplicando las herramientas tecnológicas, y siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan.” (OISS, 2020, p. 11).

Nos enseña que en Ecuador la primera regulación sobre el teletrabajo se encuentra en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 del año 2016, donde se puede visualizar y verificar cuales son las normas que pueden regularizar el teletrabajo en el sector privado. (OISS, 2020, p. 11). Adicionalmente, esta normativa nos dice que el teletrabajo es la prestación de servicios que puede ser de manera permanente o temporal, donde los colaboradores realizan sus actividades en sus hogares o en otro sitio fuera de su lugar habitual de trabajo, siempre y cuando sea necesario, haciendo uso de tecnología actual.

Para el Ministerio de Trabajo de Ecuador el teletrabajo es “La prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora”. (Ministerio de Trabajo, 2022).

1.2.1.2. Riesgo psicosocial

Actualmente, existen tres maneras de referirse al tema psicosocial como: **factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosocial**. (Moreno, 2011). Los tres términos no tienen una diferencia académica, pero podemos encontrar aspectos que los diferencian para el uso de los términos, por esta razón es primordial conocer cada uno de ellos. (Moreno, 2011)

El primer término para estudiar es **factores psicosociales** en el trabajo, este es un término casi nuevo, en el año 1984 la OIT presentan sus primeras referencias a este término como “**Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control**”. Los factores

psicosociales son un tanto complicados y difíciles de comprender, ya que abarcan temas de percepción social y experiencia laboral de cada uno de los colaboradores. Por ejemplo, abarcan los siguientes aspectos: sobrecarga laboral, inseguridad, conflictos laborales, las diferencias salariales, inconvenientes en las relaciones laborales. Estos temas son manejados actualmente. (Moreno, 2011)

Por esta razón van de la mano los factores psicosociales y factores organizacionales, ya que los dos buscan los factores sociales y de salud de los colaboradores. Adicional, los dos términos apuntan a la estructura de la organización y al ambiente empresarial. (Moreno, 2011)

El segundo término para estudiar es **factores psicosociales de riesgo**, este término hace referencia a las condiciones que posee la empresa. Es decir, se basa más en buscar los efectos que pueden afectar al bienestar y salud de los trabajadores, además de los factores que causan estrés y tensión laboral. Estos factores pueden dañar de manera física y psicológica a los colaboradores; como por ejemplo el estrés que afecta al colaborador de manera que no permite que pueda concentrarse y esto afecta a su desempeño diario. Existen innumerables factores que proviene del trabajo como horarios extendidos, sobrecarga de trabajo, mala comunicación entre otros. (Moreno, 2011)

Los factores psicosociales de riesgo poseen varias características que hacen que el manejo de ellos sea difícil, a continuación, mencionaremos los más importantes:

- Se extienden en el espacio y el tiempo.
- Difíciles de objetivas
- Afectan a otros riesgos
- Escasa cobertura legal
- Moderados por otros factores

- Difíciles de modificar

Por las características anteriormente mencionadas es difícil lograr prevenir, evaluar y controlar los factores psicosociales. (Moreno, 2011)

El tercer y último término para estudiar es **riesgos psicosociales**, este término nos indica que son situaciones o acciones que pueden dañar a la salud y el bienestar de los colaboradores. Además de que los riesgos psicosociales afectan a los derechos que se encuentran registrados en normativas y que no son cumplidas por los empleadores. Estos riesgos deben ser atendidos desde la raíz, es decir se debe tomar en consideración siempre los incidentes que se hayan suscitado. Además de que es preferible siempre iniciar con un análisis de factores de riesgo psicosocial. (Moreno, 2011)

“El comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo.” (OIT, 2016)

Con el término indicado en el párrafo anterior podemos decir que el riesgo psicosocial son condiciones o situaciones relacionadas directamente con el trabajo que se van presentando día a día y que afectan a la salud, bienestar y desarrollo del colaborador en sus actividades; que pueden afectar a la compañía de manera eficaz y monetariamente.

La clasificación del riesgo psicosocial depende de la metodología a utilizar.

Según la OIT, los factores psicosociales se clasifican de la siguiente manera: (OIT E. T., 2013)

- Factores del entorno y del puesto de trabajo
 - Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas)

- Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo
- Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica
- Falta de autonomía y control en la realización de tareas
- Ritmo de trabajo elevado
- Falta de claridad en las funciones
- Factores organizativos
 - Supervisión y estilos de dirección inadecuados
 - Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo
 - Falta de apoyo social
 - Clima y cultura organizativa
 - Ausencia de cultura de prevención de riesgos
 - Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo
 - Discriminación
- Relaciones en el trabajo
 - Acoso sexual
 - Acoso laboral o mobbing
 - Violencia laboral
- Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional
 - Inseguridad sobre el futuro en la empresa
 - Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera
- Carga total de trabajo
 - Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales
 - Descanso insuficiente

(OIT E. T., 2013)

Otra de las clasificaciones de la que vamos a conocer y con la que se trabajara es la de la metodología FPSICO 4.0; que se encuentra clasificada de la siguiente manera:

- Tiempo de trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad / contenido (VC)
- Participación / supervisión (PS)
- Interés por el trabajo / compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

Se escogió la metodología FPSICO 4.0 ya que nos ayudará a evidenciar los riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores y a que los empleadores tomen la decisión de adaptar medidas preventivas que deben ser apropiadas para los puestos de trabajo.

1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica

Según la guía práctica de la OIT sobre “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”; el teletrabajo es una manera de trabajar mediante el uso de tecnología que les ayuda a los colaboradores a comunicarse y tener información necesaria con el fin de no asistir a las instalaciones de trabajo; sin embargo esta metodología de trabajo se puede dar siempre y cuando lleguen a un acuerdo entre el colaborador y el empleador, donde se considere como principal el lugar de trabajo que puede ser en el hogar o donde el colaborador pueda realizar sus actividades sin ningún inconveniente y como otros puntos importantes, los horarios de trabajo, el equipo de trabajo, las actividades que debe realizar y como se supervisaría el trabajo.

Con respecto a los riesgos psicosociales, conocemos que el concepto definido por el comité misto OIT/OMS es “Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo” (Pérez, 2012) . Adicionalmente, podemos mencionar la definición de Cox quien nos dice que los factores de psicosociales son “aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico” (Pérez, 2012). Estos vastos conocimientos nos ayudarán para continuar con el estudio que se está realizando.

CAPITULO II. MÉTODO

2.1. Nivel de estudio

El estudio realizado es de tipo descriptivo – transversal, ya que se recibe información importante de cada uno de los colaboradores sobre los factores de riesgo psicosocial; y que por consiguiente es analizada bajo las variables dependientes e independientes anteriormente mencionadas.

2.2. Modalidad de investigación

La modalidad utilizada en la investigación es la de estudio de campo, conocida también como investigación de campo o trabajo de campo, este tipo de investigación nos permite obtener datos reales sin dañar o manipular los resultados; ya que se lleva a cabo directamente en el lugar de trabajo o donde realizan los colaboradores sus labores diarias.

La investigación de campo que será utilizada para la investigación es la descriptiva ya que nos permite conocer variables que no se han identificado aún.

2.3. Método

La investigación tiene como principal método el inductivo – deductivo que los conoceremos a mejor de talle.

2.3.1. Método inductivo: “Mediante este método se observa, estudia y conoce las características genéricas o comunes que se reflejan en un conjunto de realidades para elaborar una propuesta o ley científica de índole general.” (Abreu, 2014).

Este método nos permite conocer información que va desde la particular hasta la general. De manera que se logre identificar en esta investigación todos los factores de riesgos psicosocial a los que se encuentran expuestos los colaboradores de SEIDOR S.A.

2.3.2. Método deductivo: El método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad. (Abreu, 2014).

Este método los ayuda a conocer las consecuencias de los factores psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de SEIDOR S.A.

2.4. Población de estudio

SEIDOR S.A. cuenta en la actualidad con 37 colaboradores tanto hombres como mujeres, que se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

- Área administrativa cuenta con 6 colaboradores.
- Área comercial cuenta con 6 colaboradores.
- Área de consultoría y soporte cuenta con 25 colaboradores.

Por esta razón se tomó la decisión de trabajar con las tres áreas para la investigación. Además de que todos los colaboradores de SEIDOR S.A. trabajan bajo la modalidad de

teletrabajo y cuentan con todo el materias y tecnología necesaria para realizar sus actividades laborales.

2.5. Selección instrumento investigación

Como primer punto antes de iniciar con el cuestionario de riesgo psicosocial; nos reunimos por medio de la aplicación Microsoft Teams, donde se presentó la metodología que se llevaría a cabo en este caso el método FPSICO 4.0 a todos los colaboradores de la empresa SEIDOR S.A. adicional de instruir que la información obtenida es confidencial; una vez terminada la explicación se procedió con el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, donde se inició con la recopilación de la información de cada uno de los colaboradores.

Se procedió con el envío de un correo electrónico donde se informa que los colaboradores tienen un plazo de 10 días para realizar el cuestionario, además de recalcar que es obligatorio el llenar todas las preguntas.

Toda la información obtenida de los colaboradores fue ingresada en el programa FPSICO 4.0; con la finalidad de conocer los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos diariamente mediante el informe agrupado de resultados del programa de riesgo psicosocial.

La herramienta de investigación FPSICO 4.0 puede ser usada en cualquier empresa independiente de su tamaño o actividad, a partir de esta metodología podemos obtener resultados individuales y colectivos; pero no es aconsejable el uso de información individual por la información que se desea obtener. El objetivo principal de esta metodología es trabajar con toda la información obtenida para poder garantizar la fiabilidad de la información.

Aunque la metodología FPSICO 4.0 nos ayude a evaluar las condiciones psicosociales, lo resultados que se obtengan pueden ser utilizados para sugerir cambios

organizacionales y de gestión en la empresa con el fin de mejorar los recursos humanos y la organización en sí.

La utilidad práctica de dicha metodología es orientar el contenido y los cambios o intervenciones que se deben llevar a cabo en las empresas para buscar resultados favorables tanto para los colaboradores como para la organización.

El objetivo principal de este método es facilitar la identificación de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores de la empresa SEIDOR S.A.; la información adquirida con este método nos ayudara a diagnosticar el riesgo psicosocial de la empresa y buscar recomendaciones con las que puedan mejorar los resultados negativos que se encuentren.

Por otra parte, esta metodología consta de 44 preguntas de opción múltiple entre 4 a 5 opciones (siempre o casi siempre, a menudo, a veces, nunca o casi nunca) según el rango de respuesta; que los colaboradores escogerán según su criterio personal. Por otra parte, la metodología se encuentra dividida en 9 factores y cada factor tiene sus preguntas; a continuación, conoceremos cada uno de los factores: (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

2.5.1. Tiempo de trabajo

El factor de tiempo de trabajo nos muestra los distintos aspectos que tiene que ver con el orden, la organización y la estructura de las actividades que realizan los colaboradores de manera diaria y semanal. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo; desde el inicio de las actividades laborales, los recesos o descansos y el tiempo que disponen los colaboradores para su vida social. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte del factor de tiempo de trabajo son:

- Pregunta 1. Trabajas los sábados

- Pregunta 2. Trabajo en domingos y festivos
- Pregunta 5. Tiempo de descanso semanal
- Pregunta 6. Compatibilidad vida laboral-vida social

2.5.2. Autonomía

El factor autonomía acoge todos los aspectos que hablan sobre las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual para gestionar y tomar decisiones de cada uno de los colaboradores, con el fin de conocer si pueden o participan en estructuración de actividades laborales; cuestionarios o procedimientos empresariales. Este método toma en consideración todos los aspectos para proyectarlos en dos grandes grupos (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018):

2.5.2.1. Autonomía temporal: Se refiere a la libertad que posee cada colaborador sobre las actividades que realiza diariamente, sus tiempos de descanso; su organización de ritmo de trabajo y como maneja su tiempo libre para atender a asuntos personales. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte del factor autonomía temporal son:

- Pregunta 3. Posibilidad de atender asuntos personales
- Pregunta 7. Distribución de pausas reglamentarias
- Pregunta 8. Adopción de pausas no reglamentarias
- Pregunta 9. Determinación del ritmo de trabajo

2.5.2.2. Autonomía decisional: Se refiere a la capacidad de los colaboradores para la toma de decisiones en sus tareas diarias, en la elección de métodos o procedimientos a utilizar para realizar sus actividades y las decisiones que toman para resolver incidentes. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte del factor autonomía decisional son:

- Pregunta 10.a. Actividades y tareas
- Pregunta 10.b. Distribución de tareas
- Pregunta 10.c. Distribución del espacio de trabajo
- Pregunta 10.d. Métodos, procedimientos y protocolos
- Pregunta 10.e. Cantidad de trabajo
- Pregunta 10.f. Calidad del trabajo
- Pregunta 10.g. Resolución de incidencias
- Pregunta 10.h. Distribución turnos

2.5.3. Carga de trabajo

El factor carga de trabajo nos habla sobre el nivel de demanda de trabajo al que se encuentra expuesto el colaborador durante sus actividades laborales; sabemos que el nivel de trabajo es alto cuando existe mucha carga laboral y dicha carga es complicada. Dicho factor analiza la carga de trabajo tomando en cuenta lo siguiente, (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018):

2.5.3.1. Presiones de tiempo: se refiere al tiempo que tiene el colaborador asignado para realizar su trabajo, a la velocidad con la que realiza sus actividades y la necesidad de acelerar su ritmo. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte de la presión de tiempo son:

- Pregunta 23. Tiempo asignado a la tarea
- Pregunta 24. Tiempo de trabajo con rapidez
- Pregunta 25. Aceleración del ritmo de trabajo

2.5.3.2. Esfuerzo de atención: se refiere a la atención que se debe tener al momento de realizar las actividades laborales, dicha atención viene determinada por el rigor y esfuerzo que se necesita para entender y procesar la información que se recibe durante la jornada laboral. Los niveles de esfuerzo se ven afectados cuando existe motivos como interrupciones al momento de realizar una actividad que es importante y dicho motivo no es relevante y cuando se debe poner el mismo grado de atención para varias actividades. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte del esfuerzo de atención son:

- Pregunta 21. Tiempo de atención
- Pregunta 22. Intensidad de la atención
- Pregunta 27. Atención sobre múltiples tareas
- Pregunta 30. Interrupciones
- Pregunta 31. Efecto de las interrupciones
- Pregunta 32. Previsibilidad de las tareas

2.5.3.3. Cantidad y dificultad de la tarea: se refiere a la cantidad de trabajo que tiene los colaboradores diariamente y la dificultad que tienen en las diferentes actividades que realizan. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte de la cantidad y dificultad de la tarea son:

- Pregunta 26. Cantidad de trabajo
- Pregunta 28. Dificultad del trabajo
- Pregunta 29. Necesidad de ayuda
- Pregunta 4. Trabajo fuera del horario habitual

2.5.4. Demandas psicológicas

El factor demanda psicológica se refiere a las exigencias a las que se encuentra expuesto el colaborador durante su jornada laboral. Estas demandas pueden ser cognitivas o emocionales. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las exigencias cognitivas se definen según el esfuerzo que debe realizar el colaborador durante sus actividades diarias. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las exigencias emocionales son situaciones en las que el desempeño del colaborador en sus actividades tiene un esfuerzo extra que se ve afectado por las emociones que siente. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte de las exigencias cognitivas y emocionales son:

- Preguntas de la 33.a. hasta la 33.e. Capacidades requeridas

El esfuerzo de ocultar emociones también se puede dar dentro del entorno laboral; ya que el colaborador esconde sus emociones a sus jefes directos y a la gente que lo rodea o lo ve mientras realiza sus actividades laborales. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las exigencias emocionales también pueden darse por el grado de implicación o compromiso que tiene el colaborador; otra fuente de exigencia emocional son las situaciones de alto impacto, donde no se tiene contacto necesario con los clientes. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte de las exigencias emocionales son:

- Pregunta 33. Requerimientos de trato con personas
- Pregunta 34. Ocultación de emociones ante superiores

- Pregunta 35. Exposición a situaciones de impacto emocional
- Pregunta 36. Demandas de respuesta emocional

2.5.5. Variedad / contenido del trabajo

El factor variedad/ contenido del trabajo se refiere al significado que un colaborador tiene sobre su trabajo más allá del económico. Dicho factor es evaluado mediante varios ítems donde se puede evidenciar el sentido del trabajo y si es importante para el trabajador. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte de la variedad / contenido del trabajo son:

- Pregunta 37. Trabajo rutinario
- Pregunta 38. Sentido del trabajo
- Pregunta 39. Contribución del trabajo
- Pregunta 40. Reconocimiento del trabajo

2.5.6. Participación / supervisión

El factor participación / supervisión nos habla sobre las dimensiones de control que tienen sobre el trabajador que pueden ser: el que ejerce el trabajador a través de la participación en el trabajo y el que ejerce la empresa sobre el trabajador mediante supervisión. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

La participación estudia los niveles que el trabajador interviene y que colabora en la empresa; y la supervisión es el valor del trabajador al realizar sus actividades, mientras su jefe inmediato lo controla. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte de la participación / supervisión son:

- Pregunta 11. Grado de participación
- Pregunta 12. Control ejercido por el inmediato superior

2.5.7. Interés por el trabajador / compensación

El factor interés por el trabajador nos habla sobre el grado de preocupación que la empresa muestra por el colaborador a largo plazo, esto se demuestra por el grado de preocupación de los colaboradores en la formación académica, el desarrollo de su carrera profesionales, al mantener al colaborador informado de cursos o capacitaciones que pueden mejorar su vida laboral y mejorando la percepción de seguridad laboral. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte del interés por el trabajador / compensación son:

- Pregunta 13. Información proporcionada al trabajador
- Pregunta 41. Facilidades para el desarrollo profesional
- Pregunta 42. Valoración de la formación
- Pregunta 43. Equilibrio entre esfuerzo y recompensas
- Pregunta 44. Satisfacción con el salario

2.5.8. Desempeño de rol

El factor desempeño de rol nos habla sobre los problemas que puedes darse al no tener claro las actividades que se deben realizar de acuerdo con el puesto de trabajo. Este factor comprende 3 aspectos importantes que son (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018):

2.5.8.1. Claridad de rol: se refiere a la definición de responsabilidades y funciones que tiene cada colaborador en su puesto de trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

2.5.8.2. Conflicto de rol: se refiere a las actividades que no corresponden con el rol de trabajo asignado y estas ponen en problemas de carácter ético al colaborador. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

2.5.8.3. Sobrecarga de rol: se refiere a la asignación de tareas y responsabilidades que no son parte del rol o funciones del colaborador, pero que se incluyen a ellas. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte del desempeño de rol son:

- Pregunta 14. Ambigüedad de rol
- Preguntas de la 15.a. hasta la 15.d. Conflicto de rol
- Pregunta 15.e. Sobrecarga de rol

2.5.9. Relaciones y apoyo social

El factor relaciones y apoyo social se refiere a las relaciones que se establecen entre los colaboradores puede ser buena o mala y su entorno laboral. Este factor toma en consideración el concepto “apoyo social” tomando en cuenta como factor moderador el estrés. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Las preguntas que forman parte de las relaciones y apoyo social son:

- Pregunta 16. Apoyo social instrumental de distintas fuentes
- Pregunta 17. Calidad de las relaciones
- Pregunta 18.a. Exposición a conflictos interpersonales
- Preguntas de la 18.b. hasta la 18.d. Exposición a situaciones de violencia
- Pregunta 19. Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto
- Pregunta 20. Exposición a la discriminación

2.5.10. Aplicación del método

Este método dispone de 5 aplicaciones posibles, las cuales son:

1. Evaluación de situaciones específicas.
2. Localización de fuentes de problemas.

3. Diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones.
4. Comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos.
5. Conciencia de la situación.

2.5.11. Análisis e interpretación de los resultados

Para poder interpretar la información obtenida en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del método FPSICO 4.0, se utiliza el proceso de baremación que nos muestra en forma de tabla los resultados facilitándonos la información y mostrándonos los resultados obtenidos. (Qué es un Baremo, 2018).

El objetivo principal es mostrarnos los diferentes niveles de riesgos definidos en la metodología, estos niveles se encuentran establecidos en función de la información recaudada y los resultados obtenidos, si el riesgo es mayor existe la probabilidad de que la consecuencia sea mayormente negativa. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

La calificación baremada es de manera automática cuando se realiza el estudio, esta se calcula en función de cada una de las respuestas recaudadas en el cuestionario, ayudándonos a determinar los niveles de riesgos de manera gráfica. Existen cuatro niveles que son (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018):

Tabla 1

Niveles de riesgos

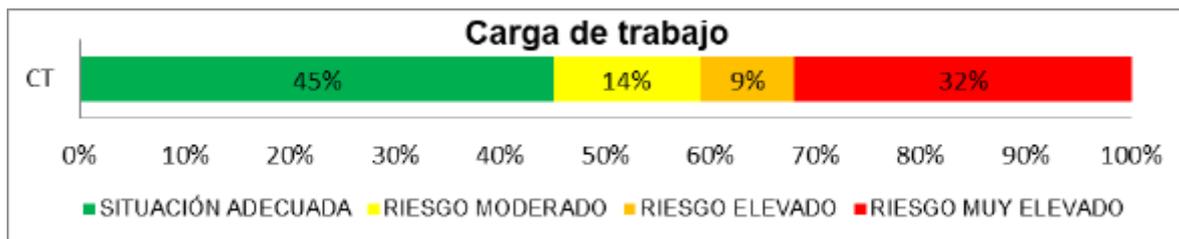
Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

Nota: Datos expresados por colores de los niveles de riesgos. Reproducida del Manual del físico, s.f.

Para poder identificar los niveles de riesgos y para poderlos ver se mostrará cada factor con su porcentaje, como el siguiente ejemplo:

Figura 2

Carga de trabajo



Nota: Datos expresados por colores de la carga de trabajo. Reproducida del Manual del físico, s.f.

En cada uno de los niveles de riesgo, podremos observar la cantidad de trabajadores que realizaron el cuestionario, como el siguiente ejemplo:

Tabla 2

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	3	2	7

Nota: Datos expresados por colores de los números de trabajadores en cada nivel de riesgo. Reproducida del Manual del físico, s.f.

Los resultados mostrados se integran con cuatro parámetros de la estadística básica, como el siguiente ejemplo:

Tabla 3*Parámetros estadísticos*

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	51,73	20,96	51,00

Nota: Reproducida del Manual del físico, s.f.

Para facilitar la interpretación de las medidas de dispersión debemos tener en cuenta que el rango nos muestra los valores mínimos y máximos que se obtiene en cada factor. Cada uno de los factores mencionados anteriormente tendrá su rango como la figura a continuación (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018):

Tabla 4*Factores y rangos*

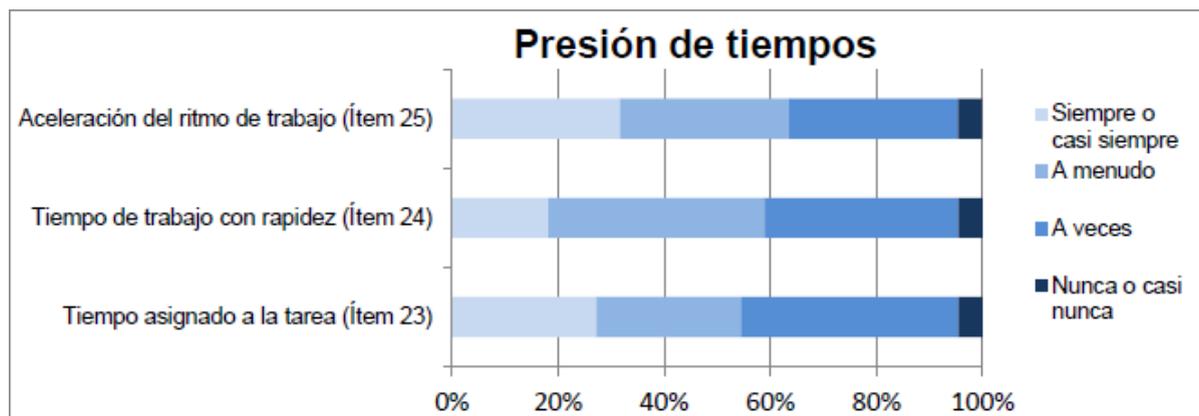
Factor	Rango	
	Min.	Máx.
Tiempo de trabajo	0	37
Autonomía	0	113
Carga de trabajo	0	106
Demandas psicológicas	10	112
Variedad / Contenido	0	69
Participación / Supervisión	4	87
Interés por el trabajador / Compensación	0	73
Desempeño de rol	1	109
Relaciones y apoyo social	0	97

Nota: Reproducida del Manual del físico, s.f.

Esta información nos muestra datos descriptivos y nos da graficas de las respuestas de cada uno de los trabajadores en cada una de las preguntas del cuestionario, permitiéndonos obtener la respuesta de cada uno de ellos y el porcentaje de elección que nos muestra datos concretos con respecto a cada uno de los factores. Como el siguiente ejemplo:

Tabla 5*Factor carga de trabajo apartado presión de tiempos*

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	27,3%	27,3%	40,9%	4,5%
Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	18,2%	40,9%	36,4%	4,5%
Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)	31,8%	31,8%	31,8%	4,5%

Nota: Reproducida del Manual del físico, s.f.**Figura 3***Presión de tiempos**Nota:* Reproducida del Manual del físico, s.f.

Esta información o resultado que nos muestra en la imagen anterior nos ayuda a orientar las acciones que se deben tomar para mejorar en cada uno de los factores que nos muestren mayor nivel de riesgo.

CAPITULO III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

Para realizar la siguiente investigación se utilizó el método FPSICO 4.0 cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales a los colaboradores de la empresa SEIDOR S.A.

El cuestionario se realizó a los 37 colaboradores de la empresa ya que por el momento se encuentran en la modalidad de teletrabajo y no volverán a trabajo presencial; por esta razón el 100% de la población realizó el cuestionario.

3.1.1. Datos Sociodemográficos

Tabla 6

Datos Sociodemográficos

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS		
Número de empleados		37
Sexo	Hombre	17
	Mujer	20
Edad	De 18 a 25 años	1
	De 26 a 35 años	15
	De 36 en adelante	21
Estado Civil	Soltero	11
	Casado	20
	Divorciado	6
Nivel Educativo	Bachiller	1
	Técnico	3
	Superior	33
Departamento	Administrativo	6
	Comercial	8
	Operaciones	23

Nota: Esta tabla muestra los datos sociodemográficos de los colaboradores de la empresa SEIDOR S.A.

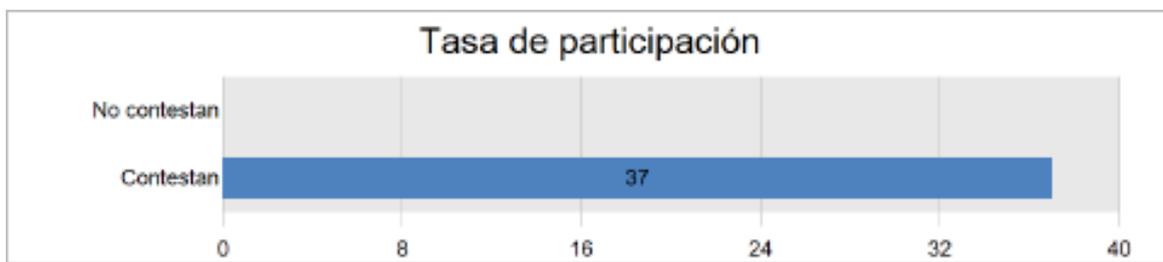
En la tabla N°6 encontramos los datos sociodemográficos de la empresa SEIDOR S.A., con los cuales podemos identificar la cantidad de colaboradores que conforman la empresa; el sexo, la edad, el estado civil, nivel de educación y el área en donde se encuentran laborando.

3.1.2. Informe de resultados

A continuación, podemos identificar los gráficos de distribución donde se identifica la cantidad de colaboradores que han realizado el cuestionario y cada una de las unidades de análisis que se tomaron en consideración. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Figura 4

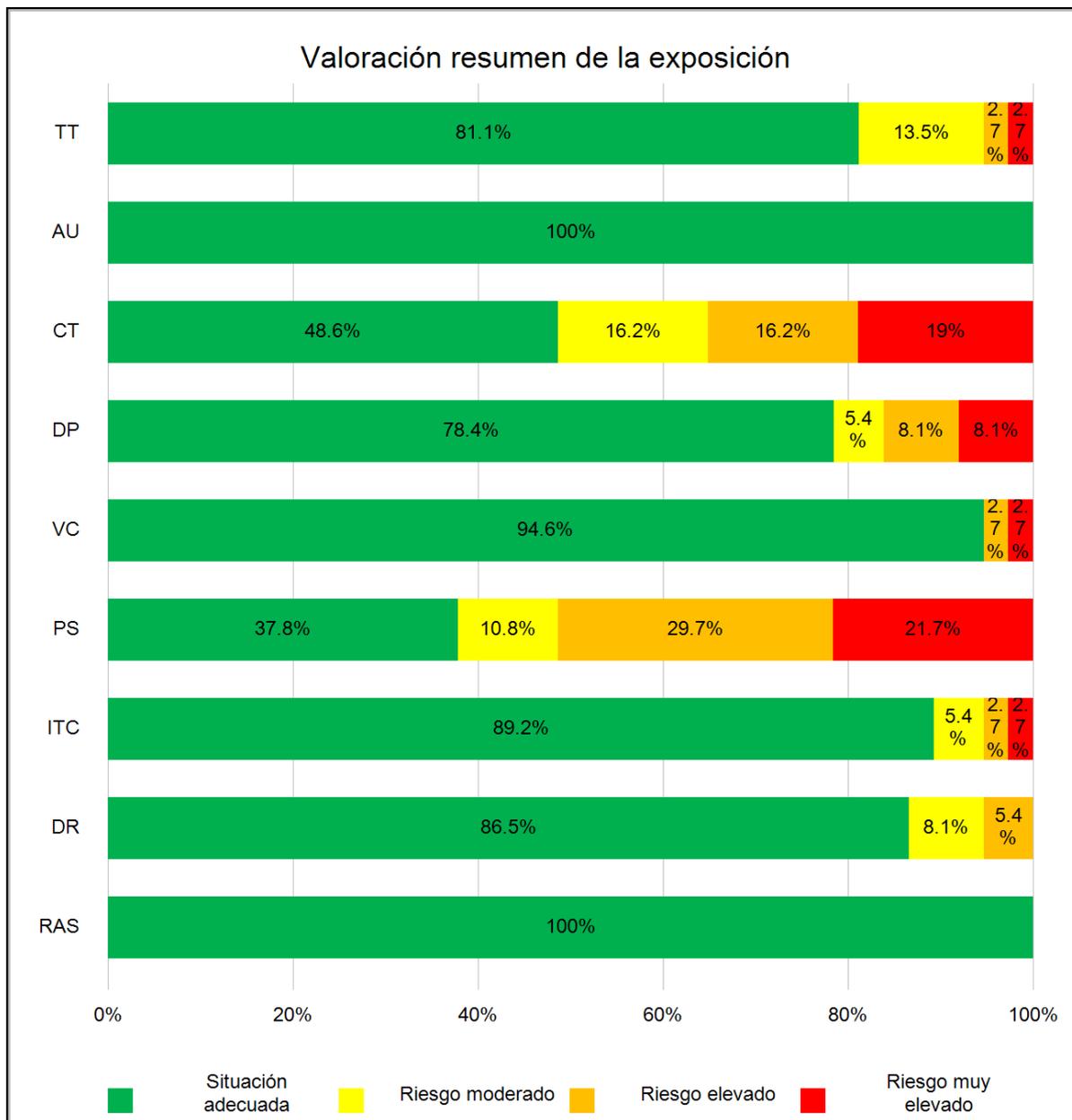
Participación encuesta riesgo psicosocial



Elaborado por: La investigadora (2022)

Una vez recolectada toda la información de cada uno de los 37 colaboradores que trabajan en la empresa SEIDOR S.A.; se logró obtener los siguientes resultados.

“Se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.0 para las siguientes unidades de análisis (ERP_Agrupado_SEIDOR S.A., 2022)

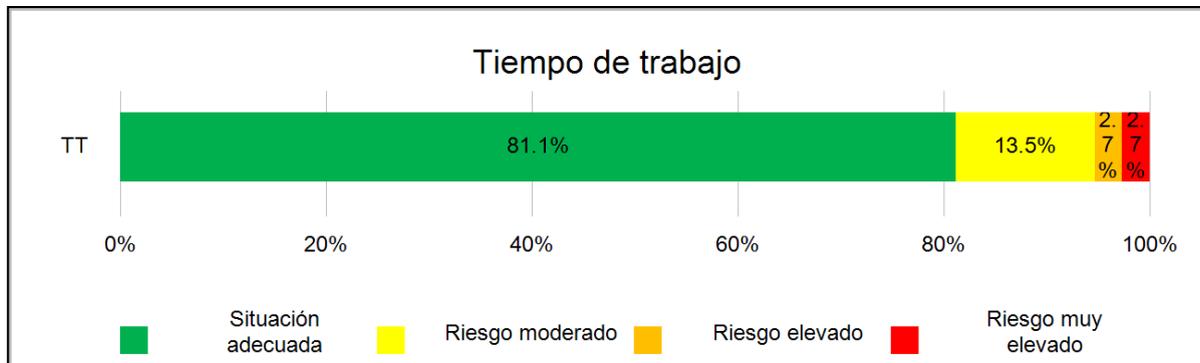
Figura 5*Valoración resumen de la exposición**Fuente:* Cuestionario FPSICO 4.0*Elaborado por:* La investigadora (2022)

3.1.3. Análisis de resultados

A continuación, se pone en conocimiento cada uno de los resultados de los factores de riesgo psicosocial.

Figura 6

Tiempo de trabajo



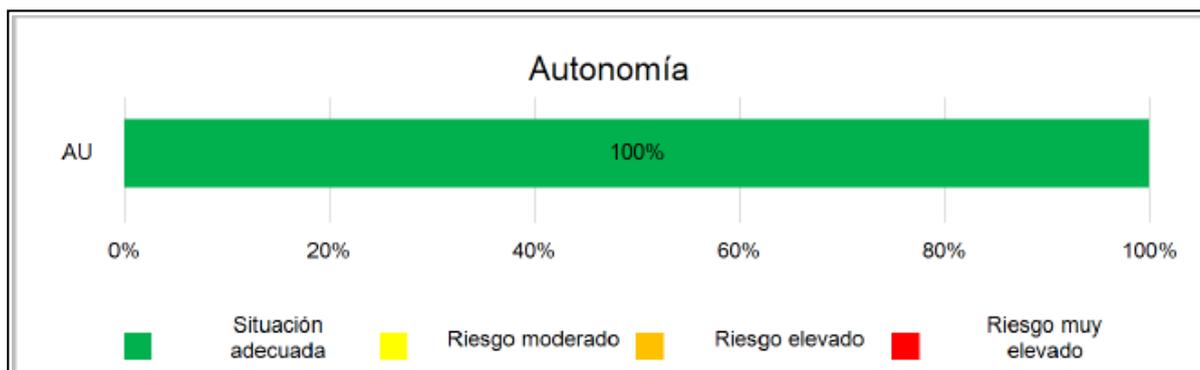
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Elaborado por: La investigadora (2022)

En la figura 6 podemos observar que tenemos un 81.1% de situación adecuada y un 13.5% de riesgo moderado sobre el factor tiempo de trabajo, esto nos quiere decir que la mayor parte de los colaboradores disponen de su tiempo laboral adecuadamente, pueden hacer uso de sus tiempos libres y los fines de semana descansan; pero tenemos un 2.7% de riesgo elevado y riesgo muy elevado dándonos una señal de que hay colaboradores que tiene sobrecarga de trabajo o no distribuyen bien su tiempo laboral que no pueden hacer uso de sus momentos libres disponibles en la semana.

Figura 7

Autonomía



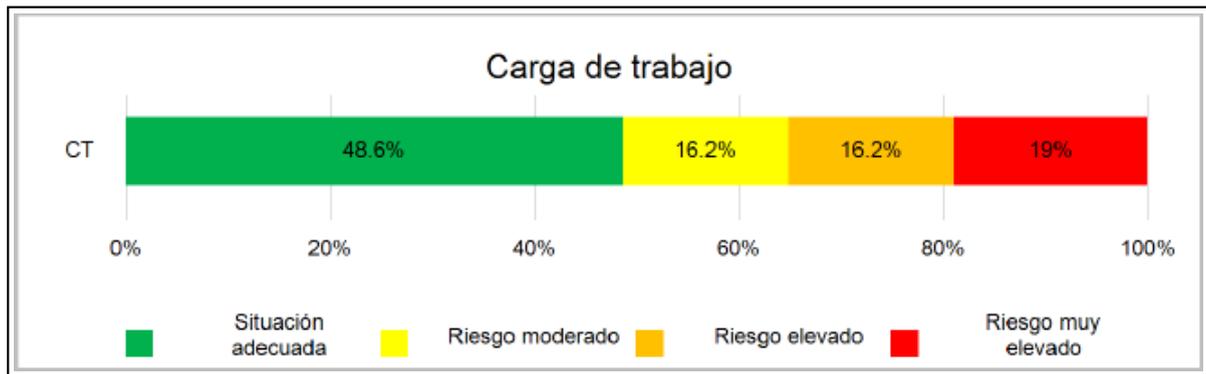
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Elaborado por: La investigadora (2022)

En la figura 7 podemos observar que el 100% de los colaboradores manejan bien el factor autonomía, ya que pueden tomar decisiones que ayuden a la empresa y no la perjudiquen.

Figura 8

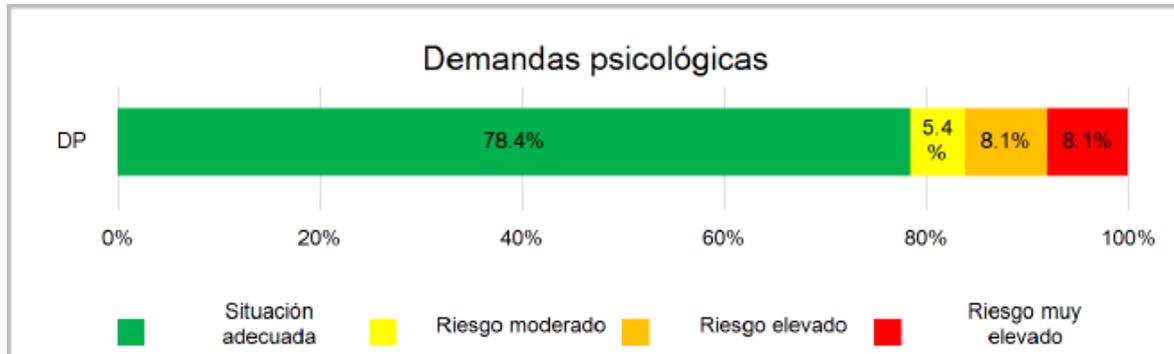
Carga de trabajo



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Elaborado por: La investigadora (2022)

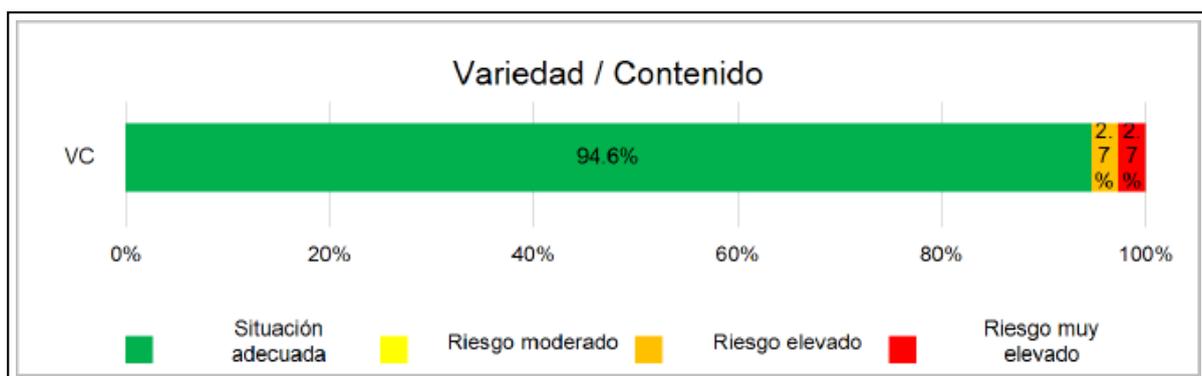
En la figura 8 podemos observar que tenemos un 48.6% de situación adecuada y un 16.2% de riesgo moderado en cuanto al factor carga de trabajo; esto nos muestra que más de la mitad de los colaboradores no tienen sobrecarga de trabajo; pero debemos considerar que si tenemos un porcentaje de colaboradores que tienen sobrecarga de trabajo y esto afecta a los colaboradores y a la empresa; el porcentaje es el siguiente, un 16.2% es riesgo elevado y un 19% es riesgo muy elevado; se debe tomar en consideración esta factor ya que por algún motivo los colaboradores tiene exceso de trabajo que puede afectar a su salud a corto o largo plazo.

Figura 9*Demanda psicológica*

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Elaborado por: La investigadora (2022)

En la figura 9 podemos observar que tenemos un 78.4% de situación adecuada y un 5.4% de riesgo moderado en el factor demanda psicológica; esto nos dice que los colaboradores pueden manejar la de buena manera la exigencia de cada uno de sus puestos de trabajo y están preparados para realizar las actividades que les competen; sin embargo tenemos un 8.1% de riesgo elevado y riesgo muy elevado, debemos considerar en este caso que hay colaboradores que no manejan bien las exigencias del puesto de trabajo donde se encuentran laborando.

Figura 10*Variedad / Contenido*

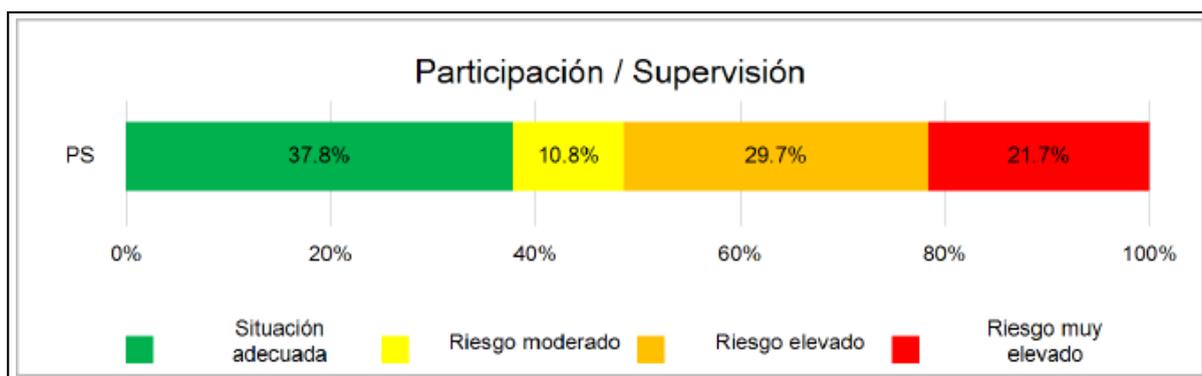
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Elaborado por: La investigadora (2022)

En la figura 10 podemos observar que tenemos un 94.6% de situación adecuada en el factor variedad / contenido donde nos muestra que los colaboradores aman su trabajo y se sienten conformes y a gustos con él, además de que sienten que los empleadores se sienten satisfechos con las actividades que realiza; a pesar de esto tenemos un mínimo porcentaje del 2.7% de riesgo elevado y riesgo muy elevado, donde podemos identificar que hay colaboradores que no están conformes con sus puestos de trabajo.

Figura 11

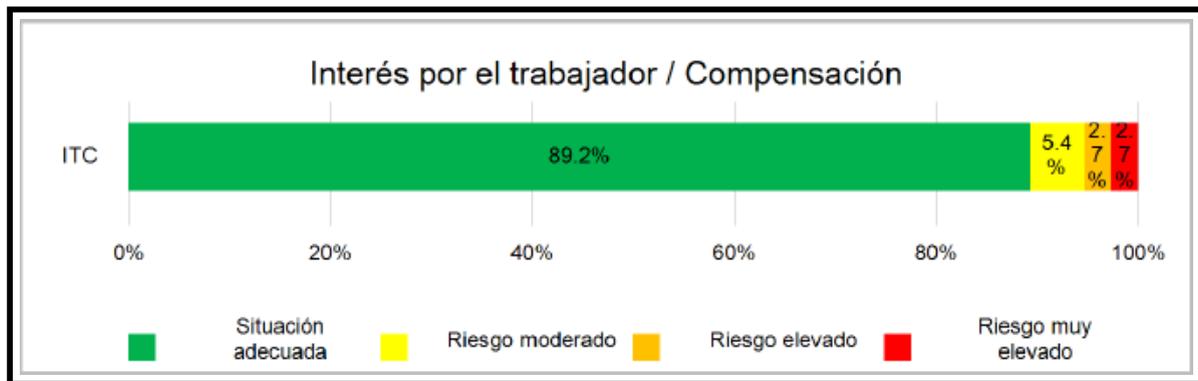
Participación / Supervisión



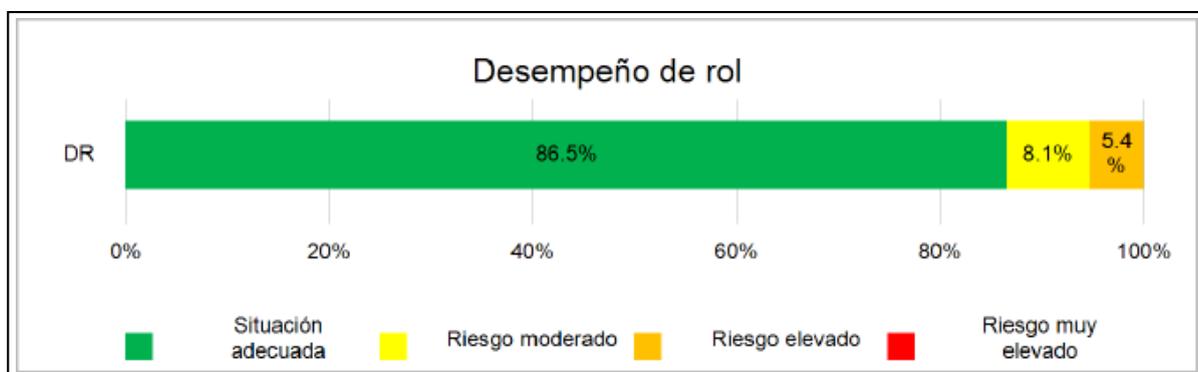
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Elaborado por: La investigadora (2022)

En la figura 11 podemos observar que tenemos un 37.8% de situación adecuada y un 10.8% de riesgo moderado en el factor participación / supervisión; estos valores nos muestran que menos de la mitad de los colaboradores se sienten conformes con la participación que tiene en la compañía; no obstante tenemos un 29.7% de riesgo elevado y un 21.7% de riesgo muy elevado con respecto a que los colaboradores no participan con la empresa en los casos de dar opiniones sobre la misma por miedo a que los empleadores lo tomen en mal modo; además de que no se sienten conformes con los métodos de supervisión que tienen sus superiores.

Figura 12*Interés por el trabajador / Compensación**Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0**Elaborado por: La investigadora (2022)*

En la figura 12 podemos observar que tenemos un 89.2% de situación adecuada y un 5.4% de riesgo moderado en el factor interés por el trabajo / compensación, esto nos muestra el mas de la mitad de los colaboradores saben que la empresa se preocupa por ellos de manera personal y a largo plazo, para que se mantengan fieles a la empresa adicional nos muestra que los colaboradores se encuentran conformes con la compensación monetaria que reciben; pero tenemos un 2.7% de riesgo elevado y riesgo muy elevado donde podemos identificar que una pequeña parte de la población laboral no se siente conforme con su compensación mensual y que además tiene miedo de que en cualquier momento los puedan mandar.

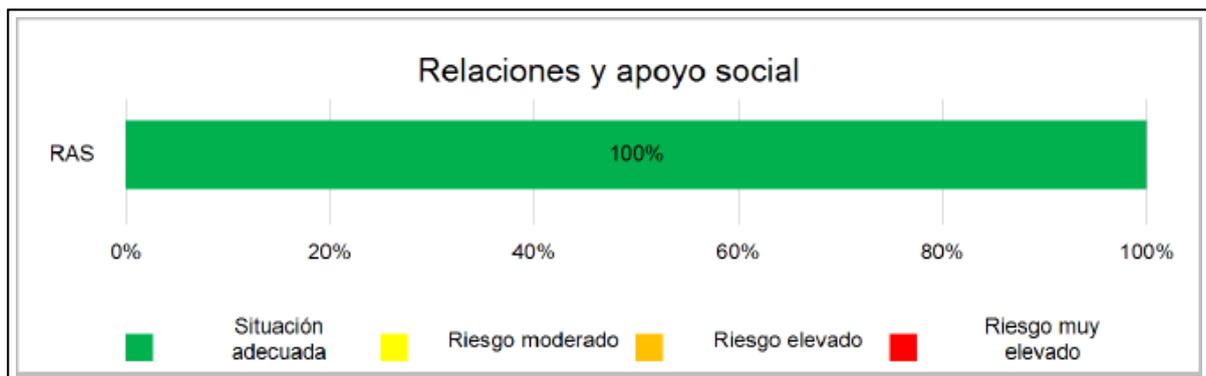
Figura 13*Desempeño de rol*

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0
Elaborado por: La investigadora (2022)

En la figura 13 podemos observar que tenemos un 86.5% de situación adecuada y un 8.1% de riesgo moderado en el factor desempeño de rol, esto nos muestra que más del 90% de los colaboradores tiene claro cuáles son sus actividades o roles en la empresa y no tiene ningún problema en raizarlo; sin embargo, tenemos un 5.4% de riesgo moderado que nos indica que hay colaboradores que aún no tiene claras cuáles son sus actividades y que por esta razón no se sienten conformes con su puesto de trabajo.

Figura 14

Relaciones y apoyo social



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0
Elaborado por: La investigadora (2022)

En la figura 14 podemos observar que el factor relaciones y apoyo social tiene un 100% de situación adecuada ya que existe buena comunicación entre los colaboradores y buen ambiente de trabajo, a pesar de que los colaboradores se encuentren en modalidad de teletrabajo, aún tiene comunicación entre ellos.

En la tabla a continuación se priorizará los resultados de los factores de riesgo psicosocial, los que se encuentran en nivel elevado y muy elevado.

Tabla 7*Priorización de factores de riesgo*

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	NIVEL	NIVEL
	DE RIESGO ELEVADO	DE RIESGO MUY ELEVADO
PS: Participación / Supervisión	29.7%	21.7%
CT: Carga de trabajo	16.2%	19%
DP: Demandas psicológicas	8.1%	8.1%
TT: Tiempo de trabajo	2.7%	2.7%
ITC: Interés por el trabajo / Compensación	2.7%	2.7%
VC: Variedad / Contenido	2.7%	2.7%
DR: Desempeño de rol	5.4%	0%
AU: Autonomía	0%	0%
RAS: Relaciones y apoyo social	0%	0%

Nota: Esta tabla muestra los datos de priorización de riesgo según los resultados obtenidos en el informe FPSICO 4.0

Como se puede observar en la tabla N° 7 de priorización de factores de riesgo; según los resultados obtenidos de las dimensiones anterior mente mencionadas; podemos observar que tenemos 3 de los niveles con resultados importantes en los que debemos enfocarnos más para trabajar, los cuales son: **PS** (29.7% de riesgo elevado y el 21.7% de riesgo muy elevado); **CT** (16.2% riesgo elevado y 19% riesgo muy elevado) y **DP** (8.1% riesgo elevado y 8.1% riesgo elevado).

Por lo tanto, nos enfocaremos en estos tres factores y buscaremos las respectivas medidas de control para todos.

3.1.4. Medidas de control

A continuación, se proponen las medidas de control que serán presentadas y analizadas por los gerentes y socios de la empresa SEIDOR

S.A.; para su aplicación.

Tabla 8

Propuesta medidas de control

PROPUESTA MEDIDAS DE CONTROL									
Nº	FACTORES DE RIESGO	CONCEPTO	% DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	CAUSA DEL RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL	INTERVENCIÓN	RECURSOS	RESPONSABLES
1	Participación / Supervisión (PS)	Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.	29.7%	Riesgo elevado	La causa de este factor de riesgo es el cambio de modalidad de trabajo a la que los colaboradores se han tenido que adaptar de poco a poco; ya que esta decisión no fue tomada por los colaboradores ni directores o gerentes de la empresa, fue una disposición del gobierno obligatoria.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un manual de procedimientos para incentivos a los colaboradores, el cual muestre el avance o alcance que debe tener cada colaborador en su puesto de trabajo para poder beneficiarse u obtener un incentivo. - Elaborar un manual de participación de los colaboradores en actos u opiniones que pueden beneficiar a la empresa. - Implementar un programa donde mensualmente se reúnan los jefes directos de cada área con sus colaboradores y puedan dialogar sobre la empresa. - Sociabilización de los manuales y programas de participación e incentivos a los colaboradores. 	Inmediata	Computadores	<ul style="list-style-type: none"> * Gerencias de cada área * Responsable de SSO * Líder de talento humano
			27.7%	Riesgo muy elevado				Colaboradores	

2	Carga de trabajo (CT)	Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).	16.2%	Riesgo elevado	Al momento de cambio abrupto de modalidad de trabajo, los colaboradores no pudieron organizar su carga de trabajo al estar en casa y combinar sus actividades laborales con las actividades domésticas, lo que les a causado una sobre carga de trabajo.	- Implementar capacitaciones sobre como manejar la carga de trabajo y como organizarse. - Implementar capacitaciones sobre el teletrabajo y como adaptarse a la nueva modalidad.	Inmediata	Computadores	* Gerencias de cada área * Responsable de SSO * Lider de talento humano	
		19%	Riesgo muy elevado	Microsoft teams				Colaboradores		Capacitador externo
3	Demandas psicológicas (DP)	Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.	8.1%	Riesgo elevado	El cambio brusco de modalidad de trabajo a teletrabajo a generado problemas para adaptarse a la vida laboral a los colaboradores, ya que deben usar nuevos métodos de trabajo y nuevas maneras de adaptarse a situaciones que antes no las pasaban como el encierro en cada, cuando el trabajo era presencial los colaboradores compartian junto con otros colaboradores.	- Elaborar programas de participación donde los colaboradores puedan obtener mas comunicación con otros colaboradores. - Implementar capacitaciones de métodos de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo para que los colaboradores conozcan como deben organizarse y adaptarse a la nueva modalidad de trabajo.	Inmediata	Computadores		* Gerencias de cada área * Responsable de SSO * Lider de talento humano
			8.1%	Riesgo muy elevado				Microsoft teams		
4	Tiempo de trabajo (TT)	Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.	2.7%	Riesgo elevado	La causa de este factor de riesgo de da por el cambio de modalidad de trabajo ya que los colaboradores antes tenían organizado su tiempo de acuerdo a sus horarios de trabajo para trabajar y ahora como realizan sus actividades en casa deben dividir sus tiempos para actividades laborales y actividades del hogar dejándoles con menos tiempo para dedicarse a trabajar	- Implementar capacitaciones sobre como manejar la carga de trabajo y como organizarse. - Implementar capacitaciones sobre el teletrabajo y como adaptarse a la nueva modalidad.	Inmediata	Computadores		
			2.7%	Riesgo muy elevado				Microsoft teams	Colaboradores	

5	Interés por el trabajo / Compensación (ITC)	El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.	2.7%	Riesgo elevado	El motivo de esta factor de riesgo es porque los trabajadores ahora no sienten el nivel de respaldo que tienen por parte de la empresa ya que no están lo jefes o directivos a tras de ellos viendo si cumplen con sus actividades	- Implementar un programa de capacitaciones donde se informe a los trabajadores sobre las capacitaciones o cursos próximas que pueden seguir dependiendo del área de trabajo.	Inmediata	Personal	* Gerencias de cada área * Lider de talento humano
			2.7%	Riesgo muy elevado					
6	Variedad / Contenido (VC)	Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en si mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.	2.7%	Riesgo elevado	La causa de este factor se da por el cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo donde los colaboradores sienten el cambio o alteración de algunos actividades o procesos internos de la empresa	- Realizar un programa de compensación donde se destaquen mes a mes los colaboradores que han ayudado o que han cumplido con sus actividades correctamente	Inmediata	Personal	*Gerencias de cada área * Lider de talento humano
			2.7%	Riesgo muy elevado					
7	Desempeño de rol (DR)	Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.	5.4%	Riesgo elevado	El cambio de modalidad de trabajo a desencadenado confusión con los colaboradores al no tener claras algunas actividades que antes no las tenían.	- Realizar una capacitación o inducción con cada uno de los colaboradores sobre los roles de trabajo de cada uno y enviar por correo	Inmediata	Personal	*Gerencias de cada área * Lider de talento humano

Para la elaboración de medidas de control se tomo en consideración la orientación para evaluar los factores de riesgo psicosocial; donde nos dice que si los resultados de cualquier evaluación de riesgo psicosocial ponen en riesgo a la salud de los trabajadores, los empleadores deben realizar las medidas preventivas necesaria para eliminar o sustituir el riesgo. Estas medidas deben ser planificadas y se debe incluir la actividad preventiva, el tiempo de intervención, el responsable y los recursos para llevar a cabo las medidas de control. (INSHT, 2015)

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

4.1. Conclusiones

4.1.1. Una vez realizada la evaluación y obtenido los resultados de riesgos psicosocial utilizando la metodología FPSICO 4.0 a los colaboradores de SEIDOR S.A.; podemos concluir que, de los 9 factores de riesgo psicosocial de dicha metodología, tenemos 3 que presentan un porcentaje de riesgo elevado y muy elevado, los cuales son participación / supervisión (PS), carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP)

4.1.2. Se ha identificado en varios trabajos de titulación tanto de ingeniería como de maestría en los cuales realizan el estudio de riesgo psicosocial utilizando la metodología FPSICO 4.0; que el factor participación / supervisión es el nivel de riesgo más alto al momento de realizar el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial; esto es porque en la mayor parte de empresas los colaboradores no pueden participar en las empresas o dar ideas que ayuden con el mejoramiento de procesos, además de que no pueden tomar decisiones en sus actividades o trabajo ya que solo sus superiores las pueden tomar. (Estrella, 2020) (FLORES, 2021) (Barahona, 2021)

4.1.3. Es importante recalcar que durante esta investigación se logró identificar que el factor participación / supervisión es el que tiene el más alto riesgo, esto se da por el cambio repentino de modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo, ya que a los trabajadores les tomo de sorpresa y no estaban listos para este cambio.

4.1.4. Es importante recalcar, que las dimensiones no mencionadas anteriormente también son importantes y no pueden ser descuidadas ya que a corto o largo plazo pueden llegar a afectar a la salud mental y física de los colaboradores.

4.1.5. Se proponen medidas de control, donde se manifiesta que se debe realizar manuales y programas que ayuden al bienestar de los colaboradores además de como principal punto socializar los resultados de esta investigación con el fin de que los colaboradores conozcan los riesgos a los que se encuentran expuestos.

4.1.6. Dentro de las medidas de control una de las mas importantes es la implementación de manual de participación de los colaboradores, donde se pueda escuchar sus sugerencias y comentarios sobre mejoras a los procesos o técnicas de trabajo; además de la participación de toma de decisiones en algunos aspectos de su trabajo.

4.1.7. Es importante considerar la información sociodemográfica de los colaboradores que nos ayudaron a realizar el trabajo de investigación; podemos identificar que el 100% de los colaboradores realizaron el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial; de los cuales existe mayor población femenina; la mayoría población tiene edades entre los 36 años en adelante, y en nivel educativo en la mayoría es de nivel superior universitario.

4.2. Recomendaciones

4.2.1. Como principal recomendación, es importante tomar en consideración que los resultados encontrados durante la investigación deben ser socializados a todos los colaboradores, con el fin de que tomen conciencia de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos y cuáles son las medidas de control.

4.2.2. Una vez revisadas las medidas de control por la gerencia y aprobadas, es importante la puesta en marcha para que los colaboradores puedan minimizar los altos riesgos encontrados durante la metodología FPSICO 4.0.

4.2.3. Es importante que después de que se apliquen las medidas de control, después de un tiempo prudente que puede ser alrededor de 6 meses, se realice nuevamente la metodología FPSICO 4.0, con la finalidad de conocer si las medidas propuestas dan resulta y conocer si tenemos nuevos riesgos que afecten a la salud de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2014). *El método de la Investigación*. International Journal of Good Conscience. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Coronavirus. (2022). Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
- Estrella, D. A. (10 de Junio de 2020). *Identificación y diseño de una propuesta correctiva de los riesgos psicosociales que causan estrés laboral en los colaboradores de la empresa COHECO S.A. . Identificación y diseño de una propuesta correctiva de los riesgos psicosociales que causan estrés laboral en los colaboradores de la empresa COHECO S.A. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar .*
- FLORES, M. (14 de JUNIO de 2021). *Evaluación de riesgos psicosociales basado en las metodologías FPSICO 4.0 y en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo. Caso aplicado al personal médico que labora en el hospital general Ibarra del IESS. Evaluación de riesgos psicosociales basado en las metodologías FPSICO 4.0 y en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo. Caso aplicado al personal médico que labora en el hospital general Ibarra del IESS. Ibarra, IMBABURA, ECUADOR: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.*
- García Rubio, M. P., Silva Ordóñez, C. A., Salazar Mera, J. E., Gavilánez Paz, F. E. (2021). *Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador*. Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/html/>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2018). *Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2018). *Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*. <https://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Decreto-Ejecutivo2393.pdf>

IESS. (2016). *Seguro General de Riesgos del Trabajo*.
https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf

Ministerio de trabajo. (2012). *Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

OISS. (2020). *Informe sobre el teletrabajo/ trabajo no presencial*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2020/07/INFORME-SOBRE-EL-TELETRABAJOTRABAJO-NO-PRESENCIAL.pdf>

Programa de Teletrabajo. (2008). UNED.
<https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

Qué es un Baremo. (2018). Peritopsicologo. <https://peritopsicologo.com.ar/baremo-significado/>

Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas. (2012). *El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-1404.-REGLAMENTO-DE-LOS-SERVICIOS-MEDICOS-DE-LAS-EMPRESAS.pdf?x42051>

Real Academia Española. (2022). Teletrabajo. *En Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/teletrabajo?m=form>

Ministerio del trabajo. (2022). *Formas de ejecución*.
<https://www.trabajo.gob.ec/formas-de-ejecucion/>

Moreno, B. (2011). *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Scielo.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Pinos, L. (2017). *Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral*. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensas*. <http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/art7.pdf>

Asociación de Academias de la Lengua Española. (2022). *Real Academia Española*.
<https://dle.rae.es/teletrabajo?m=form>. Obtenido de <https://dle.rae.es/teletrabajo?m=form>

COE, C. d. (2020). Informe de Situación COVID-19 Ecuador.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, I. (2018). FPSICO 4.0 Método de Evaluación Factores Psicosociales.

Maffeo, A. J. (2003). *La Guerra de Yom Kippur y la crisis del petróleo de 1973*.
https://www.iri.edu.ar/revistas/revista_dvd/revistas/R25/ri%2025%20hist%20Articulo_1.pdf.

Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

OIT, E. T. (21 de Octubre de 2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Obtenido de
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

OIT, O. I. (10 de Noviembre de 2016). *Organización Internacional del trabajo OIT*.

Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang--es/index.htm

Organización Internacional del trabajo, O. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de www.ilo.org/publns

Pérez, J. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*.

<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/que-es-factor-riesgo-psicosocial>.

Universidad Estatal a Distancia, U. (28 de Enero de 2019). *Universidad Estatal a Distancia, UNED*. Obtenido de <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

INSHT, I. N. (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada). Obtenido de

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Maqueta+18+4+Angel+lara.pdf/9b38de84-a9e0-4c08-bce4-92b5ff4f0861>

ANEXOS

ANEXO 1

TIEMPO DE TRABAJO (TT)

Número de trabajadores

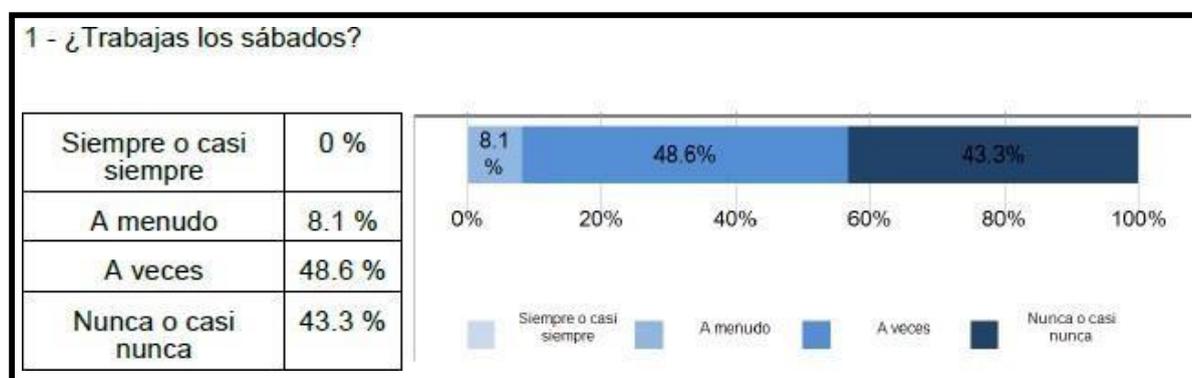
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
30	5	1	1

Parámetros estadísticos

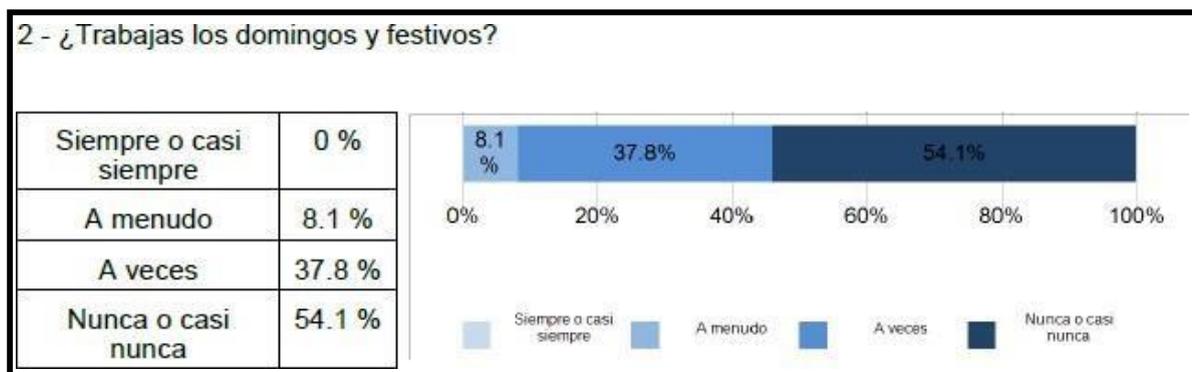
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	10.43	9.11	8.00

Para la valoración de tiempos de trabajo se toma en consideración las siguientes preguntas y sus porcentajes y se presentan de manera gráfica, como se muestra a continuación:

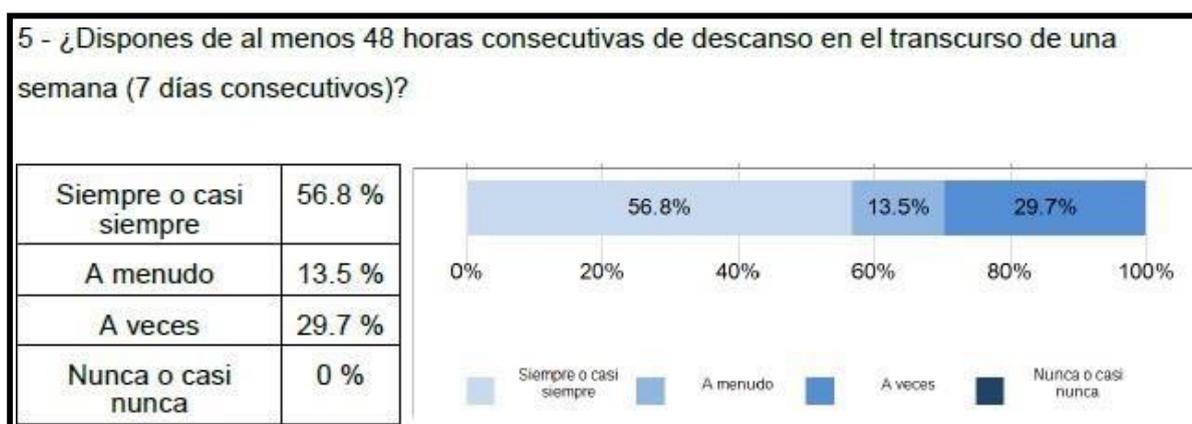
Pregunta 1



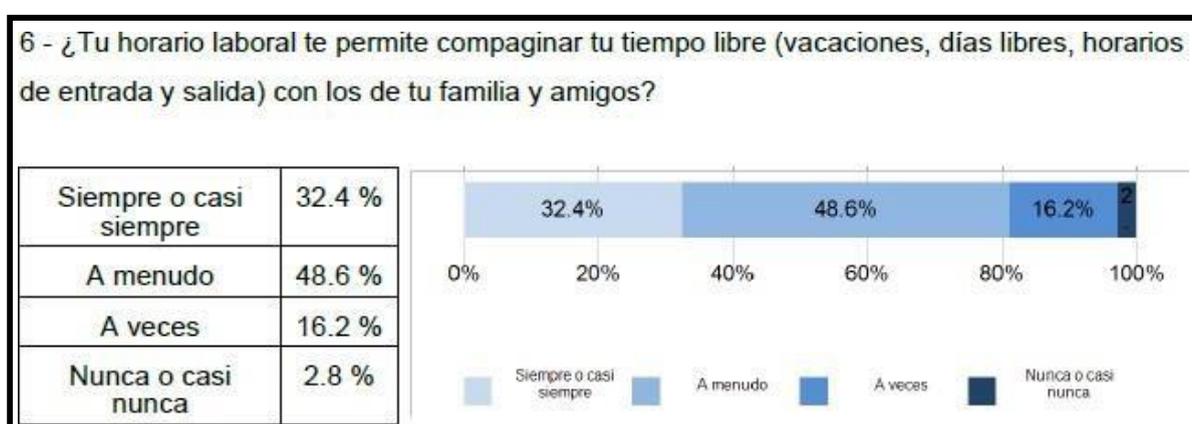
Pregunta 2



Pregunta 5



Pregunta 6



Autonomía (AU)

Número de trabajadores

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
37	0	0	0

Parámetros estadísticos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	26.19	15.00	24.00

Para la evaluación de autonomía se toman en consideración 12 preguntas que se encuentran divididas en dos categorías de las cuales se toman el porcentaje de respuesta y los gráficos como se muestran a continuación:

- Autonomía temporal

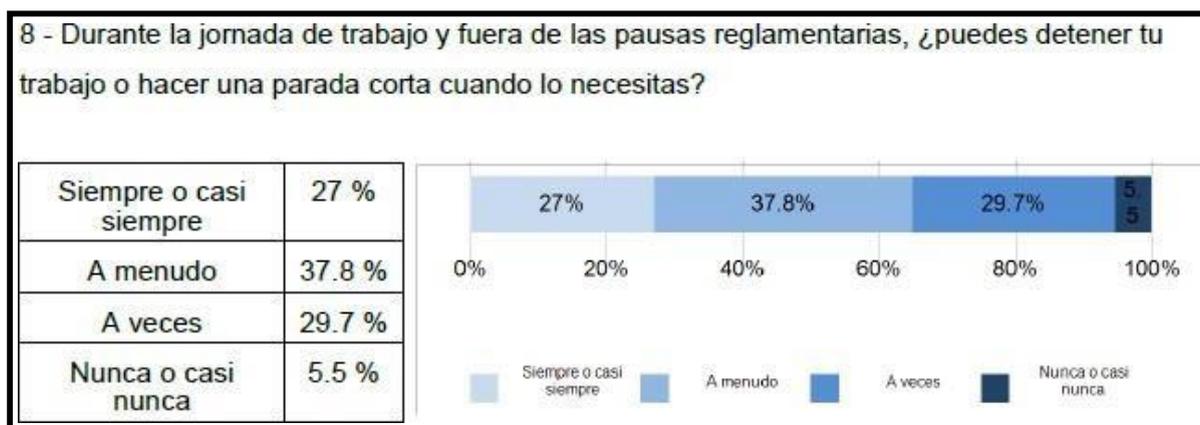
Pregunta 3



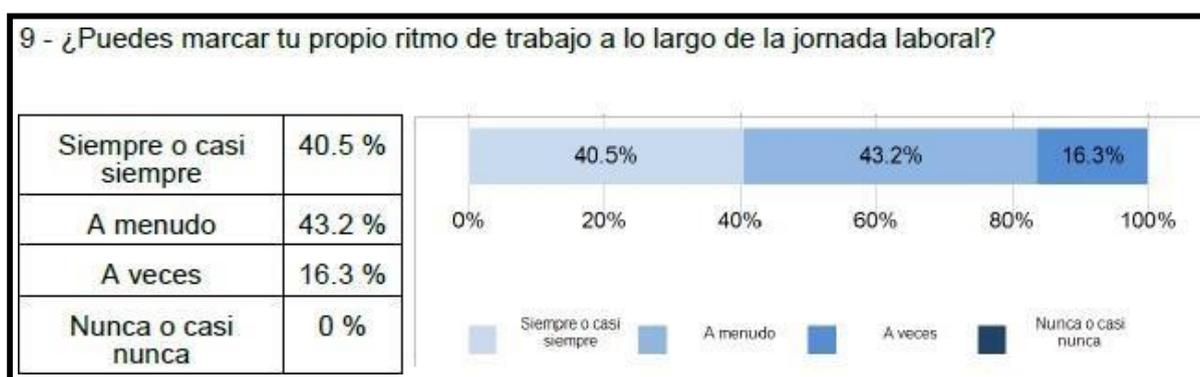
Pregunta 7



Pregunta 8

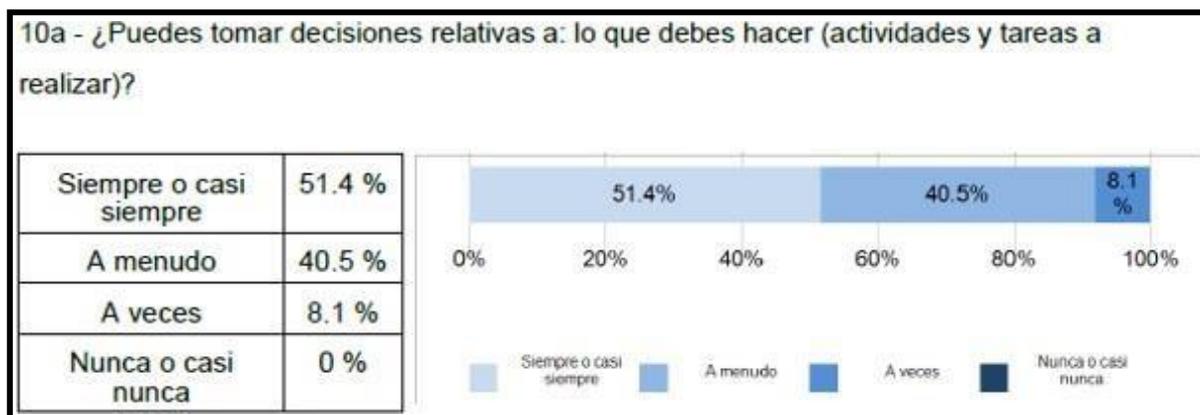


Pregunta 9

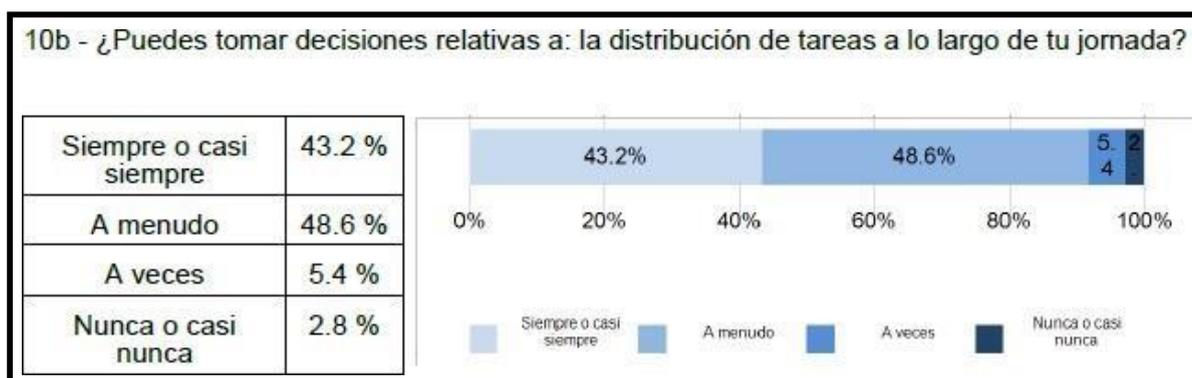


- Autonomía decisional

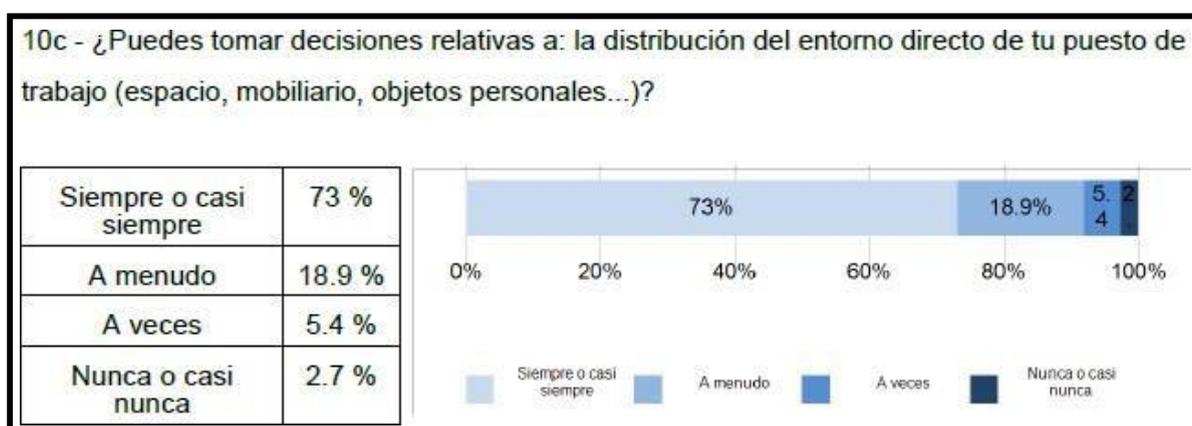
Pregunta 10.a



Pregunta 10.b



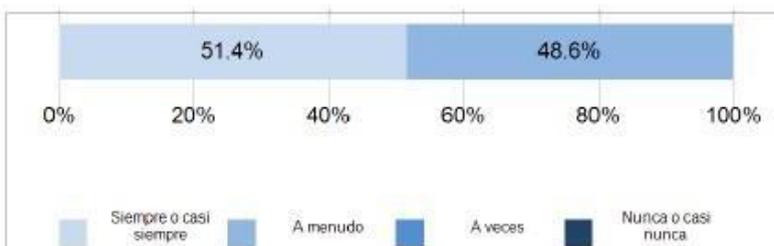
Pregunta 10.c



Pregunta 10.d

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

Siempre o casi siempre	51.4 %
A menudo	48.6 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %



Pregunta 10.e

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

Siempre o casi siempre	24.3 %
A menudo	35.1 %
A veces	35.1 %
Nunca o casi nunca	5.5 %



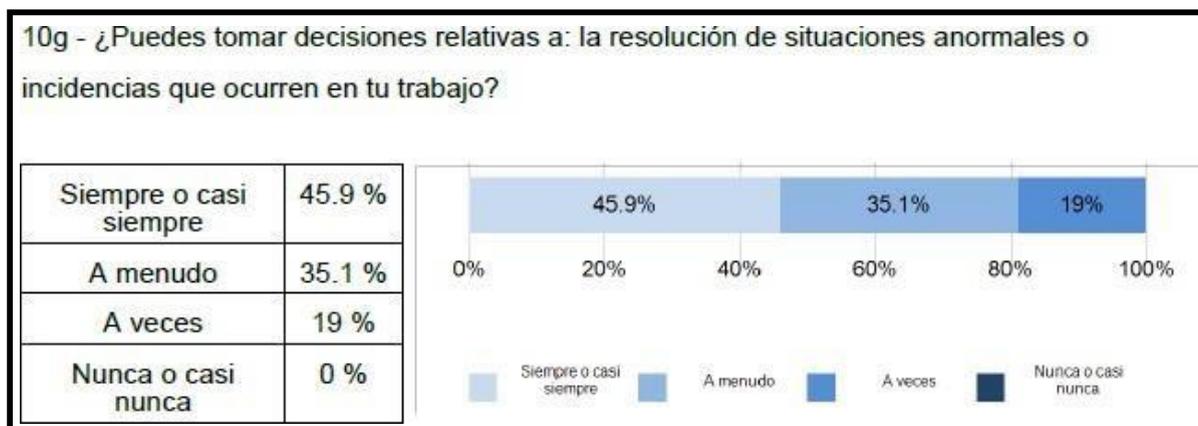
Pregunta 10.f

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

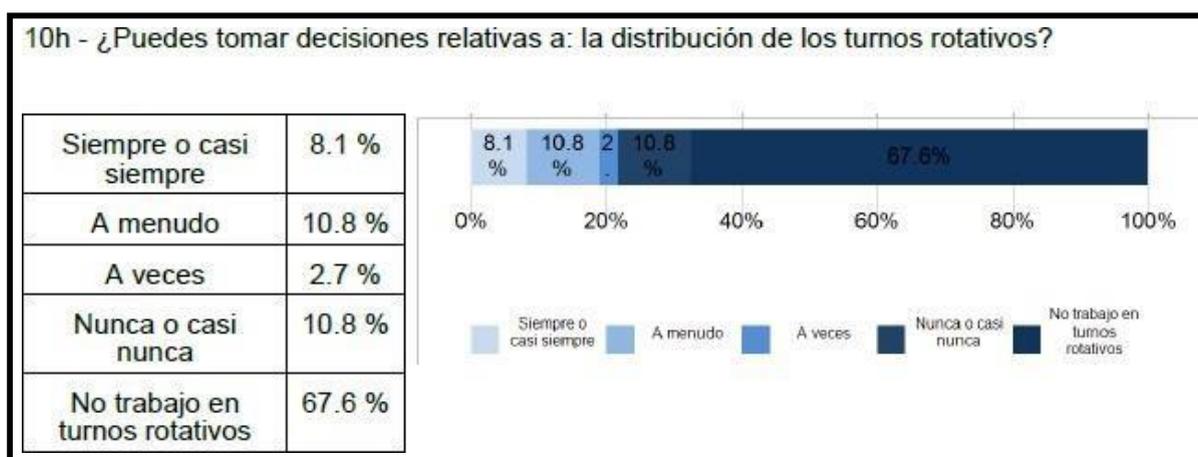
Siempre o casi siempre	70.3 %
A menudo	18.9 %
A veces	10.8 %
Nunca o casi nunca	0 %



Pregunta 10.g



Pregunta 10.h



CARGA DE TRABAJO

Número de trabajadores

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
18	6	6	7

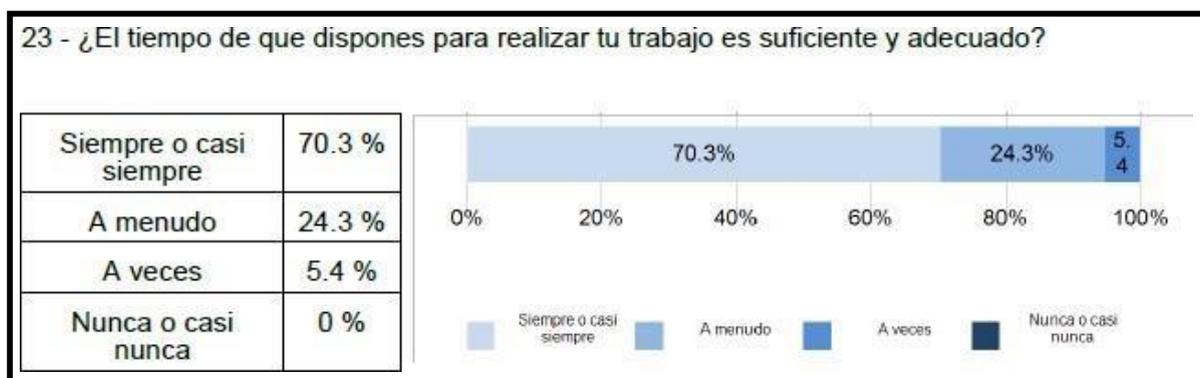
Parámetros estadísticos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	44.89	20.49	49.00

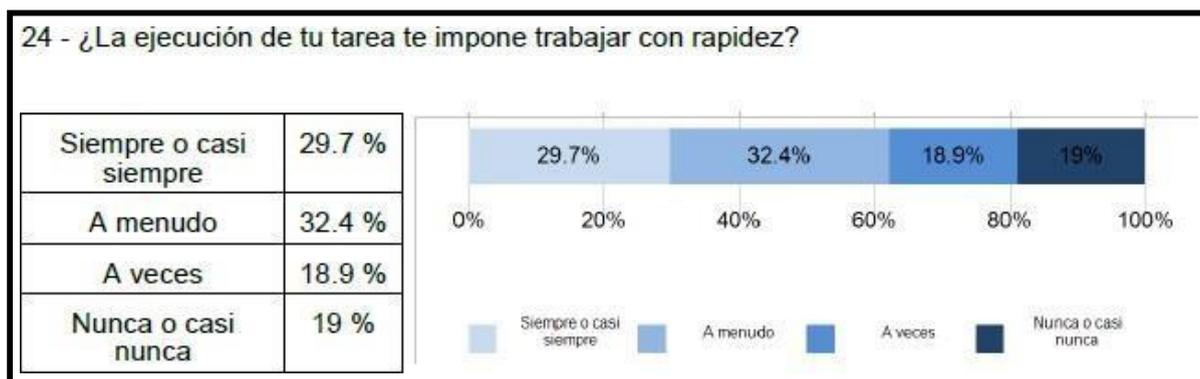
Para la evaluación de carga de trabajo se toma en consideración 13 preguntas que se encuentran divididas en 3 grupos de los cuales se consideran los porcentajes de respuesta y sus respectivos gráficos que se muestran a continuación:

- Presión de tiempos

Pregunta 23



Pregunta 24



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

Siempre o casi siempre	18.9 %
A menudo	48.6 %
A veces	29.7 %
Nunca o casi nunca	2.8 %



Pregunta 27

- Esfuerzo de atención

Pregunta 21

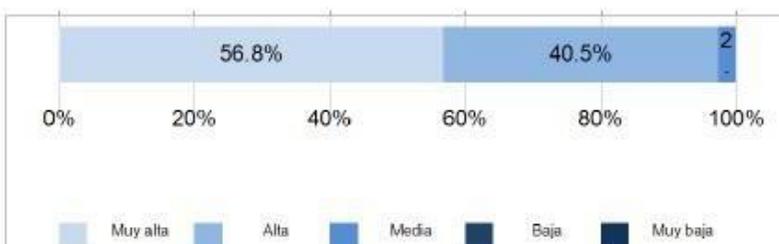
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)

Siempre o casi siempre	18.9 %
------------------------	--------



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

Muy alta	56.8 %
Alta	40.5 %
Media	2.7 %
Baja	0 %
Muy baja	0 %



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

Siempre o casi siempre	18.9 %
A menudo	48.6 %
A veces	29.7 %
Nunca o casi nunca	2.8 %



Pregunta 27

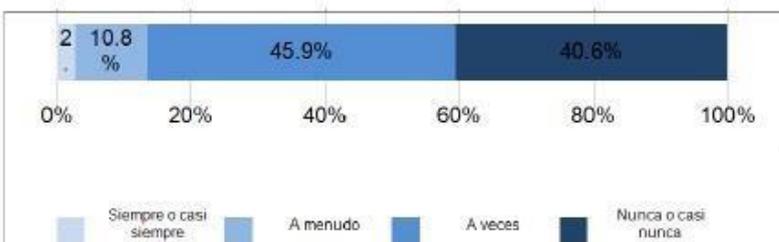
Pregunta 30

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

Siempre o casi siempre	2.7 %
------------------------	-------

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

Siempre o casi siempre	2.7 %
A menudo	10.8 %
A veces	45.9 %
Nunca o casi nunca	40.6 %



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

Siempre o casi siempre	18.9 %
A menudo	48.6 %
A veces	29.7 %
Nunca o casi nunca	2.8 %



Pregunta 27

- Cantidad y dificultad de la tarea

Pregunta 4

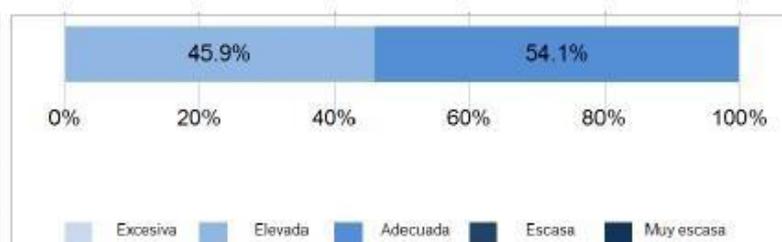
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Siempre o casi siempre	21.6 %
------------------------	--------



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

Excesiva	0 %
Elevada	45.9 %
Adecuada	54.1 %
Escasa	0 %
Muy escasa	0 %



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

Siempre o casi siempre	18.9 %
A menudo	48.6 %
A veces	29.7 %
Nunca o casi nunca	2.8 %



Pregunta 27

Pregunta 29

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

Siempre o casi siempre	2.7 %
A menudo	8.1 %
A veces	59.5 %
Nunca o casi nunca	29.7 %



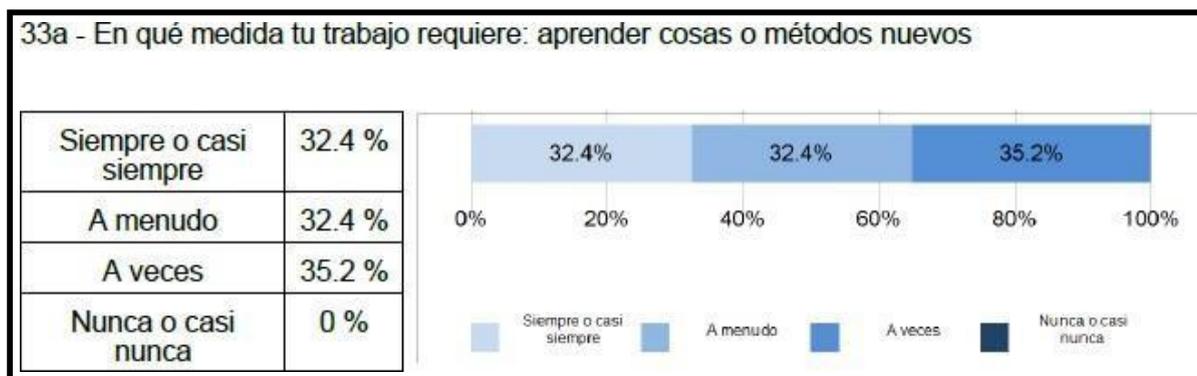
Parámetros estadísticos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	48.81	19.69	49.00

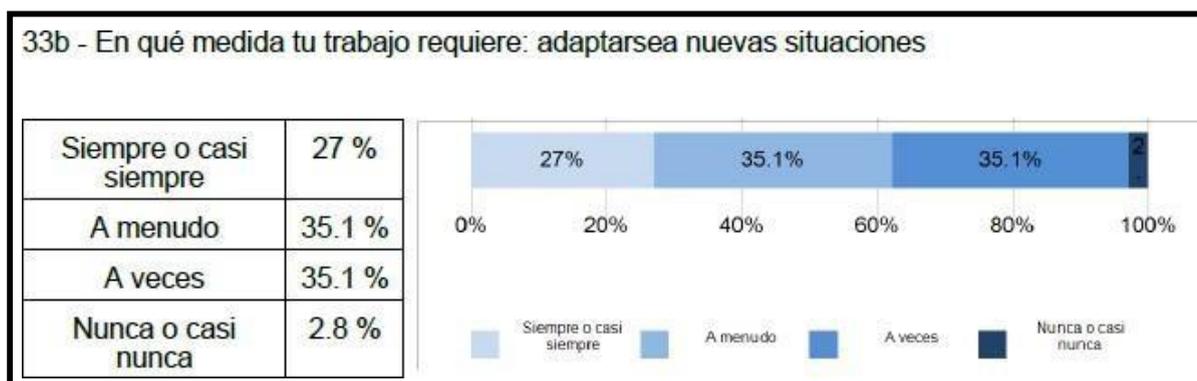
Para la evaluación de demandas psicológicas se toma en consideración 9 preguntas que se encuentran divididas en 2 grupos de los cuales se consideran los porcentajes de respuesta y sus respectivos gráficos que se muestran a continuación:

- Exigencias cognitivas

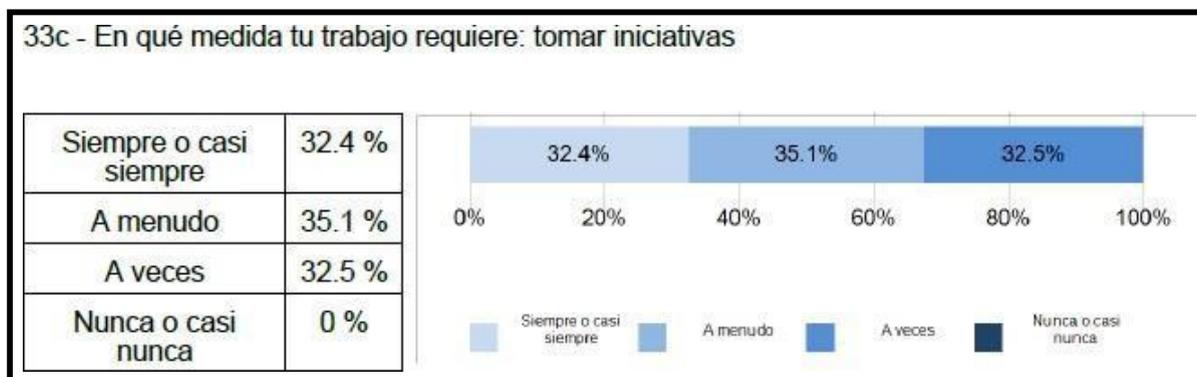
Pregunta 33.a



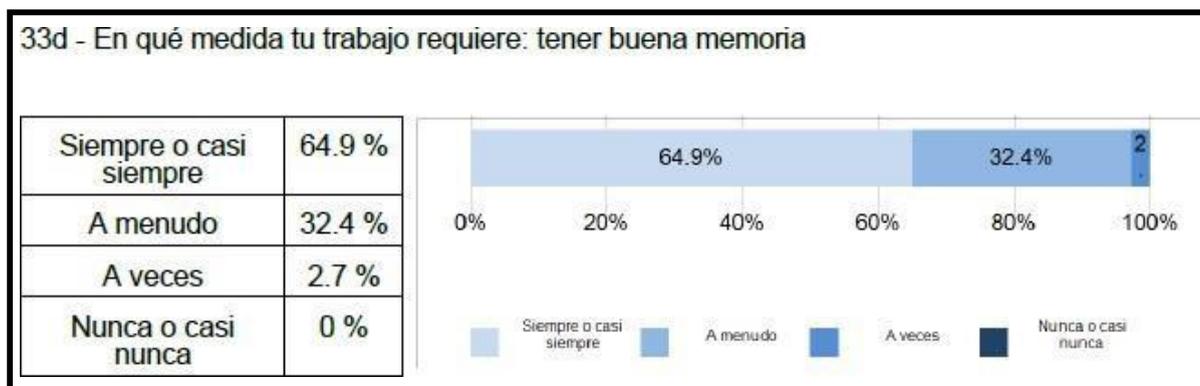
Pregunta 33.b



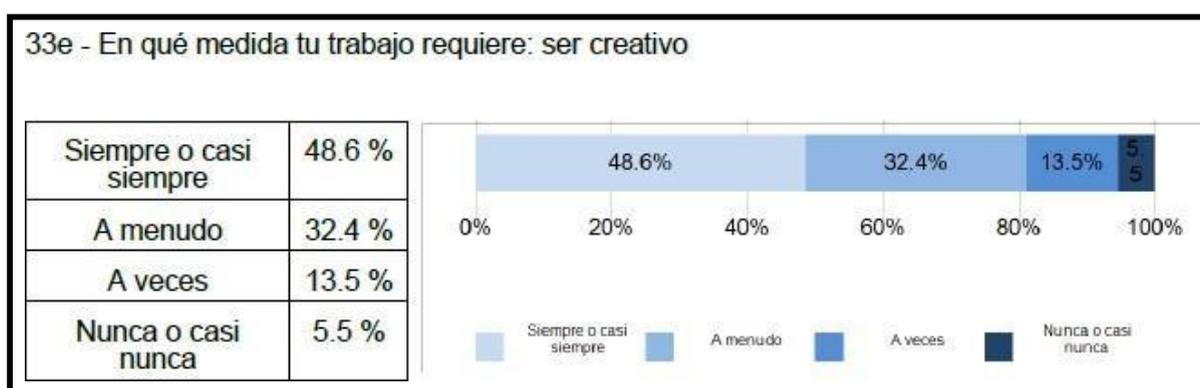
Pregunta 33.c



Pregunta 33.d



Pregunta 33.e



- Exigencias emocionales

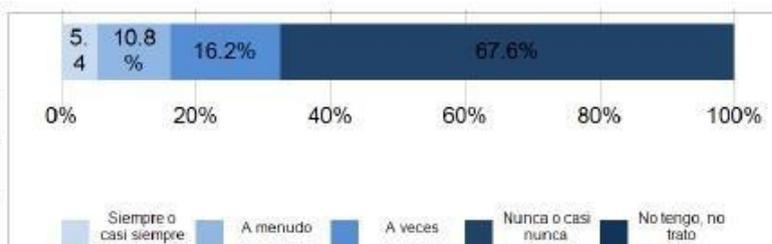
Pregunta 33.f



Pregunta 34.a

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

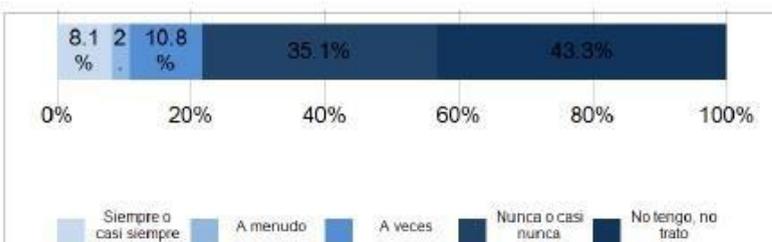
Siempre o casi siempre	5.4 %
A menudo	10.8 %
A veces	16.2 %
Nunca o casi nunca	67.6 %
No tengo, no trato	0 %



Pregunta 34.b

34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

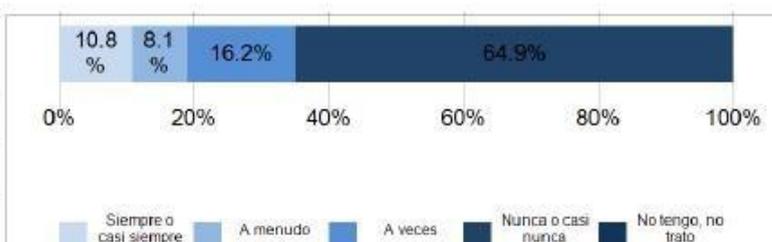
Siempre o casi siempre	8.1 %
A menudo	2.7 %
A veces	10.8 %
Nunca o casi nunca	35.1 %
No tengo, no trato	43.3 %



Pregunta 34.c

34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

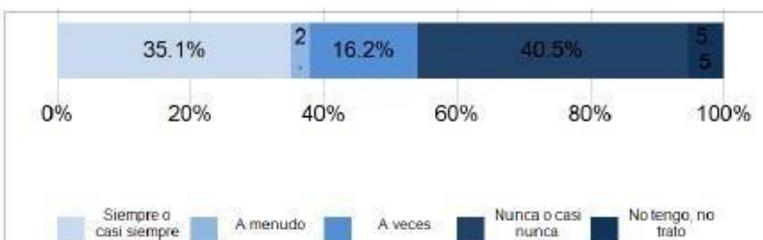
Siempre o casi siempre	10.8 %
A menudo	8.1 %
A veces	16.2 %
Nunca o casi nunca	64.9 %
No tengo, no trato	0 %



Pregunta 34.d

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

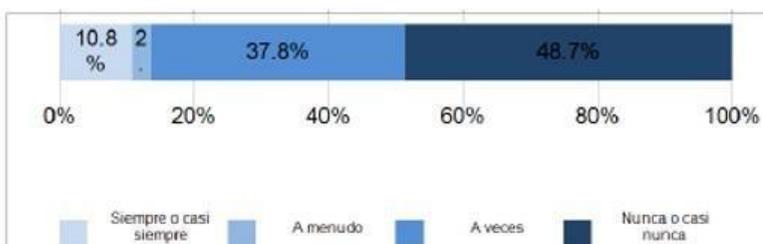
Siempre o casi siempre	35.1 %
A menudo	2.7 %
A veces	16.2 %
Nunca o casi nunca	40.5 %
No tengo, no trato	5.5 %



Pregunta 35

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

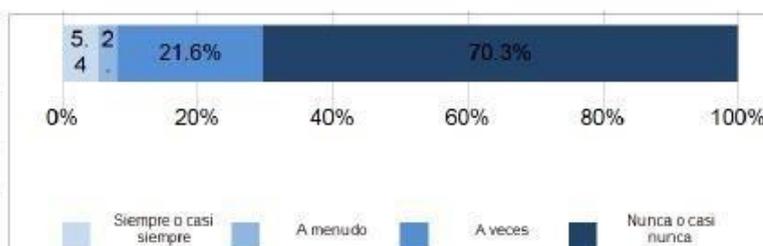
Siempre o casi siempre	10.8 %
A menudo	2.7 %
A veces	37.8 %
Nunca o casi nunca	48.7 %



Pregunta 36

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

Siempre o casi siempre	5.4 %
A menudo	2.7 %
A veces	21.6 %
Nunca o casi nunca	70.3 %



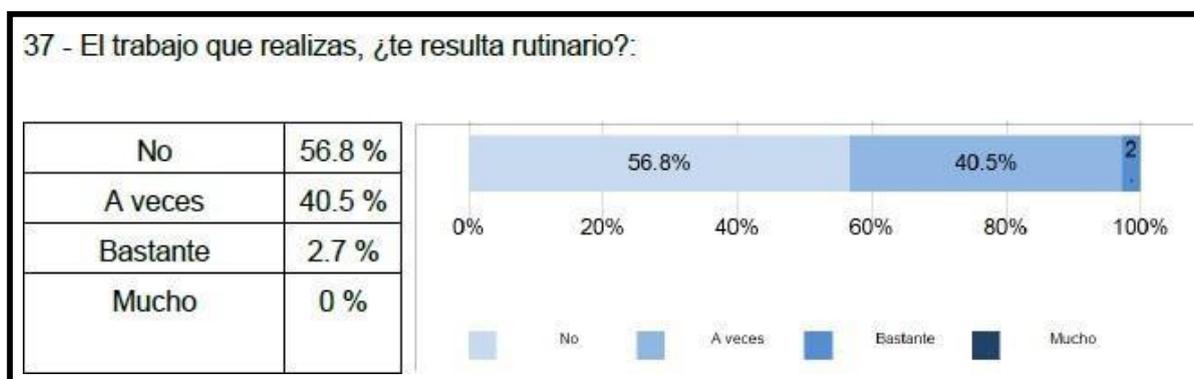
VARIEDAD / CONTENIDO (VC)*Número de trabajadores*

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
35	0	1	1

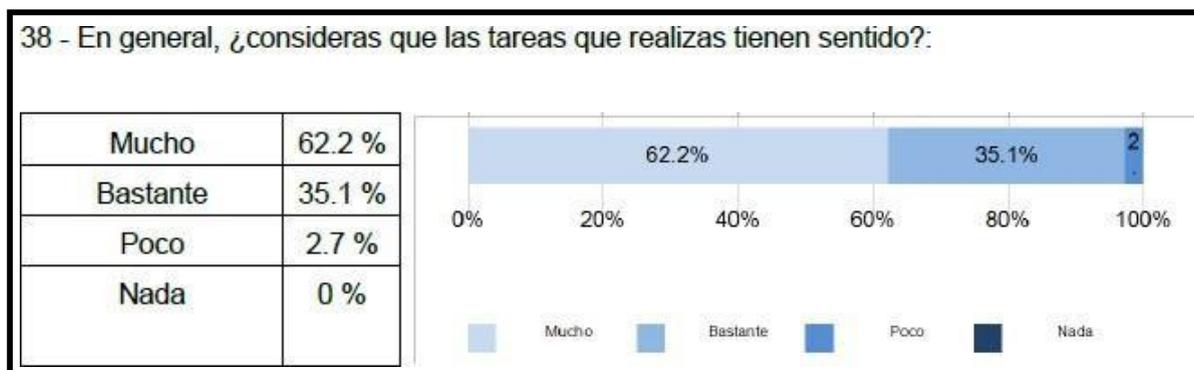
Parámetros estadísticos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	12.49	10.95	12.00

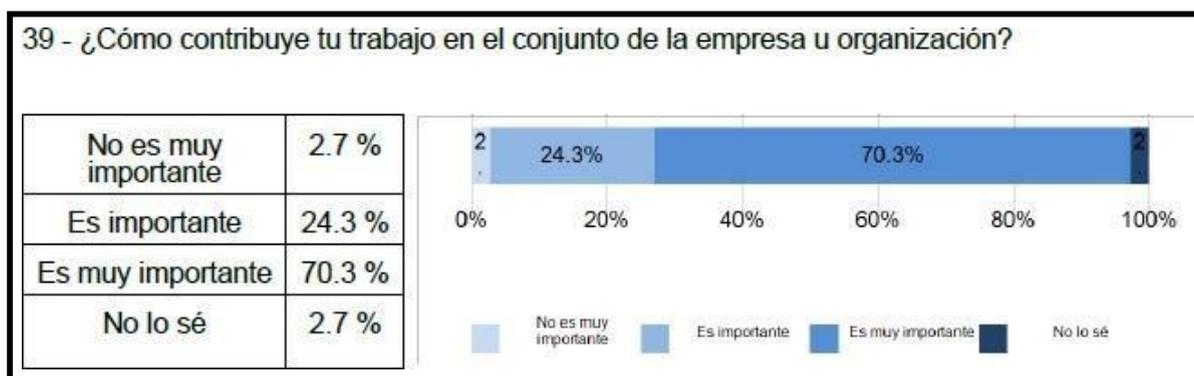
Para la evaluación de variedad / contenido se toma en consideración las siguientes preguntas las cuales se consideran los porcentajes de respuesta y sus respectivos gráficos que se muestran a continuación:

Pregunta 37

Pregunta 38



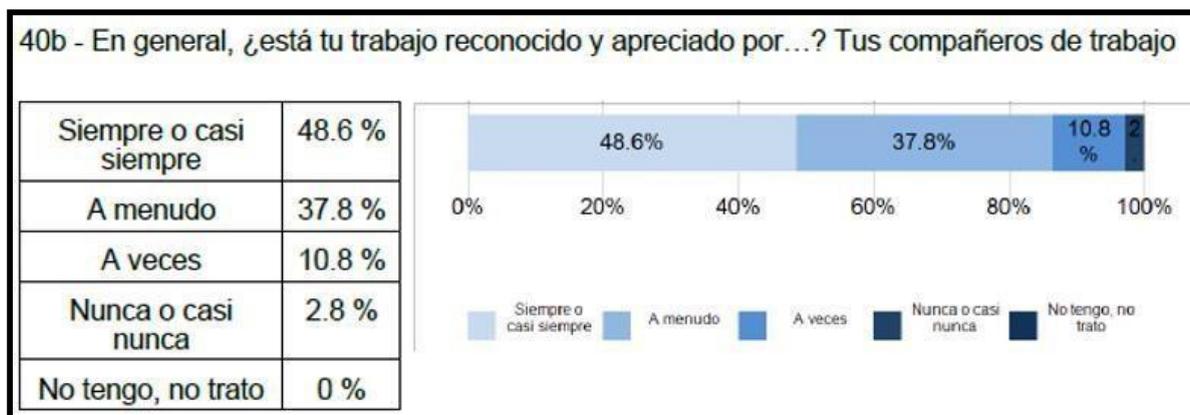
Pregunta 39



Pregunta 40.a



Pregunta 40.b



Pregunta 40.c



Pregunta 40.d



PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN (PS)

Número de trabajadores

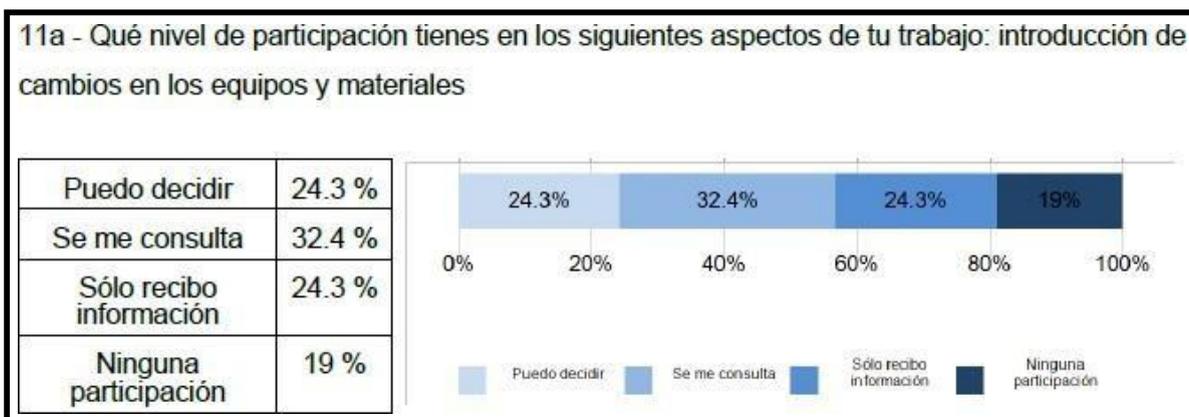
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	4	11	8

Parámetros estadísticos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	29.68	11.42	32.00

Para la evaluación de participación / supervisión se toma en consideración las siguientes preguntas las cuales se consideran los porcentajes de respuesta y sus respectivos gráficos que se muestran a continuación:

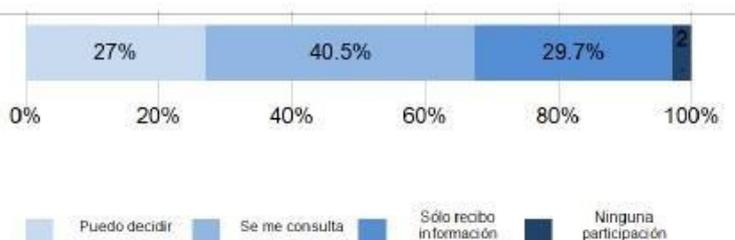
Pregunta 11.a



Pregunta 11.b

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

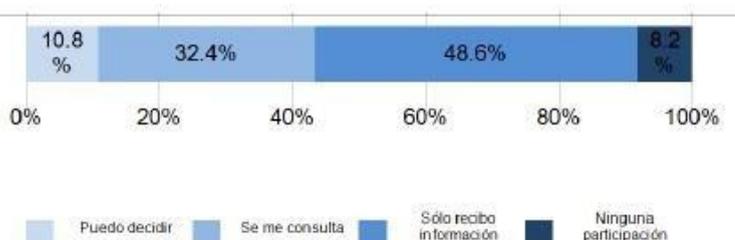
Puedo decidir	27 %
Se me consulta	40.5 %
Sólo recibo información	29.7 %
Ninguna participación	2.8 %



Pregunta 11.c

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

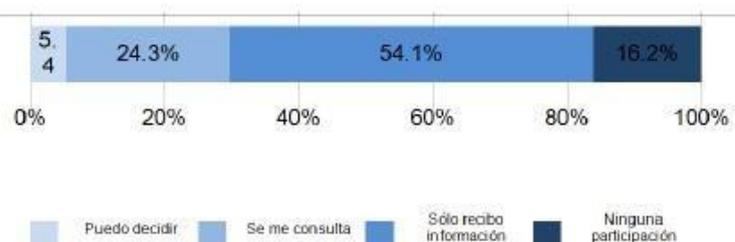
Puedo decidir	10.8 %
Se me consulta	32.4 %
Sólo recibo información	48.6 %
Ninguna participación	8.2 %



Pregunta 11.d

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

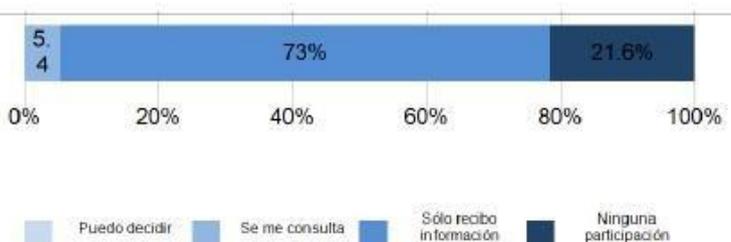
Puedo decidir	5.4 %
Se me consulta	24.3 %
Sólo recibo información	54.1 %
Ninguna participación	16.2 %



Pregunta 11.e

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

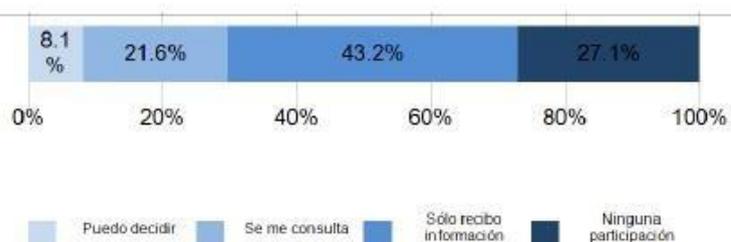
Puedo decidir	0 %
Se me consulta	5.4 %
Sólo recibo información	73 %
Ninguna participación	21.6 %



Pregunta 11.f

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

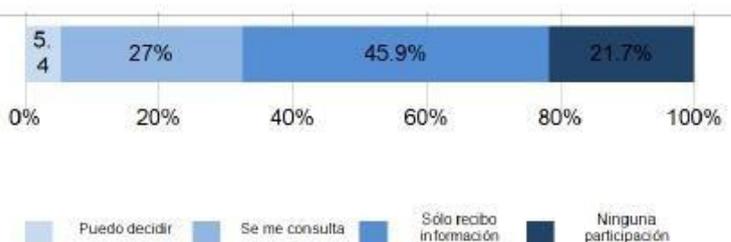
Puedo decidir	8.1 %
Se me consulta	21.6 %
Sólo recibo información	43.2 %
Ninguna participación	27.1 %



Pregunta 11.g

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

Puedo decidir	5.4 %
Se me consulta	27 %
Sólo recibo información	45.9 %
Ninguna participación	21.7 %



Pregunta 12.a

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

No interviene	10.8 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	89.2 %
Excesiva	0 %



Pregunta 12.b

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

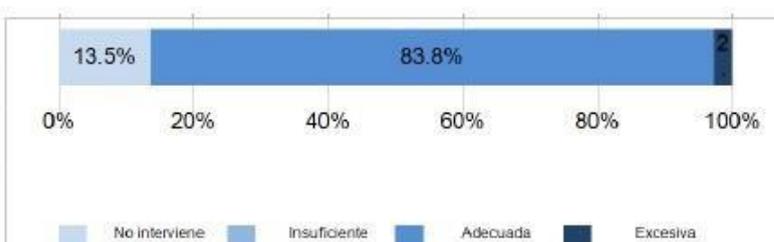
No interviene	8.1 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	91.9 %
Excesiva	0 %



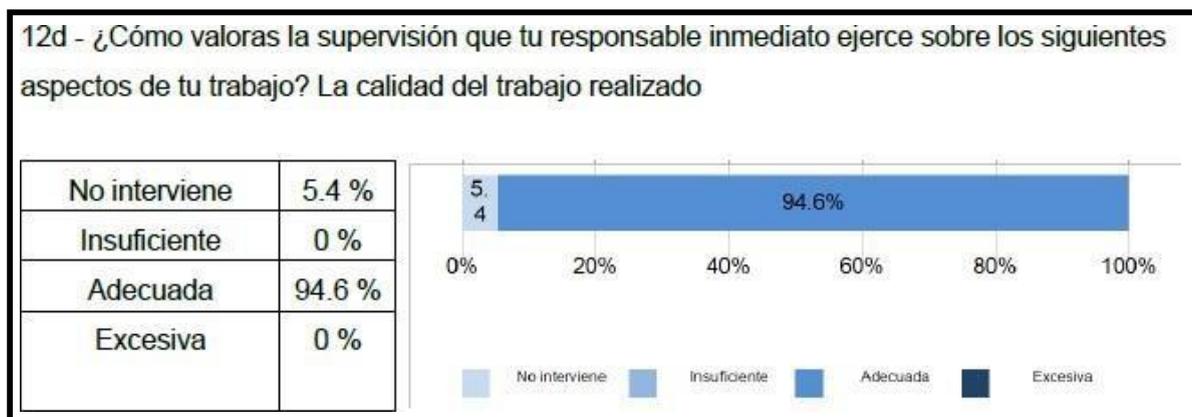
Pregunta 12.c

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

No interviene	13.5 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	83.8 %
Excesiva	2.7 %



Pregunta 12.d



INTERÉS POR EL TRABAJO / COMPENSACIÓN (ITC)

Número de trabajadores

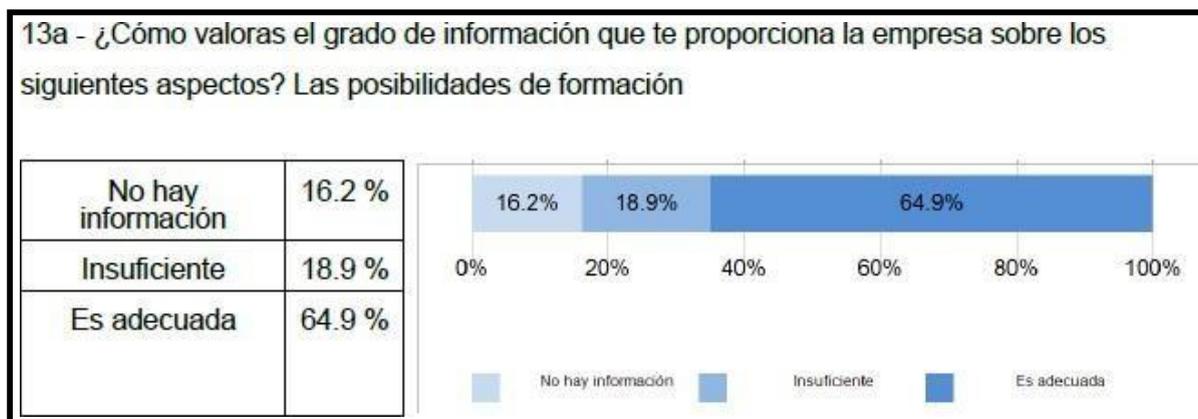
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
33	2	1	1

Parámetros estadísticos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	27.32	18.71	28.00

Para la evaluación de interés por el trabajador / compensación se toma en consideración las siguientes preguntas las cuales se consideran los porcentajes de respuesta y sus respectivos gráficos que se muestran a continuación:

Pregunta 13.a



Pregunta 13.b



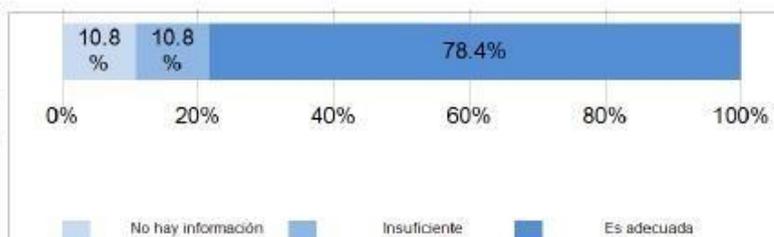
Pregunta 13.c



Pregunta 13.d

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

No hay información	10.8 %
Insuficiente	10.8 %
Es adecuada	78.4 %



Pregunta 41

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

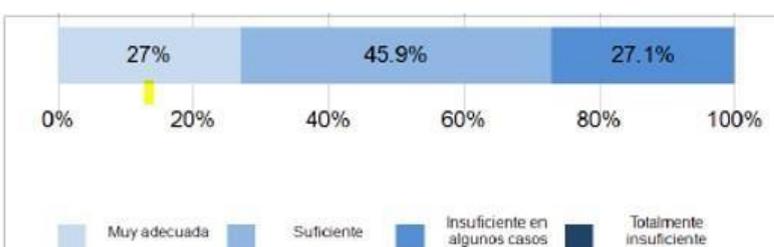
Adecuadamente	45.9 %
Regular	32.4 %
Insuficientemente	18.9 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	2.8 %



Pregunta 42

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

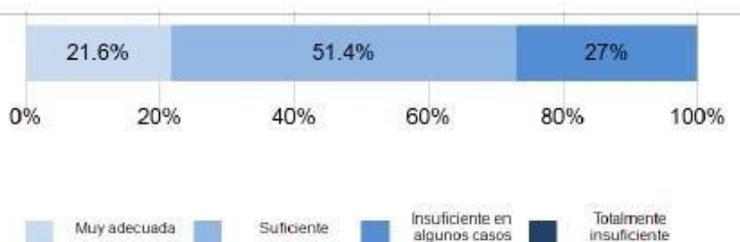
Muy adecuada	27 %
Suficiente	45.9 %
Insuficiente en algunos casos	27.1 %
Totalmente insuficiente	0 %



Pregunta 43

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

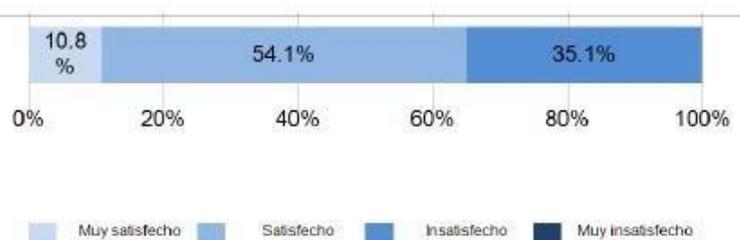
Muy adecuada	21.6 %
Suficiente	51.4 %
Insuficiente en algunos casos	27 %
Totalmente insuficiente	0 %



Pregunta 44

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

Muy satisfecho	10.8 %
Satisfecho	54.1 %
Insatisfecho	35.1 %
Muy insatisfecho	0 %



DESEMPEÑO DEL ROL

Número de trabajadores

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
32	3	2	0

Parámetros estadísticos

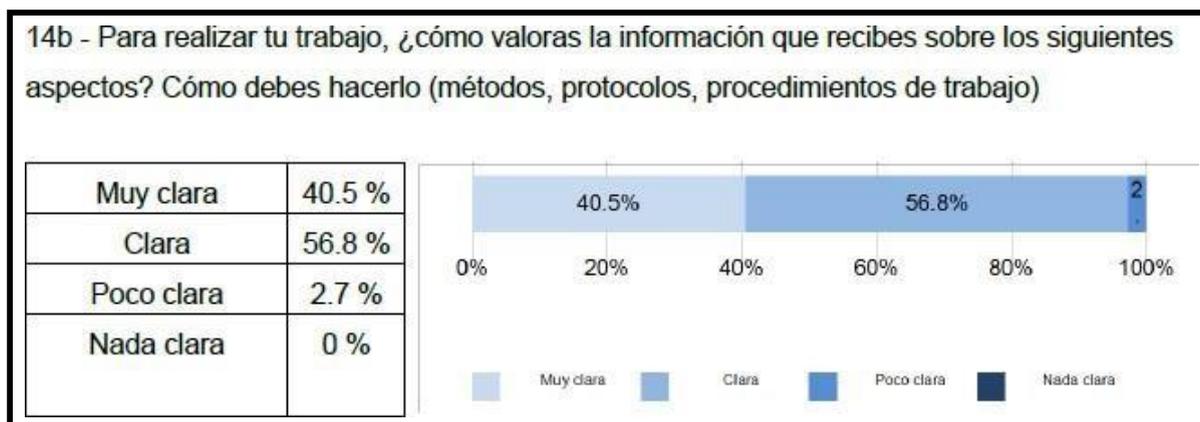
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	20.03	15.52	20.00

Para la evaluación de desempeño de rol se toma en consideración las siguientes preguntas las cuales se consideran los porcentajes de respuesta y sus respectivos gráficos que se muestran a continuación:

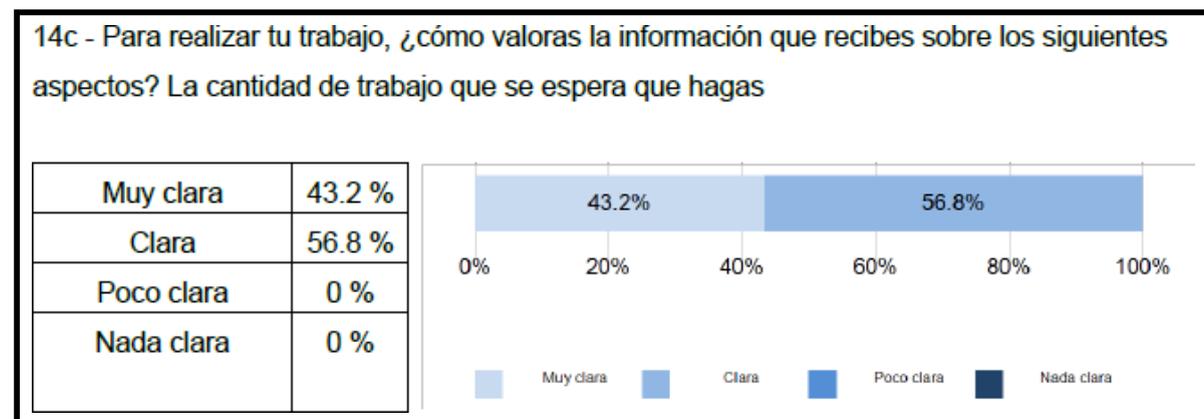
Pregunta 14.a



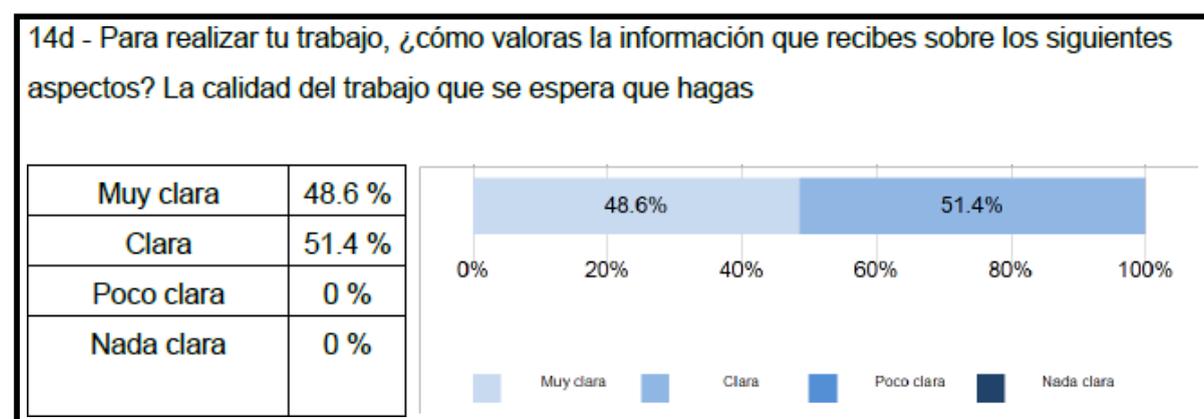
Pregunta 14.b



Pregunta 14.c



Pregunta 14.d



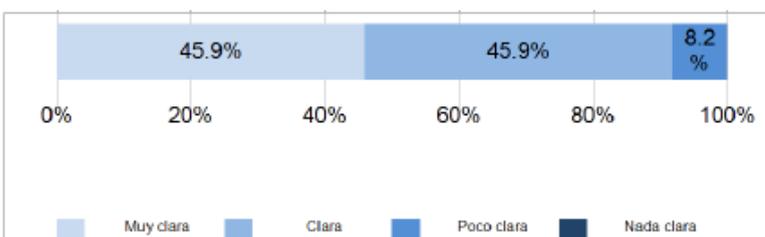
Pregunta 14.e



Pregunta 14.f

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

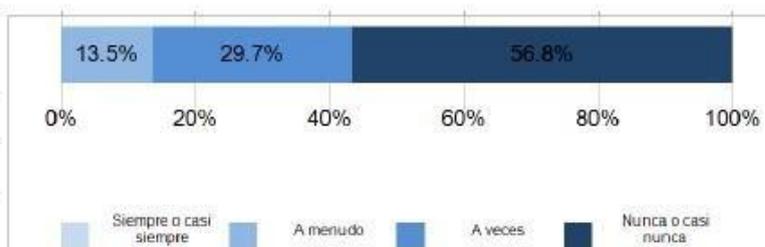
Muy clara	45.9 %
Clara	45.9 %
Poco clara	8.2 %
Nada clara	0 %



Pregunta 15.a

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

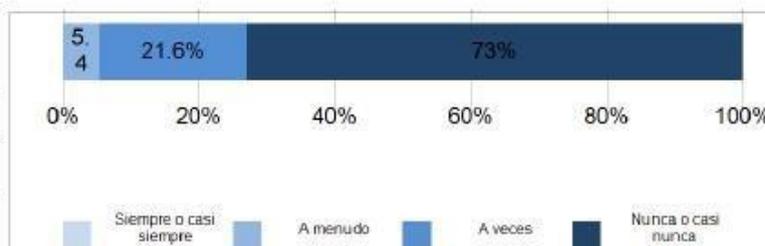
Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	13.5 %
A veces	29.7 %
Nunca o casi nunca	56.8 %



Pregunta 15.b

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

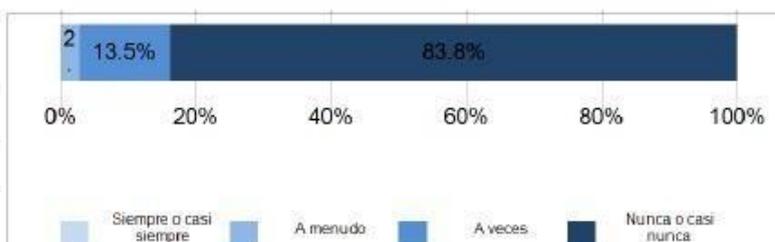
Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	5.4 %
A veces	21.6 %
Nunca o casi nunca	73 %



Pregunta 15.c

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

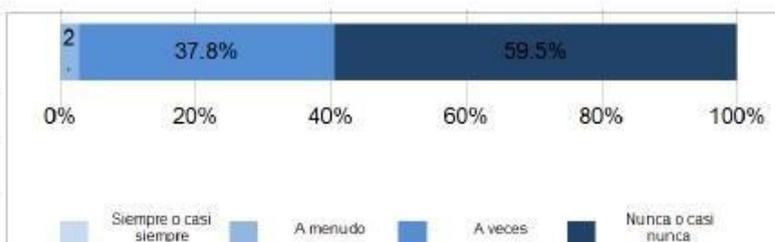
Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	2.7 %
A veces	13.5 %
Nunca o casi nunca	83.8 %



Pregunta 15.d

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

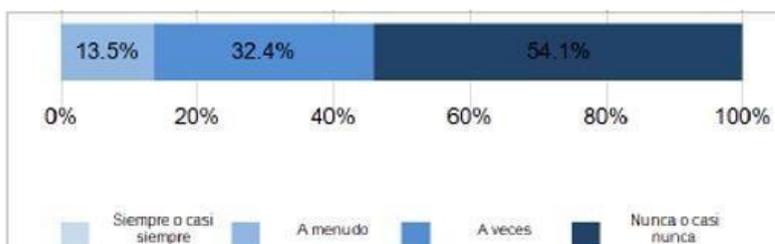
Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	2.7 %
A veces	37.8 %
Nunca o casi nunca	59.5 %



Pregunta 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	0 %
A menudo	13.5 %
A veces	32.4 %
Nunca o casi nunca	54.1 %



RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)

Número de trabajadores

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
37	0	0	0

Parámetros estadísticos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	5.30	6.57	2.00

Para la evaluación de relaciones y apoyo social se toma en consideración las siguientes preguntas las cuales se consideran los porcentajes de respuesta y sus respectivos gráficos que se muestran a continuación:

Pregunta 16.a



Pregunta 16.b

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

Siempre o casi siempre	81.1 %
A menudo	16.2 %
A veces	2.7 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



Pregunta 16.c

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

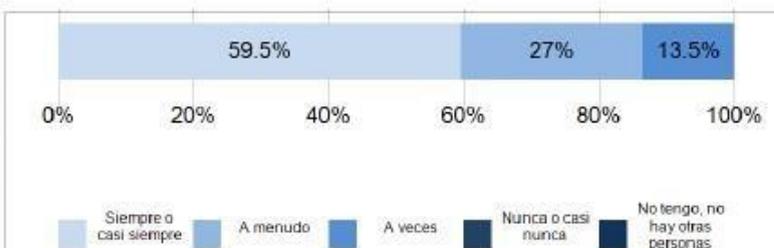
Siempre o casi siempre	48.6 %
A menudo	5.4 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	46 %



Pregunta 16.d

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

Siempre o casi siempre	59.5 %
A menudo	27 %
A veces	13.5 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



Pregunta 17

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

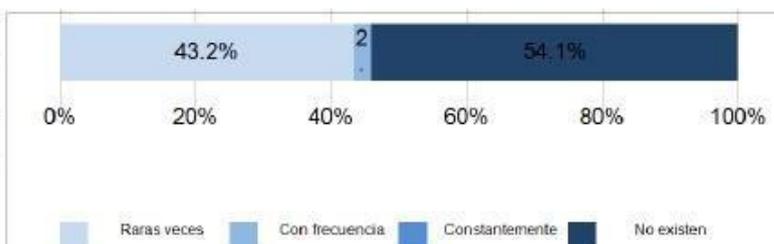
Buenas	94.6 %
Regulares	5.4 %
Malas	0 %
No tengo compañeros	0 %



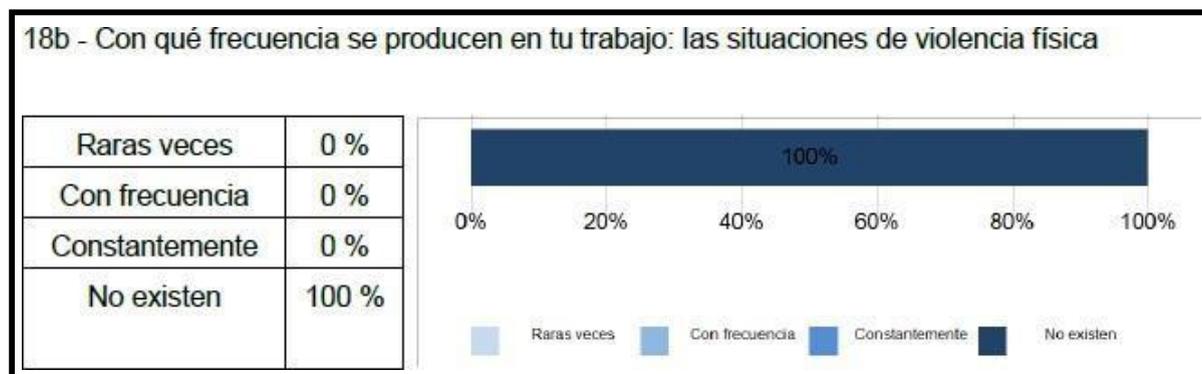
Pregunta 18.a

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

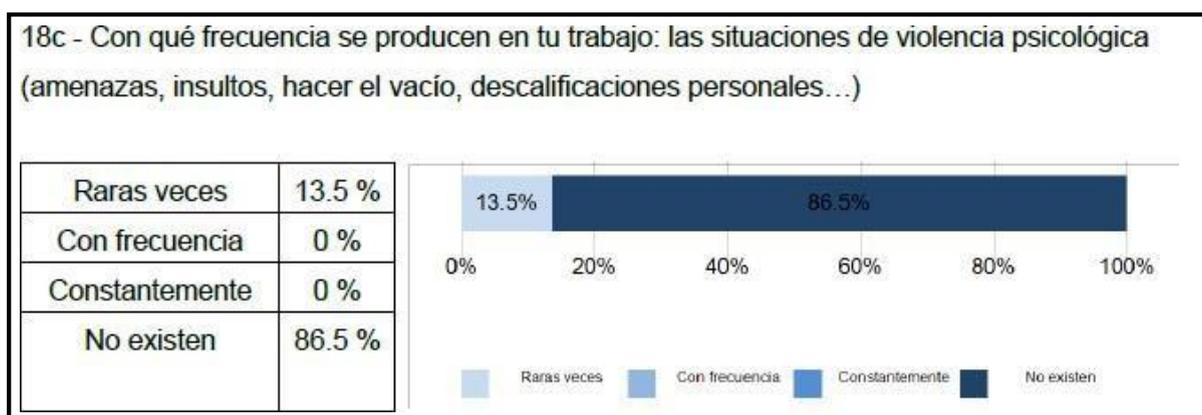
Raras veces	43.2 %
Con frecuencia	2.7 %
Constantemente	0 %
No existen	54.1 %



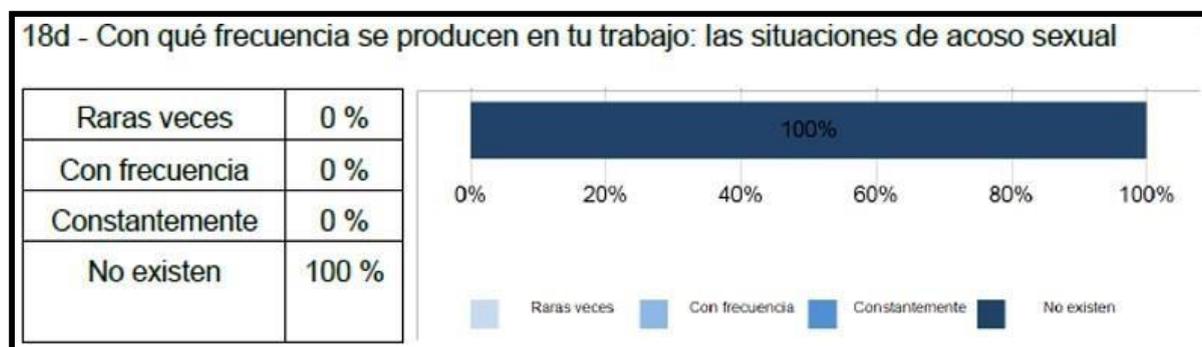
Pregunta 18.b



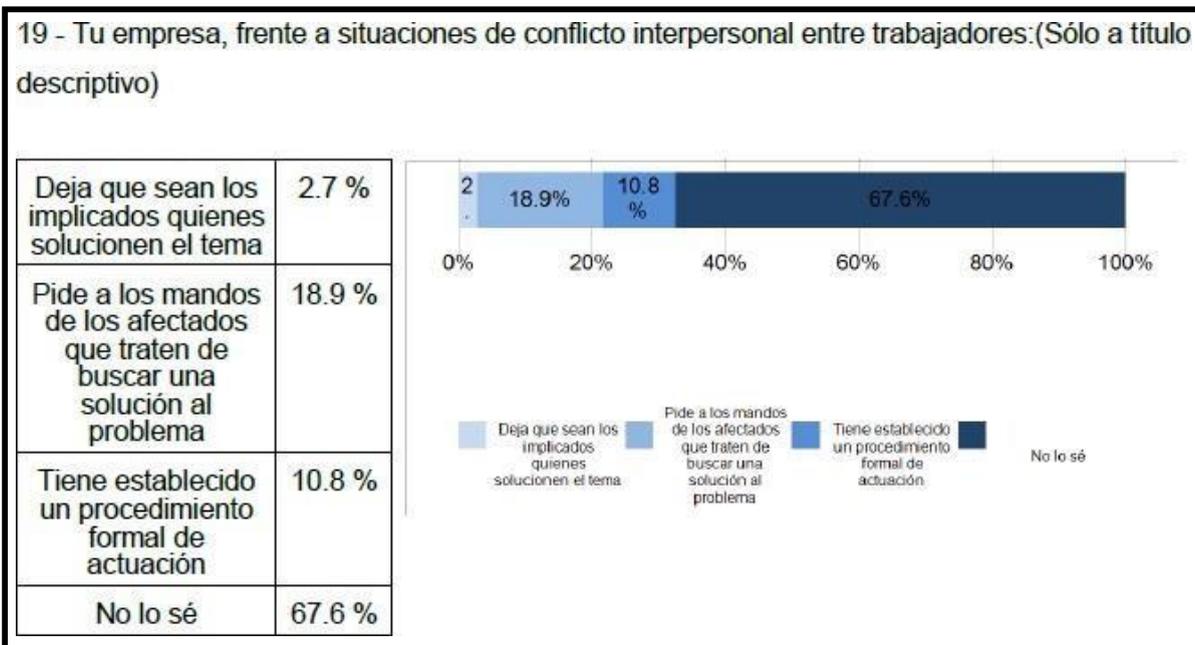
Pregunta 18.c



Pregunta 18.d



Pregunta 19



Pregunta 20

