

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

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

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU IMPACTO EN LA ROTACION DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA ESACERO S.A.”**

Realizado por:

TANIA ELIZABETH CHOEZ CUEVA

Director del proyecto:

DR.JUAN EDUARDO LARA SOTOMAYOR

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 24 de julio del 2015

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, TANIA ELIZABETH CHOEZ CUEVA, con cédula de identidad # 1711387686, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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

Tania Elizabeth Chóez Cueva
C.C. 1711387686

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU IMPACTO EN LA ROTACION DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA ESACERO S.A.”**

Realizado por

TANIA ELIZABETH CHOEZ CUEVA

Como Requisito para la Obtención del Título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor

DR.JUAN EDUARDO LARA SOTOMAYOR

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

Juan Lara
DIRECTOR

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

ESPÍN ANDRADE ANA MARGARITA

FLORES DIAS JUAN CARLOS

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

ESPÍN ANDRADE ANA MARGARITA

FLORES DIAS JUAN CARLOS

Quito, 24 de julio de 2015

DEDICATORIA

*A mi familia quienes me brindaron amor, comprensión
y sobre todo valores y principios que han guiado mi vida*

Gracias por estar siempre junto a mí

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a Dios, por enseñarme que detrás de cada reto y desafío existe un mundo lleno de oportunidades

A la empresa ESACERO S.A. y a todo su personal quienes colaboraron conmigo en el desarrollo de este trabajo de investigación con especial atención a mis jefes quienes siempre han confiado en mi.

Al profesor Juan Lara por su acertada dirección, su paciencia, y sus consejos para la culminación de este documento

INDICE

INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE GRAFICOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1. INTRODUCCION	1
1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1.1.1 Diagnóstico	3
1.1.1.2 Pronóstico	7
1.1.1.3 Control Pronóstico	8
1.1.2 OBJETIVO GENERAL.....	9
1.1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
1.1.4 JUSTIFICACION	9
1.2 MARCO TEORICO.....	11
1.2.2.1 Factores psicosociales	12
1.2.2.2 Factores de riesgo psicosocial.....	14
1.2.2.3 Rotación del personal.....	15
1.2.2.4 Índice de Rotación de Personal.....	19
1.2.2.5 Empirismo.....	24
1.2.2.6 Positivismo.....	25
1.2.2.7 Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa.....	26
1.2.2.8 Marco teórico contextual y legal.....	32
1.2.3. HIPOTESIS.....	34
1.2.4 IDENTIFICACION Y CARACTERIZACION DE VARIABLES	35
1.2.4.1 VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS.....	36
1.2.4.2 VARIABLES DEPENDIENTES.....	36
1.2.4.3 VARIABLES INDEPENDIENTES	37
CAPITULO II. MÉTODO	38
2.1 NIVEL DE ESTUDIO	38
2.2. MODALIDAD DE INVESTIGACION.....	38
2.3. MÉTODO	38
2.4. POBLACION Y MUESTRA.....	39

2.4.1 Criterios de selección.....	39
2.5 SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	40
2.5.1 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	51
2.5.2 Pilotaje de los instrumentos	59
CAPITULO III. RESULTADOS.....	62
3.1 PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS	62
3.1.1. LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	62
3.1.1.1 Resultados variables sociodemográficas.....	62
3.1.1.2 Resultados de variables dependientes	66
3.1.1.3 Resultados de variables independientes	71
3.1.2 PROCESAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	81
3.1.2.1 Análisis de resultados.....	81
3.2 APLICACIÓN PRÁCTICA.....	83
CAPITULO IV. DISCUSIÓN.....	85
4.1. CONCLUSIONES	86
4.2. RECOMENDACIONES.....	88
BIBLIOGRAFÍA.....	90

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i> Índice de rotación 2013- 2015.....	5
<i>Tabla 2</i> Variables sociodemográficas	36
<i>Tabla 3</i> Variables dependientes.....	36
<i>Tabla 4</i> Variables independientes.....	37
<i>Tabla 5</i> Coeficientes alfa de Cronbach	53
<i>Tabla 6</i> Coeficiente de Correlación de Pearson.....	54
<i>Tabla 7</i> Coeficientes de correlación entre los factores y las escalas del Cuestionario de Salud General	55
<i>Tabla 8</i> Índice de ajustes	56
<i>Tabla 9</i> Percentiles / Riesgo	57
<i>Tabla 10</i> Resultados pilotaje	60
<i>Tabla 11</i> Variable sociodemográfica Genero.....	62
<i>Tabla 12</i> Variable sociodemografica Area de Trabajo	63
<i>Tabla 13</i> Variable sociodemográfica Tiempo de Servicio.....	64
<i>Tabla 14</i> Variable sociodemográfica edad.....	65
<i>Tabla 15</i> Índice de rotación	66
<i>Tabla 16</i> Extrabajadores por área de trabajo	67
<i>Tabla 17</i> Índice de rotación por período de trabajo	68
<i>Tabla 18</i> Índice de rotación por área de trabajo	69
<i>Tabla 19</i> Evaluación de factores psicosociales	71
<i>Tabla 20</i> Evaluación de factores psicosociales área VENTAS	73
<i>Tabla 21</i> Evaluación de factores psicosociales área SOLDADURA.....	74

<i>Tabla 22 Evaluación factores psicosociales área producción Esacero</i>	<i>75</i>
<i>Tabla 23 Evaluación factores psicosociales área Produccion Metalectro</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 24 Evaluación de factores psicosociales área MANTENIMIENTO.....</i>	<i>77</i>
<i>Tabla 25 Evaluación de factores psicosociales área BODEGA.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 26 Evaluación de factores psicosociales área ADMINISTRACION.....</i>	<i>79</i>
<i>Tabla 27 Correlaciones Rotación - Factores de Riesgo Psicosocial</i>	<i>81</i>

INDICE DE GRAFICOS

<i>Grafico 1 Esquema conceptual del planteamiento del problema</i>	6
<i>Grafico 2 Marco conceptual</i>	12
<i>Grafico 3 Perspectiva teórica</i>	22
<i>Grafico 4 Identificación y caracterización de variables</i>	35
<i>Grafico 5 Representación gráfica de los resultados</i>	58
<i>Grafico 6 Resultados pilotaje PFSICO</i>	60
<i>Grafico 7 Poblacion por áreas</i>	63
<i>Grafico 8 Población por edad</i>	65
<i>Grafico 9 Indice de rotación</i>	66
<i>Grafico 10 Ex trabajadores por area de trabajo</i>	67
<i>Grafico 11 Rotación por período de tiempo</i>	68
<i>Grafico 12 Indice de rotación por área</i>	69
<i>Grafico 13 Evaluación de factores psicosociales</i>	71
<i>Grafico 14 Factores psicosociales identificados como riesgo elevado</i>	72
<i>Grafico 15 Evaluación de factores psicosociales area VENTAS</i>	73
<i>Grafico 16 Evaluación de factores psicosociales área SOLDADURA</i>	74
<i>Grafico 17 Evaluación factores psicosociales area Producción Esacero</i>	75
<i>Grafico 18 Evaluación factores psicosociales área Producción Metaelectro</i>	76
<i>Grafico 19 Evaluación factores psicosociales área de MANTENIMIENTO</i>	77
<i>Grafico 20 Evaluación factors psicosociales área BODEGA</i>	78
<i>Grafico 21 Evaluación factores psicosociales área ADMINISTRACION</i>	79
<i>Grafico 22 Distribución normal</i>	82

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en la empresa metalmeccánica Estructuras de Acero ESACERO SA con el objetivo de identificar, medir evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial presentes, determinar la relación que existe en la rotación de personal y establecer medidas de control. Se utilizó como técnica de investigación psicosocial el cuestionario de Factores Psicosociales 3.0 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo – España, cuestionario de 44 preguntas que identifica 9 factores psicosociales y se solicitó a la empresa el índice de rotación de personal para luego analizarlos y correlacionarlos con la finalidad de comprobar la hipótesis planteada A mayor presencia de factores de riesgo psicosociales, mayor rotación de personal.

Al realizar el análisis estadístico de datos a 138 trabajadores que corresponde el total de la población, de este grupo 108 trabajadores fueron hombres y 30 mujeres, 76 personas están en edad comprendida entre 18 – 30 años, 43 entre 31-44 años y 8 de 45 años en adelante, considerándose una población relativamente joven, la hipótesis fue descartada ya que los factores de riesgo psicosocial no inciden en la rotación de personal de la empresa, sin embargo, se cumplió con el objetivo de evaluar los factores de riesgo psicosocial, identificando con niveles de riesgo elevado los factores Participación y Supervisión, Tiempo de Trabajo, Relaciones y Apoyo Social, Carga de Trabajo y Autonomía. El resultado de la recopilación de datos permitió recomendar la elaboración de un Plan de Control y prevención de riesgos psicosociales para los empleados que conforman la empresa investigada y realizar un análisis de la rotación de personal tanto interna como externa, para de esta manera mejorar la productividad, el ambiente de trabajo y la reducción de costos por la salida del personal.

Palabras claves: factores de riesgo psicosocial, seguridad y salud ocupacional, rotación de personal

ABSTRACT

This research was conducted at the engineering company ESACERO Steel Structures SA in order to identify, measure, assess and control the psychosocial risk factors present, determine the relationship in staff turnover and establish control measures. Psychosocial Factors Questionnaire 3.0 National Institute for Safety and Health at Work was used as psychosocial research technique - Spain, questionnaire of 44 questions which identifies nine psychosocial factors and the company asked the staff turnover rate then analyze and correlate in order to verify the hypothesis A greater presence of psychosocial risk factors, higher staff turnover.

When performing statistical analysis of data corresponding to 138 workers the total population, this group of 108 workers were men and 30 women, 76 people are aged between 18-30 years old, 43 between 31-44 years and 8 44 years on, considered a relatively young population, the hypothesis was discarded because the psychosocial risk factors do not affect the turnover of the company, however, it achieved the objective of assessing psychosocial risk factors, identifying with high levels of risk factors Participation and Oversight Working Time, Social Relations and Support, workload and autonomy. The result of data collection allowed recommending the preparation of a Plan of Control and prevention of psychosocial risks for employees that make the company under investigation and an analysis of the rotation of both internal and external staff, to thereby improve productivity, the working environment and reducing the output costs of personal.

Keywords: psychosocial risk factors, occupational health and safety, staff turnover

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCION

Las empresas industriales tienen una característica en común, todas requieren personal, es decir Talento Humano. Los avances tecnológicos que se introducen dentro de sus segmentos productivo y administrativo van acorde a la globalización económica, en donde dichas tecnologías son indispensables para que las compañías logren estar presentes dentro del mercado, se adapten para sobrevivir y se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en éstas debe existir satisfacción de los trabajadores para que de esta manera se genere mayor productividad, mejora en sus procesos e incremento en las utilidades, sin embargo, en este punto cabe recalcar que han descuidado a su recurso más importante, que es el recurso humano.

Para cumplir con los objetivos de eficiencia y eficacia de los procesos y la introducción al mercado de sus productos o servicios, las empresas no consideran la importancia que tienen las personas en los diferentes puestos de trabajo y están obviando el reconocimiento de las mismas; la dirección estratégica dentro de las organizaciones es primordial para su desarrollo, siempre y cuando sea bien entendida tanto por la Gerencia como por todo el personal, pues si bien ser competitivo y ofrecer calidad en los productos se ha convertido en un reto, retener al personal es de vital importancia.

El proceso de dirección estratégica no termina cuando la empresa decide la estrategia o las estrategias a seguir, sino debe haber una transición del pensamiento estratégico hacia la acción estratégica. Esta transición es más fácil si los gerentes y empleados de la empresa entienden el negocio, se sienten parte de la empresa y, a través de la participación en las actividades de formulación de la estrategia, adquieren el compromiso de colaborar con el éxito de la empresa. Sin comprensión ni compromiso, los intentos de implantación de la estrategia enfrentan grandes problemas. (David, 2003), esta nueva forma de trabajar o del comportamiento de las empresas lleva a que el trabajador aumente su esfuerzo en la realización de sus funciones o tareas, considerando que este esfuerzo no solamente es físico sin también mental, lo que provoca que el trabajador este en la constante búsqueda de un mejor sitio de trabajo si es que la estrategia de la empresa no es bien entendida, esto denota la presencia de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

La empresa investigada, tiene la rotación como uno de los problemas más importantes que están atravesando con relación al personal tanto operativo como administrativo, unidos a las inasistencias por diferentes e injustificadas situaciones, siendo los factores psicosociales entre ellos la insatisfacción laboral, la sobre carga de trabajo, la falta de liderazgo los que incrementan la presencia de alta rotación. Según (Idalberto, Administracion de Recursos HUmanos, 1999) la rotación del personal no es una causa sino un efecto, consecuencia de ciertos fenómenos localizados en el interior o el exterior de la organización que condicionan la actitud y el comportamiento del personal.

La investigación de la rotación de personal es de gran importancia a nivel empresarial para conseguir una mejora continua en el ambiente de trabajo porque de esta manera se podrá alcanzar un aumento de productividad, considerando al personal como ente vital de desarrollo, pues hay que entender que si una empresa quiere ser exitosa debe determinar que hacer, como hacer, cuando hacer y con quien hacer de una manera prudente, consensuada y planeada. Como lo manifiestan Guillen & Guil (Guillen, 2000), el éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben el clima laboral.

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Las exigencias del mercado, la elevada competencia, la necesidad de incremento de la producción, el tiempo de trabajo elevado, la participación y supervisión, han llevado a los empleados de la empresa a trabajar con mayores exigencias, con horarios extendidos y en un ambiente de trabajo tenso; todas estas circunstancias han provocado la insatisfacción del personal y se ha intensificado la salida del personal, esto influye en que la empresa sufra pérdidas económicas, tanto por el decremento de la producción como en los gastos administrativos, de selección, inducción, capacitación, seguridad industrial y medicina ocupacional.

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1.1 Diagnóstico

Estructuras de Acero ESACERO S.A. es una sociedad anónima constituida al amparo de las Leyes Ecuatorianas, ubicada en el sector de Calderón del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, se dedica al diseño, fabricación y

montaje de estructuras metálicas, bandejas portacables y soportería estructural, mantiene un total de 150 trabajadores, 120 en el área operativa y 30 en el área administrativa.

La compañía se encuentra en la implementación de un sistema gestión en Seguridad que permita desarrollar sus actividades, con base en el cumplimiento de todos los requisitos legales vigentes nacionales e internacionales que apliquen para la naturaleza de la actividad que realiza, el cual incluya planificación, ejecución, control y seguimiento y con base en la protección de las personas contra las lesiones y la preservación de su salud, la protección de los bienes y los procesos, dando como resultado una mejora continua en el tiempo y permitiendo la ejecución de las actividades de forma eficiente, para de esta manera, favorecer el desarrollo del talento humano, buscando en todo momento prevenir los riesgos, tanto cuanto sea posible, respondiendo por los daños generados, incrementando la productividad de las actividades que realiza y velando por la satisfacción y el bienestar de sus trabajadores y colaboradores.

Desde el inicio sus actividades, la empresa, no ha realizado ninguna valoración de riesgos psicosociales, por ello la importancia de llevar a cabo este trabajo de investigación, ya que no se han desarrollado programas de identificación, evaluación, monitoreo y control de los factores psicosociales generados dentro del ámbito laboral.

La empresa que fue motivo de esta investigación se ha visto afectada por la alta rotación del personal, lo que ocasiona disminución en la producción de la empresa y la presencia de posibles factores de orden psicosocial que pueden convertirse en riesgos afectando de esta forma a la salud del trabajador; podemos anotar los

siguientes problemas: presión del trabajo por parte de supervisores, desempeño inadecuado de rol, desinterés por el trabajador, entre otros; por lo tanto se justifica realizar un estudio que aborde esta problemática para diagnosticar mediante la aplicación de una metodología adecuada y confiable, la afectación que tienen algunos factores psicosociales de riesgo en la salud de los trabajadores y así recomendar controles para reducir sus consecuencias.

La rotación de personal es un problema cuya prevalencia e incidencia otorga por sí misma la importancia a su estudio. Es un problema laboral con principio en el área psicosocial dentro de las empresas ya que es el protagonista de pérdidas económicas dentro de las mismas. Diversas situaciones de tensión son realidades cotidianas en el ambiente laboral y la rotación es una realidad que se debe estudiar y controlar. Con solo observar las consecuencias que suelen acompañar, es incuestionable el impacto en la economía y en el clima laboral, constituyendo además la consecuencia más grave dentro de una empresa.

La rotación de empleados en los últimos años ha sido significativa, como se puede apreciar en el cuadro adjunto:

Tabla 1 Índice de rotación 2013- 2015

TRIMESTRE	INDICE DE ROTACION
Primer trimestre 2013	13%
Segundo trimestre 2013	7%
Tercer trimestre 2013	5%
Cuarto trimestre 2013	5%
Primer trimestre 2014	22%
Segundo trimestre 2014	8%
Tercer trimestre 2014	16%
Cuarto trimestre 2014	9%
Primer trimestre 2015	9%

Fuente: RRHH Esacero S.A.

Del 2013 hasta marzo del 2015, se han retirado de la empresa un total de 165 personas.

En este contexto, donde los trabajadores desarrollan su trabajo, en donde las condiciones no son favorables y se genera alta rotación de personal, se formulan las siguientes preguntas:

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa que provocan rotación de personal?

¿Cuáles son los factores psicosociales con mayor riesgo que están afectando a los trabajadores de la empresa?



Grafico 1 Esquema conceptual del planteamiento del problema

1.1.1.2 Pronóstico

Con el diagnóstico realizado, se identificarán cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa, y su impacto en la rotación del personal, con el fin de establecer las prioridades de actuación y definir una propuesta de las actividades a realizar y sus respectivas medidas de control, para de esta manera garantizar a los trabajadores ambientes sanos, seguros y confortables, donde la salud física y mental se constituya en un objetivo institucional.

Esta investigación beneficiará a los trabajadores porque podrán desarrollar sus actividades en un ambiente laboral confortable, que permitirá su progreso interno, reducirá la probabilidad de accidentes y enfermedades ocupacionales y mejorará su bienestar económico y familiar.

Con las medidas de control propuestas para contrarrestar los efectos de los factores de riesgo psicosocial, la empresa disminuirá sus costos a causa de la rotación de personal, aumentará la productividad, se incrementaran sus utilidades y se cumplirá con la normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

Uno de los enfoques al tratar sobre la influencia de los riesgos psicosociales es la de analizar la realidad de un tema no revisado y que sin embargo es de gran importancia dentro de la empresa debido al impacto económico directamente relacionado con la productividad; este estudio permitirá aportar una propuesta

aplicable que permita incrementar el bienestar de los trabajadores, que debe ser uno de los principales objetivos de la empresa.

1.1.1.3 Control Pronóstico

El correcto análisis y evaluación de riesgos psicosociales en el personal de la empresa, ayudará a disminuir la rotación del mismo en las diferentes áreas de trabajo, optimizando recursos, productividad y la mejora del ambiente laboral, ya que se generarán recomendaciones de intervención que permitan corregir o renovar las condiciones que se desarrollan dentro de la empresa para promover un clima favorable dentro de la organización y que produzca un efecto de pertenencia y permanencia en la organización para de esta manera alcanzar los objetivos y metas institucionales considerados en el plan estratégico.

Se tratará evidenciar los factores preponderantes de la rotación del personal en la empresa para de esta manera poder concluir que la productividad de la misma depende de la mano de obra competente que cumpla y entienda sus funciones diarias y que se desenvuelva en un adecuado clima laboral.

El plan de mejora que evite que la rotación de personal sea ascendente se debe desarrollar con la colaboración de la Gerencia de la empresa, pues de ser el caso debe brindar los recursos necesarios para solventar este problema, contrarrestando las falencias y características negativas que inciden en la rotación de personal, se debe encontrar y poner en marcha herramientas en el área de recursos humanos para que el desarrollo organización genere mejores espacios de convivencia organizacional y se garantice un nivel de calidad que permita alcanzar los objetivos y metas propuestas en

la visión y misión de la organización que siempre tenderán al incremento de la productividad y un mejor desempeño.

1.1.2 OBJETIVO GENERAL

- Identificar los factores de riesgos psicosociales y relacionar con los índices de rotación de los trabajadores de la empresa a fin de establecer medidas de control

1.1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar características sociodemográficas de la población a estudiar
- Identificar los riesgos psicosociales que están expuestos los trabajadores de la empresa ESACERO S.A.
- Definir los niveles de rotación de la empresa ESACERO en el último periodo anual
- Identificar la prevalencia de los riesgos psicosociales por área de trabajo
- Proponer un plan de control y prevención de los riesgos psicosociales para el personal de ESACERO S.A.

1.1.4 JUSTIFICACION

La rotación de personal en la empresa es cada vez más frecuente y es un problema que afecta la productividad de la misma, generando pérdidas que se reflejan tanto en costo como en tiempo puesto que cuando ingresa un trabajador se cumplen los requerimientos de seguridad y talento humano para que sus conocimientos, habilidades, esfuerzos y sobre todo talento sirvan para que sus funciones sean

satisfactorias dentro de la organización; todas estas actividades se vuelven onerosas cuando la percepción del empleado no es lo suficientemente atractiva como para mantenerse en el puesto y busca otra empresa que satisfaga sus expectativas.

La investigación sobre la rotación de personal en la empresa, es de gran importancia en la medida que permitirá conocer las condiciones de trabajo que se desarrollan dentro ésta y que afectan al personal tanto del área administrativa como del área productiva, para conocer como los trabajadores observan la situación laboral y actúan entorno a ésta, estos resultados permitirán proporcionar recomendaciones de actuación para corregir o mejorar el ambiente y propiciar un mejor clima en la empresa para provocar fidelización y permanencia en la misma.

Con respecto al tema de fidelidad a la organización se compara al mundo occidental con el oriental (Werther, 2000) en donde se afirma que el mundo occidental ha desarrollado una cultura empresarial que se ha caracterizado por la poca promoción de adhesión y lealtad a la organización, que representan una serie de cambios negativos en comparación con la empresa oriental; sin identificarse las razones precisas se menciona que ya sea por regla del mercado o por alas circunstancias de cada empresa, la tasa de rotación ha aumentado mucho, aparentemente esta situación, en el pasado al ser señalado no se le atribuía importancia; sin embargo actualmente las empresas occidentales muestran más interés por que se están generando cada vez más estudios.

Una causa para que se produzca la rotación del personal en la empresa puede ser la insatisfacción laboral, sobre todo cuando la persona que no está tranquila en su puesto de trabajo es un recurso humano que puede laborar en otras empresas de

la misma rama, y en su afán de mejorar su estilo de vida buscará la organización donde le brinden lo que él busca y será él quien tome la decisión del cambio a través de la renuncia o abandono del puesto.

Según (Robbins, 1999) la satisfacción es la diferencia de la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que piensan debían recibir, es más una actitud que un comportamiento. Entre los factores más importantes que hacen que un trabajador se sienta satisfecho se encuentran; trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo.

La presente investigación es viable ya que cuenta con el apoyo de la Gerencia General de la empresa, existe referencias bibliográficas que sustentan el marco teórico, se ha encontrado estudios similares sobre la problemática de la rotación de personal y se ajusta a los tiempos requeridos para terminar la Maestría en Seguridad y Salud.

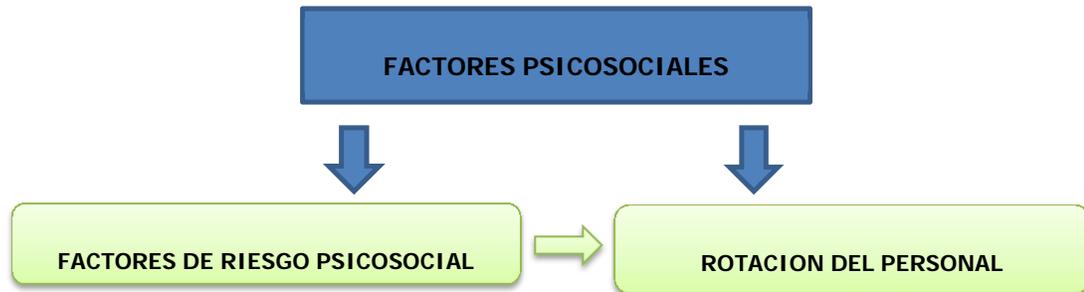
1.2 MARCO TEORICO

1.2.1 ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA

Para desarrollar este tema, es necesario partir de los conceptos de Riesgos Psicosociales y la Rotación de Personal.

1.2.2 MARCO CONCEPTUAL

Grafico 2 Marco conceptual



1.2.2.1 Factores psicosociales

El Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984 (OMS, 1984), menciona que: los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción, las condiciones laborales, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su vida familiar, todo esto, genera experiencias o vivencias que pueden influir en su rendimiento, en su salud y en la satisfacción personal y laboral.

El Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, también indica que (OMS, 1984): la interacción entre los individuos y su medio ambiente de trabajo se determina, por una parte, por sus condiciones de trabajo y por otra parte, por sus capacidades y necesidades humanas. Los factores primordiales de esta interacción son la propia tarea, el medio ambiente físico y de trabajo, las prácticas administrativas y las condiciones de empleo en general. Los valores y limitaciones humanas que determinan el éxito de la interacción estén fundados en las características generales psicológicas y biológicas del individuo, así como en las peculiaridades individuales en el contexto social. Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en si mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud. Un desequilibrio entre las oportunidades y las exigencias ambientales por un lado, y las necesidades, aptitudes y aspiraciones del individuo, por otro lado, produce reacciones de un tipo diferente. Cuando existe una mala adaptación, cuando sus necesidades no están satisfechas o cuando se le exige demasiado, o se le menosprecia, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento. Los resultados dependen en gran medida de las habilidades al individuo para hacer frente a las situaciones difíciles de la vida y para controlar las manifestaciones precoces de las consecuencias. Por consiguiente, cuando hay una exposición a la misma situación estresante, dentro de límites razonables, un individuo podrá reaccionar con éxito y mantenerse sano, mientras que otro tendrá problemas de salud. En el medio ambiente de trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud. Tales factores son: la mala utilización de habilidades, la

sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

1.2.2.2 Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor. (TRABAJO, 1999)

El comité de la OIT y la OMS (OMS, 1984) realizan una clasificación en tres categorías del riesgo psicosocial:

- a) las condiciones del individuo, las cuales tienen en cuenta las capacidades, limitaciones, experiencia y motivación con respecto al trabajo, la edad, el sexo, los valores, normas y estereotipos que determinan su percepción, sus creencias y aptitudes,
- b) las condiciones del medio laboral; éstas hacen referencia tanto a las condiciones internas del trabajo, como a las del medio ambiente; en las tareas realizadas por el individuo se tienen en cuenta la carga física y mental de trabajo; y

- c) las condiciones del entorno extra laboral, en las que se contemplan tres aspectos:
 - i. situación socioeconómica y educativa del grupo familiar,
 - ii. efecto del trabajo en el medio familiar y social y
 - iii. situación política, económica y social del país.

1.2.2.3 Rotación del personal

La rotación de personal (o turnover) es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. Las organizaciones sufren un proceso continuo y dinámico de entropía negativa para mantener su integridad y sobrevivir. Esto significa que siempre pierden energía y recursos y que se deben alimentar de más energía y recursos para garantizar su equilibrio. La rotación se refiere al flujo de entradas y salidas de las personas en una organización, las entradas que compensan las salidas de las personas de las organizaciones. A cada separación casi siempre corresponde la contratación de un sustituto como reemplazo. Esto significa que el flujo de salidas (separaciones, despidos y jubilaciones) se debe compensar con un flujo equivalente de entradas (contrataciones) de personas. La separación se presenta cuando una persona deja de ser miembro de una organización. (Idalberto, Gestion del Talento Humano, 2009)

Existen dos tipos de separación: la separación por iniciativa del empleado (renuncia) y la separación por iniciativa de la organización (despido).

1. *Separación por iniciativa del empleado (renuncia).* Se presenta cuando un empleado decide, por razones personales o profesionales, terminar la relación

de trabajo con el empleador. La decisión de separarse depende de dos percepciones. La primera es el nivel de insatisfacción del empleado con el trabajo. La segunda es en número de alternativas atractivas que éste encuentra fuera de la organización, en el mercado de trabajo. El empleado puede estar insatisfecho con el trabajo en sí, con el clima laboral o con ambos. Muchas organizaciones ofrecen incentivos económicos para hacer que la separación se más atractiva, como los planes de separación voluntaria, cuando se pretende reducir el tamaño de su fuerza de trabajo sin enredarse con los factores nocivos de recorte unilateral. Estos planes implican el pago de algunos meses de salario, dependiendo del tiempo que lleve en la empresa, y la extensión de la prestación de asistencia médico-hospitalaria durante algunos meses.

2. *Separación por iniciativa de la organización (despido).* Ocurre cuando la organización decide separar a los empleados, sea para sustituirlos por otros más adecuados con base en sus necesidades, para corregir problemas de selección inadecuada o para reducir su fuerza de trabajo. Los cambios en el diseño de los puestos provocan transferencias, relocalaciones, tareas compartidas, reducción de horas de trabajo y despidos de colaboradores. Para reducir el impacto de esos cambios organizacionales, el remedio es recortar las horas extras, congelar las admisiones, reducir la jornada laboral, el trabajo en casa (home office) y, sobre todo, el reciclaje profesional por medio de un entrenamiento continuo e intensivo. Cuando el despido resulta indispensable, las organizaciones utilizan criterios discutidos y negociados con sus empleados o sindicatos, para evitar que baje el ánimo la fidelidad, que afectan la productividad, minimizan las posibles acciones judiciales y asesoran a los

ex trabajadores a conseguir empleos comparables en el mercado de trabajo por medio del outplacement (recolocación profesional). El outplacement es un proceso de recolocación conducido por empresas de consultoría contratadas por la organización que asesoran a sus ex empleados a buscar un nuevo empleo en el mercado de trabajo. (Idalberto, Gestion del Talento Humano, 2009).

La rotación no es una causa, sino el efecto de algunas variables externas e internas. Entre las variables externas están la situación de la oferta y la demanda del mercado de RH, la coyuntura económica, las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo, etc. Algunas de las variables internas son la política salarial y de prestaciones que la organización ofrece, el estilo administrativo, las oportunidades de crecimiento interno, el diseño de los puestos, las relaciones humanas, las condiciones físicas y psicológicas del trabajo. La estructura y la cultura organizacional son las responsables de buena parte de estas variables internas.

Las informaciones acerca de esas variables externas e internas se obtienen por medio de la entrevista de separación que se hace a los empleados que abandonan la organización y después de que se hace efectiva, para evitar todo compromiso personal. La entrevista de separación la realiza un especialista en RH o un gerente de línea y abarca los aspectos siguientes:

1. El motivo que determina la separación (por iniciativa de la organización o del empleado).
2. La opinión del empleado sobre la empresa, el gerente y los colegas.

3. Su opinión sobre el puesteo, el horario de trabajo y las condiciones de trabajo.
4. Su opinión sobre el salario, las prestaciones sociales y las oportunidades de crecimiento.
5. Su opinión sobre las relaciones humanas, el ánimo y la actitud de las personas.
6. Su opinión sobre las oportunidades existentes en el mercado de trabajo.

Todos estos aspectos se anotan en el formulario de la entrevista de separación para llevar un registro estadístico de las causas de la rotación en la organización. (Idalberto, Gestión del Talento Humano, 2009)

El intercambio de personal entre una organización y su ambiente se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales con el fin de permitir comparaciones (Idalberto, Administración de Recursos Humanos, 1999)

La rotación de personal es un efecto de sucesos que se presentan dentro o fuera de la empresa y que ocasiona la actitud y el comportamiento del personal, entre los sucesos internos se encuentran la política salarial, el tipo de supervisión, beneficios sociales, ubicación, entre otros y entre los sucesos externos se encuentran las oportunidades de empleo, demanda de recursos humanos en empresas de similar actividad, etc.

Debemos analizar la satisfacción del trabajo, tanto en el clima laboral como en el personal, pues estos condicionan el comportamiento de los individuos, Santillan

menciona: (Arturo, 2007) La satisfacción laboral como causante de la rotación trae consigo una serie de agentes que se ven influenciados por la misma motivación, esto son: Las situaciones personales, salario, situación organizacional, situación ambiental.

Chiavenato (Idalberto, Administracion de Recursos HUMANOS, 1999) menciona que el costo de la rotación de personal involucra costos primarios, secundarios y terciarios.

- Costos primarios: son los directamente relacionados con el retiro de cada empleado y su reemplazo por otro.
- Costos secundarios: son aspectos difíciles de evaluar en forma numérica otros relativamente intangibles, en su mayor parte de carácter cualitativo. Se refieren a los efectos colaterales e inmediatos de la rotación.
- Costos terciarios: están relacionados con los efectos colaterales mediatos de la rotación, que se manifiesta a mediano y largo plazo. Son solo estimables.

La rotación del personal, al ser acelerada, se convierte en un factor de perturbación, pues la rutina, ansiedad, miedo, son parte de su diario vivir dentro del ámbito laboral y muchas veces se traslada a su vida familiar.

1.2.2.4 Índice de Rotación de Personal

El cálculo del índice de rotación de personal está basado en el volumen de entradas y salidas de personal en relación con los recursos disponibles en cierta área de la organización, dentro de cierto periodo de tiempo y en términos porcentuales.

La ecuación para medir la rotación de personal es la siguiente:

$$\text{Índice de rotación de personal} = ((A + D)/2)(100)/EM$$

A = Admisiones de personal en el área considerada dentro del periodo considerado.

D = Desvinculación de personal en el área considerada dentro del periodo considerado.

EM = Efectivo medio del área dentro del periodo considerado. Puede ser obtenido por la suma de los efectivos existentes en la iniciación y en la finalización del periodo, dividida para dos.

La rotación de personal expresa el porcentaje de los empleados que circulan sobre el número medio de empleados, en el área y en el periodo considerado.

Un índice de rotación de personal equivalente a cero demostraría un estado de total estancamiento de la organización. Por otro lado un índice de rotación de personal elevado reflejaría un estado de fluidez y entropía de la organización que no podría fijar y asimilar adecuadamente sus recursos humanos.

El índice de rotación ideal sería aquel que permitiera a la organización retener un personal de buena calidad, sustituyendo a aquel que presenta distorsiones de desempeño difíciles de ser corregidas dentro de un programa factible y económico. No hay un número que defina el índice ideal de rotación, sino una situación específica para cada organización en función de sus problemas y de la propia situación externa del mercado.

El estudio de la rotación de personal descubre los motivos por los cuales algunas personas desean salir de la organización y esto nos ayudará a buscar soluciones para evitar que esto ocurra, pues en la mayoría de los casos dicho personal tiene experiencia, conocimientos, habilidades, aptitudes y sobre todo actitud que la empresa necesita para su producción normal.

Las causas más comunes, que aumentan la rotación de personal en las empresas son las siguientes:

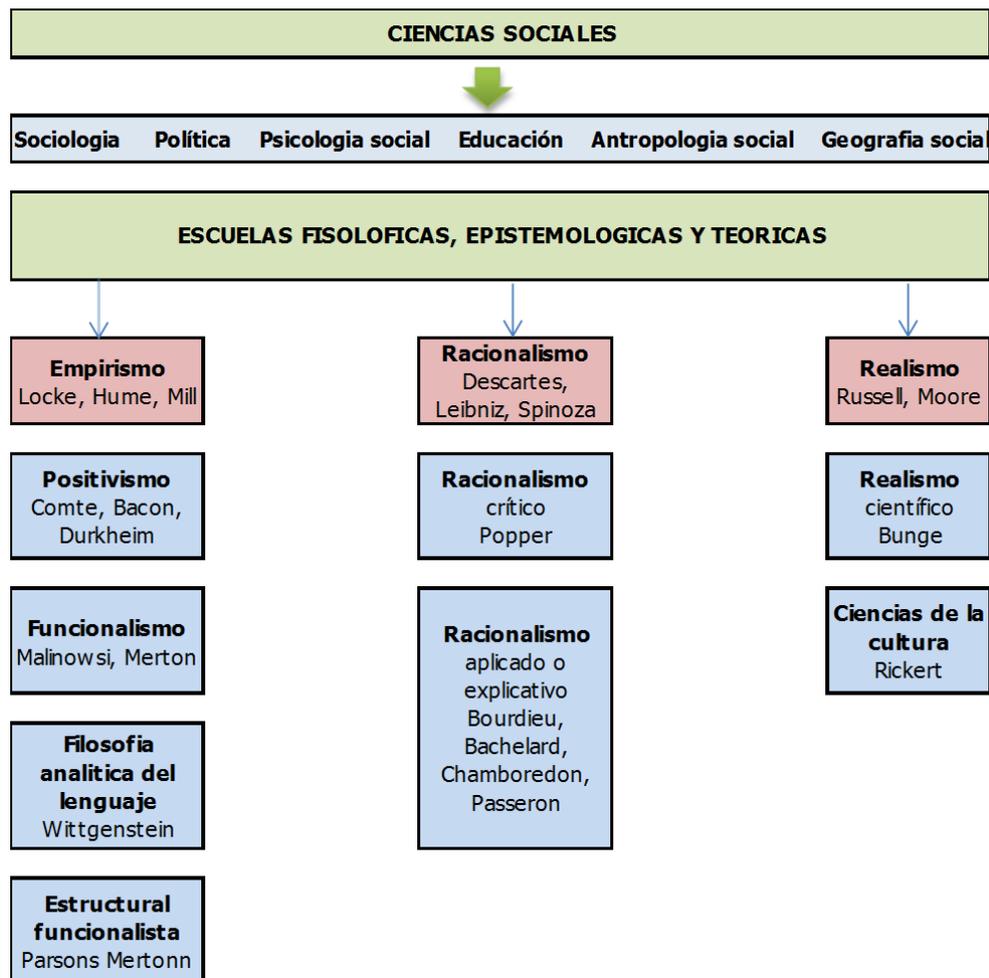
1. El contenido de trabajo y los salarios, cuando esta relación no se complementa, el trabajador busca una solución a esta situación dentro o fuera de su empresa.
2. Las condiciones laborales, cuando el ambiente laboral no es el más adecuado, hace que el empleado se sienta insatisfecho.
3. El sistema de estimulación moral y material vigente en la empresa produce motivación o desmotivación del empleado.
4. La falta de posibilidades de superación y promoción, provoca desmotivación.
5. Los escasos beneficios, servicios, prestaciones que se les brinda por pertenecer a la organización.
6. Los motivos personales, tales como problemas con la vivienda, carencia de guarderías, atención a familiares enfermos, salidas del país, lejanía del centro de trabajo y problemas con el transporte.

Al conocer estas causas de la rotación de personal, se deben buscar formas distintas e innovadoras para mantener a los empleados, sueldos atractivos, bonificaciones o

compensaciones, incentivos por antigüedad, uniformes, horarios flexibles, entre otras pues al bajar la rotación, no solo se crea un ambiente de integración entre los colaboradores más antiguos, sino que también favorece la estabilidad de las relaciones de trabajo, mejorando la productividad de la empresa y sus colaboradores.

1.2.3. ADOPCION DE UNA PERSPECTIVA TEORICA

El presente estudio en su estructura epistemológica se basa en las ciencias sociales, directamente en la psicología laboral.



(Juan, 2013)

Grafico 3 Perspectiva teórica

La generación de nuevos conocimiento y aportes a la ciencia deben tener su fundamento filosófico, caso contrario se convierten en conceptos simples sin mayor complejidad y carentes de un fundamento científico, con la aplicación de la Epistemología, las Ciencias Sociales han propuesto soluciones en los momentos críticos de la construcción del conocimiento. El presente estudio en su marco epistemológico se construye en base al alcance de las Ciencias Sociales que para este fin considera a ciencias como la sociología, la ciencia política, la psicología social, la educación, la antropología social y la geografía social, dejando fuera de aplicación por un momento a ciencias como la historia, la economía, el derecho que tienen sus propios enfoques metodológicos y filosóficos. (Juan, 2013)

Es fundamental citar a Briones (Guillermo, 2002) quien en términos generales, define a la epistemología como el análisis del conocimiento científico. En términos más específicos, esta disciplina analiza los supuestos filosóficos de las ciencias, su objeto de estudio, los valores implicados en la creación del conocimiento, la estructura lógica de sus teorías, los métodos empleados en la investigación y en la explicación o interpretación de sus resultados y la confirmabilidad y refutabilidad de sus teorías.

Las hipótesis ontológicas y gnoseológicas forman parte de las diversas escuelas filosóficas que enfrentan el problema del conocimiento de los objetos naturales y sociales. Las escuelas del empirismo y racionalismo abordan el origen del conocimiento, mientras que el idealismo, materialismo y realismo lo hacen desde la perspectiva de su esencia, de la relación entre objeto y sujeto.

1.2.2.5 Empirismo

El empirismo (del griego “empeira” = experiencia) sostiene que todo conocimiento se basa en la experiencia, afirmación con la cual se opone directamente al racionalismo para el cual, el conocimiento proviene, en gran medida, de la razón. Para el empirismo radical, la mente es como una “tabla rasa” que se limita a registrar la información que viene de la experiencia. Se distinguen tres tipos de empirismo: 1) el psicológico, para el cual el conocimiento se origina totalmente en la experiencia; 2) el empirismo gnoseológico que sostiene que la validez de todo conocimiento tiene su base en la experiencia; y 3) el empirismo metafísico según el cual no hay otra realidad que aquella que proviene de la experiencia y, en particular, de la experiencia sensible (Guillermo, 2002)

El empirismo fue desarrollado esencialmente por un grupo de filósofos ingleses entre los más destacados podemos citar a Locke, Hume y J.M. Mill, esta escuela filosófica niega la existencia de ideas innatas, verdades necesarias a priori, verdades autoevidentes, rechaza todo concepto metafísico (fundamento del racionalismo), pero si acepta los juicios sintéticos a priori, basados en la experiencia. El valor que esta escuela da a la experiencia como origen del conocimiento y como última instancia de contrastación de estas teorías, aporta a la investigación en ciencias sociales. El reconocimiento que la ciencia está compuesta por teorías conjuga la posición con el empirismo científico que reconoce el papel de la práctica científica en el desarrollo de la ciencia (Guillermo, 2002)

1.2.2.6 Positivismo

El término positivismo fue utilizado por primera vez por el filósofo y matemático francés del siglo XIX Auguste Comte (1798-1857), quien eligió la palabra positivismo sobre la base de que señalaba la realidad y la tendencia constructiva que él reclamó para el aspecto teórico de la doctrina. En general él se interesó por la reorganización de la vida social para el bien de la humanidad a través del conocimiento científico, y por esta vía, del control de las fuerzas naturales. Los dos componentes principales del positivismo, la filosofía y el gobierno (o programa de conducta individual y social), fueron más tarde unificados por Comte en un todo bajo la concepción de una religión, en la cual la humanidad era objeto de culto. (Juan, 2013)

“La posición central de Comte se caracteriza por su manifiesta aversión al espiritualismo metafísico y religioso y su admiración por los poderes y realizaciones exhibidos por el pensamiento científico. En este sentido, y de manera que lo acerca fuertemente al tipo de postura asumida por Francis Bacon en el siglo XVII, el interés principal de Comte no consiste en elaborar un nuevo sistema filosófico, sino en promover una profunda reforma social. En cuanto tal reforma requiere de una radical transformación intelectual, Comte desarrolla su posición positivista. Tal concepción destaca la importancia del espíritu científico en la sociedad: para Comte, las diferentes ciencias representan una alternativa de conocimiento de carácter unitario. Esta unidad que, más allá de las diferencias, observa las diferentes disciplinas científicas, está asegurada por el apego de todas ellas al método científico. La unidad del método

asegura la unidad de la ciencia. Comte busca aplicar al campo de la actividad humana el método científico de tal manera que se pueda generar un tipo de conocimiento sobre el hombre y la sociedad con la solidez de lo obtenido en las ciencias naturales: en este intento, insiste en la primacía del concepto de proceso y se preocupa, de manera particular, por ofrecer una explicación científica sobre los procesos históricos. Esta ciencia positiva es una disciplina de la modestia; y esta es su virtud. El saber positivo se atiene humildemente a las cosas; se queda ante ellas, sin intervenir, sin saltar por encima para lanzarse a falaces juegos de ideas; ya no pide causas sino solo leyes. Y gracias a esta austeridad logra leyes y las posee con precisión y certeza. (Juan, 2013)

El proyecto de investigación se fundamenta en el positivismo al sustentar que el único conocimiento autentico es el conocimiento científico el cual puede surgir de la afirmación de las teorías a través del método científico. La rotación de personal en las empresas lleva a analizar una problemática existente en las organizaciones industriales, comerciales y de servicio, que no se la consideraba como factores desencadenantes de riesgos laborales.

Sobre esta problemática se desarrolla el Marco Teórico en donde se proponen temas investigados en contextos.

1.2.2.7 Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa

El Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa investiga la relación entre factores psicosociales y salud, a través de los intercambios que se producen entre la empresa y el trabajador; y más concretamente en el desequilibrio entre los esfuerzos que el

trabajador realiza y las recompensas que obtiene. (Siegrist J. , Adverse health effects of effort - reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention., 1998)

Al estudiar los efectos adversos del aumento de esfuerzo por parte del trabajador unido a bajas recompensas, cambia el foco de atención del factor psicosocial control, constructo clave en el modelo demanda-control, al factor recompensas.

Para este enfoque, el rol laboral en la vida adulta juega un papel crucial en el desarrollo del trabajador, ya que las experiencias en el entorno laboral influyen en la autorregulación del sujeto al controlar la autoestima, la auto-eficacia, y el sentimiento de pertenencia a un grupo. Estas funciones de autorregulación proporcionan bienestar y salud al trabajador cuando los intercambios entre los roles laborales y las recompensas se realizan con éxito (Siegrist J. , Place, social exchange and health: Proposed sociological framework, 2000) . Sin embargo, la amenaza de un desequilibrio entre costes y ganancias, o el estar excluido de ese intercambio, puede deteriorar estas funciones de autorregulación del sujeto, ya que bajo estas condiciones es probable que aparezcan sentimientos recurrentes de amenaza, ira, depresión o desmoralización, que aumentan la susceptibilidad a la enfermedad como resultado de reacciones de tensión (Siegrist J. S., 2004) Así, el constructo control sobre el estatus ocupacional (status control) es fundamental en el modelo, refiriéndose a aquellos aspectos de la carrera laboral que amenazan las funciones de autorregulación del trabajador. Esta “pérdida o interrupción del rol laboral” constituirá una de las principales fuentes de estrés laboral, ya que bajo estas circunstancias se restringe el

control sobre las recompensas, afectando a la salud y bienestar del trabajador (Siegrist J. , Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1996)

El último pilar de la teoría lo constituyen las diferencias individuales en la percepción de desequilibrio esfuerzo-recompensa. Los sujetos que presentan un patrón motivacional caracterizado por un compromiso elevado en el trabajo y una alta necesidad de aprobación (sujetos sobre comprometidos), tienen un mayor riesgo de experimentar tensión debido a un intercambio no simétrico. Se exponen con mayor frecuencia a altas demandas en el trabajo o exageran sus esfuerzos más allá de lo formalmente necesario; como resultado, son más vulnerables a la frustración, debido a las elevadas expectativas con respecto a las recompensas.

(Siegrist J. , Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1996), desarrolla este concepto: sobre compromiso, necesidad de control o esfuerzo intrínseco, a partir del análisis crítico de un patrón global de afrontamiento, el patrón de conducta tipo A. Los sujetos caracterizados por este patrón suelen experimentar un incremento de excitación ante situaciones de demanda.

Existen algunas evidencias de la estabilidad (intrapersonal) en el tiempo de este patrón motivacional (Siegrist J. , Soziale Krisen und Gesundheit (Social crises and health), 1996b), por lo que el autor lo considera un factor de riesgo en sí mismo, incluso en ausencia de condiciones de desequilibrio en el trabajo. Sin embargo, el modelo postula que los mayores efectos sobre la enfermedad y el bienestar del

trabajador se producirán cuando los factores estructurales (entorno laboral) y de personalidad (esfuerzo intrínseco) actúan a la vez.

Por tanto, a partir del modelo se estudian dos factores: esfuerzo y recompensa. La dimensión esfuerzo se operativiza como: esfuerzo extrínseco, que hace referencia a las demandas del trabajo en sí, y esfuerzo intrínseco, que se define como la motivación de los trabajadores en relación a dichas demandas. Las recompensas que reciben los trabajadores por su esfuerzo provienen de tres fuentes: dinero, estima y seguridad laboral.

De acuerdo con la teoría de las expectativas, el trabajador, al ser racional, haría algo para compensar el desequilibrio producido entre esfuerzos y recompensas, como por ejemplo, trabajar menos (Vromm, 1964). En algunas ocasiones estos postulados no son válidos, ya que no tienen en cuenta las limitaciones sociales en las que los sujetos toman sus decisiones, en especial aquellas relacionadas con la inestabilidad laboral (Siegrist J. , Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996) Así, trabajadores manuales que tienen pocas oportunidades para cambiar de empleo no minimizan su esfuerzo incluso si las ganancias disminuyen. La razón de este comportamiento lo constituye el riesgo de ser despedido o el miedo a un cambio de puesto de menor categoría. En estos casos, mantener el trabajo es mucho más importante que obtener beneficios inadecuados.

Esta situación también puede aparecer en empleados de alto estatus laboral (elevada seguridad laboral); un ejemplo son aquellos trabajadores que por razones estratégicas, asumen un trabajo extra y responsabilidades adicionales para poder

competir en una promoción futura. Algunos estudios indican que las aspiraciones fracasadas durante años, constituyen un grupo de factores psicosociales de riesgo entre las víctimas que sufren trastornos cardiovasculares de forma prematura (Siegrist J. D., 1982). Por tanto, el modelo se puede aplicar a un gran número de grupos ocupacionales, aunque de forma más notable, a aquellos que sufren un crecimiento en la fragmentación de su mercado laboral, los que están expuestos al desempleo y a cambios socioeconómicos rápidos; y también, hasta cierto punto, a quienes desarrollan carreras profesionales muy competitivas.

Otras veces, este desequilibrio se mantiene debido a que el trabajador está excesivamente comprometido con las demandas (esfuerzo intrínseco), o lo que es lo mismo, tiene una gran necesidad de control. Es probable que estas personas movilicen mucha energía en el trabajo, incluso en condiciones de bajas recompensas. Esto se explica, en una parte, por características perceptivas y estilo atribucional, y en otra, por la auto gratificación que produce la percepción de tener el control en situaciones exigentes (Siegrist J. , Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996)

Así, un gran número de los contratos laborales son considerados no simétricos, lo que provoca tensión en los trabajadores debido al desequilibrio esfuerzo/recompensas. Se espera que este tipo de contratos sean frecuentes en una economía global, caracterizada por: inseguridad laboral, movilidad forzosa en el puesto de trabajo, contratos de baja duración y aumento en la competición salarial.

(Siegrist J. , Effort-Reward Imbalance at Work and Health. In P.L. Perrewe, y D.C. Ganster, 2002), diferencia entre estresor y experiencia estresante. Los estresores

son las demandas ambientales o amenazas que ponen a prueba o exceden las habilidades personales para enfrentarse a los desafíos. Las experiencias estresantes, hacen referencia a la parte afectiva del proceso que alcanza la conciencia, es decir, la percepción de desequilibrio esfuerzo/recompensa por parte del trabajador. Tensión es la respuesta tanto psicológica como fisiológica que da el sujeto ante un estresor. La respuesta psicológica incluye emociones negativas mientras que la fisiológica afecta a la activación del sistema nervioso autónomo y las reacciones neuro-hormonales e inmunitarias. En particular, los estresores nuevos o peligrosos son evaluados por el sujeto, que moviliza sus recursos para hacer frente a esa amenaza o satisfacer las demandas. Semejantes esfuerzos son calificados como afrontamiento (coping), y ocurren a nivel comportamental, cognitivo, afectivo y motivacional (Lazarus R. , 1991). Numerosas investigaciones indican la existencia de un camino directo de procesamiento de la información afectiva que evita las estructuras cerebrales encargadas del procesamiento consciente. Esto implica que solamente una parte de las respuestas de tensión son conocidas por el sujeto (LeDoux J. , 1987) (LeDoux J. , 1996)

Estrés laboral se entiende, en el modelo, como tensión y se evalúa a partir del ratio esfuerzo-recompensa y/o a través de la variable sobre compromiso (esfuerzo intrínseco).

Las evidencias empíricas de la Teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa, corresponden a estudios en los que se investiga la relación entre estrés laboral (tensión) y determinados indicadores de salud y bienestar, principalmente trastornos cardiovasculares y sus factores de riesgo asociados. Además se ha investigado su

vinculación con otros trastornos, como: depresión, abuso de sustancias, burnout, problemas psiquiátricos leves, trastornos músculo-esqueléticos, quejas psicosomáticas y pobre auto-evaluación de la salud.

Las investigaciones con este modelo no sólo pretenden evaluar la validez predictiva de la teoría, sino también la parsimonia del modelo. Para ello, se utiliza el análisis de regresión logística que estima la incidencia asociada a la variable predictora (tensión, ratio esfuerzo/recompensa) para distintos criterios de salud, en función del trastorno que se quiera estudiar.

El modelo, además de predecir eventos cardiovasculares y explicar la prevalencia de los factores de riesgo coronario; también tiene algo que decir con respecto a la baja reactividad de los indicadores cardiovasculares y hormonales ante situaciones de desafío mental en trabajadores sometidos a experiencias de estrés. Esta última observación debe ser interpretada en el marco de los efectos a largo plazo de la exposición a estresores crónicos en la regulación del sistema nervioso autónomo.

Con los fundamentos y modelos teóricos expuestos, es importante citar los conceptos esenciales para el desarrollo de la investigación, de tal forma de aclarar los términos que se utilizarán en la elaboración del estudio y que tienen influencia directa con la rotación de personal de la empresa.

1.2.2.8 Marco teórico contextual y legal

Uno de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, es “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” (Senplades, 2013), en la Constitución de la República del 2008 en su Art. 326 numeral 5 se indica que “Toda persona tendrá

derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constituyente, 2008); esto implica la generación del trabajo como fuente de realización personal y la base fundamental para el despliegue de las aptitudes de las personas enlazadas con la vida familiar y personal, esta investigación es importante para que la empresa ofrezca un ambiente laboral saludable, para el cumplimiento de las normativas legales vigentes de Seguridad y Salud Ocupacional y para que el trabajador se beneficie porque su trabajo estará dentro de una esfera de bienestar.

1.2.2.3 CÓDIGO DE ÉTICA

Esta investigación sigue los principios del Código de Ética del Investigador (medica, 2007):

I. Promoverá y realizará investigaciones que lleven a aumentar el bienestar de la población. Hará buen uso de los fondos otorgados para realizar su investigación.

II. Cumplirá las normas institucionales y gubernamentales que regulan la investigación, como las que velan por la protección de los sujetos humanos, el confort y tratamiento humano de los sujetos animales y la protección del ambiente.

III. Reportará los hallazgos de su investigación de manera abierta, completa y oportuna a la comunidad científica y compartirá razonablemente sus resultados con otros investigadores.

IV. Describirá sus experimentos tal como los realizó. Mostrará su trabajo, metodología y análisis de la forma más precisa posible.

V. Nunca usará el trabajo de otros como que fuera el suyo propio. Citará adecuadamente las investigaciones relevantes que se hayan publicado previamente.

VI. Tratará los manuscritos y las solicitudes de financiamiento con confidencialidad y evitará su uso inapropiado cuando actúe como evaluador.

VII. Revelará los conflictos de intereses que puedan presentarse en sus distintos roles como autor, evaluador y tutor.

VIII. Dará entrenamiento y experiencia a sus aprendices cuando sirva de tutor para aumentar sus habilidades y conocimiento en la práctica ética de la investigación. Reconocerá apropiadamente las contribuciones de ellos a la investigación.

IX. Incentivará y apoyará la publicación oportuna de resultados de sus aprendices sin imponer restricciones que no se hayan mencionado con anticipación.

X. Creará y mantendrá un ambiente de trabajo que propicie la diversidad cultural sin discriminación de ninguna naturaleza.

1.2.2.4 DELIMITACIÓN ESPACIO - TEMPORAL

Este proyecto de investigación se llevará a cabo con 138 trabajadores de la empresa Estructuras de Acero ESACERO S.A. durante los meses mayo a junio del 2015.

1.2.3. HIPOTESIS

A mayor presencia de factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la empresa Estructuras de Acero ESACERO S.A., mayor rotación de personal.

1.2.4 IDENTIFICACION Y CARACTERIZACION DE VARIABLES

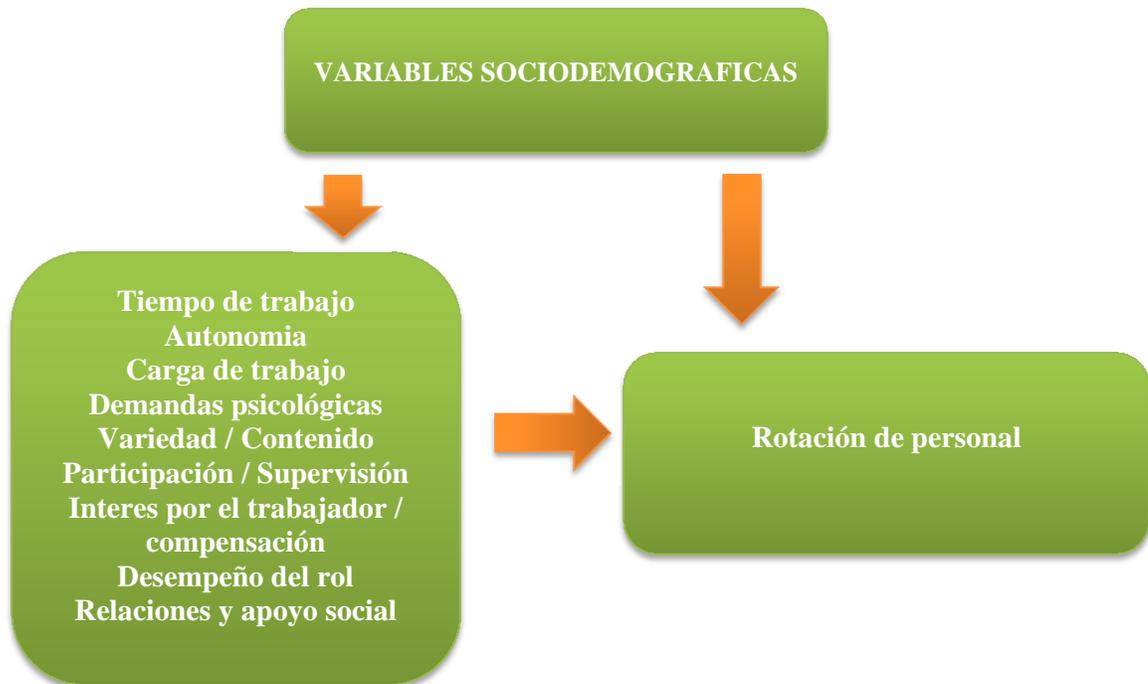


Grafico 4 Identificación y caracterización de variables

1.2.4.1 VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

Tabla 2 Variables sociodemográficas

Variable Sociodemográficas	Definición Conceptual	Definición Operacional	Nivel de Medición	Indicadores
Genero	Conjunto de características diferenciadas que se asigna a hombres y mujeres	Hombre / Mujer	Cuestionario sociodemográfico	# personas por genero
Area de trabajo	Actividad productiva por la que se recibe un salario	Administración Producción Mantenimiento Bodega Ingeniería	Cuestionario sociodemográfico	# personas por área
Tiempo de servicio	El tiempo transcurrido a partir del ingreso del personal	Meses Años	Cuestionario sociodemográfico	# personas
Edad	Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.	Años cumplidos	Cuestionario sociodemográfico	# personas

1.2.4.2 VARIABLES DEPENDIENTES

Tabla 3 Variables dependientes

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Nivel de Medición	Indicadores
Rotación de personal	la rotación puede definirse como el número de salidas y entradas de personal a una empresa, tomando en cuenta el número total de empleados de la misma.	Número de variaciones de personal con respecto al total del personal	Listados de nómina	# variaciones Total nómina

1.2.4.3 VARIABLES INDEPENDIENTES

Tabla 4 Variables independientes

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Nivel de Medición	Indicadores
Tiempo de trabajo	Se refiere a la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral.	Evalúa el impacto del tiempo de trabajo considerando: períodos de descanso, cantidad, calidad y efecto del tiempo de trabajo en la vida social.	Siempre o casi siempre A menudo A veces Nunca o casi nunca	Riesgo: Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Autonomía	Capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones en sus actividades.	Capacidad para tomar decisiones sobre aspectos de la estructuración temporal de toda la organización de su trabajo	Siempre o casi siempre A menudo A veces Nunca o casi nunca	Riesgo: Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Carga de trabajo	Nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente.	Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. ¹	Siempre o casi siempre A menudo A veces Nunca o casi nunca	Riesgo: Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Demandas psicológicas	Exigencia de naturaleza cognitiva y emocional a las que se enfrenta el trabajador en la ejecución de sus tareas.	Grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador al ejecutar sus tareas.	Siempre o casi siempre A menudo A veces Nunca o casi nunca	Riesgo: Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Variedad & Contenido	Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo para el trabajador.	En qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido.	Siempre o casi siempre A menudo A veces Nunca o casi nunca	Riesgo: Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Participación & Supervisión	Recoge las dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación y el que ejerce la organización sobre el trabajador.	Valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus supervisores le participan o ejercen	Siempre o casi siempre A menudo A veces Nunca o casi nunca	Riesgo: Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Interés por el trabajador & Compensación	Preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores así como la percepción de seguridad en el empleo y la retribución económica que obtiene	Grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.	Siempre o casi siempre A menudo A veces Nunca o casi nunca	Riesgo: Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Desempeño de rol	Conjunto de expectativas de conducta asociadas con el puesto de trabajo	Conjunto de expectativas de conducta asociadas con el puesto de trabajo	Siempre o casi siempre A menudo A veces Nunca o casi nunca	Riesgo: Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Relaciones y apoyo social	Aspecto de las condiciones de trabajo producto de las relaciones del entorno laboral	Medición de las relaciones entre las personas que participan en el ambiente de trabajo	Siempre o casi siempre A menudo A veces Nunca o casi nunca	Riesgo: Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada

CAPITULO II. MÉTODO

2.1 NIVEL DE ESTUDIO

La investigación a desarrollarse es de tipo descriptivo y correlacional y tomará como base el análisis en todas las áreas de la Empresa que será investigada, para identificar y evaluar a través del método FPSICO la exposición a riesgos psicosociales para proponer medidas de control.

2.2. MODALIDAD DE INVESTIGACION

La presente investigación comprende la recolección de datos registrados en el área de Recursos Humanos de la empresa investigada y la toma de datos en campo. Las personas que acepten ser parte de este estudio, contestarán un cuestionario y una encuesta.

1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO
2. Encuesta de datos sociodemográficos.

2.3. MÉTODO

El método a utilizarse es el Hipotético-Deductivo, pues es parte de una hipótesis que será sometida a una verificación.

También se aplicará el método Estadístico como proceso de obtención, análisis e interpretación de las variables para que exista una mejor comprensión de la realidad de la empresa y una optimización en la toma de decisiones.

2.4. POBLACION Y MUESTRA

Se trabajará con el 100% de la población, cuya distribución se realizará de la siguiente manera: 10% pilotaje, 10% restitución, 80% trabajo de investigación.

2.4.1 Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Ser empleado de la empresa
- Que acepte se parte de la investigación.

Criterios de exclusión

- Que se encuentre en actividades de montaje fuera de la ciudad, mientras se levanta la información.
- Que se encuentren en el proceso de desvinculación de la empresa

Criterios de eliminación

- Personal que participo en el pilotaje
- Personal que contesten de manera incorrecta o incompleta los cuestionario

2.5 SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para la selección del Instrumento a trabajar, se consideró la Normativa Legal CD 390, en el cual indica que para la evaluación de factores de riesgo se requiere que estos sean elaborados por entidades de reconocido prestigio internacional y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), lo posee, por tanto el instrumento que se va a utilizar en esta investigación será el cuestionario FPSICO Versión 3.0, el cual evalúa factores motivacionales relacionados con las actividades laborales, este método es un instrumento de aplicación individual que permite realizar un diagnóstico de la situación psicosocial de una empresa o de áreas determinadas de la misma. El método FPSICO 3.0, consta de 44 preguntas y evalúa 9 factores:

1. Tiempo de Trabajo (TT)
2. Autonomía (AU)
3. Carga de Trabajo (CT)
4. Demandas psicológicas (DP)
5. Variedad / Contenido (VC)
6. Participación / Supervisión
7. Interés por el trabajador / Compensación (ITC)
8. Desempeño de rol (DR)
9. Relaciones y apoyo social (RAS)

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. Evalúa el impacto del tiempo de

trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social. La evaluación se hace a partir de los siguientes ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6). (INSHT, 2014)

AUTONOMIA (AU) Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

Autonomía temporal. Se refiere a la libertad concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, la distribución de los descansos durante la jornada y el disfrute del tiempo libre para atender a cuestiones personales. La evaluación se hace a partir de los siguientes ítems:

Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

Determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9)

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

Actividades y tareas (Ítem 10 a)

Distribución de tareas (Ítem 10 b)

Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

Distribución turnos (Ítem 10h). (INSHT, 2014)

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 o emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

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

Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

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

Tiempo de atención (Ítem 21)

Intensidad de la atención (Ítem 22)

Atención sobre múltiples tareas (Ítem 27)

Interrupciones (Ítem 30)

Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

Cantidad y dificultad de la tarea. La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

Los ítems que valoran estos aspectos son los siguientes:

Cantidad de trabajo (Ítem 26)

Dificultad del trabajo (Ítem 28)

Necesidad de ayuda (Ítem 29)

Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4) (INSHT, 2014)

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. Las exigencias cognitivas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información

de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma, el sistema cognitivo se ve comprometido, en mayor o menor medida, en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

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

Exigencias cognitivas

Capacidades de aprendizaje (33 a)

Capacidades de adaptación (33 b)

Capacidades de iniciativas (33 c)

Capacidades de memorización (33 d)

Capacidades de creatividad (33 e)

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

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo hacia los superiores, subordinados. Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación y compromiso con las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones

interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc.). Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con el cliente. La evaluación se hace a partir de los ítems siguientes:

Exigencias emocionales

Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

Ocultación de emociones ante otras personas (clientes, alumnos) (Ítem 34 d)

Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

Demandas de respuesta emocional (Ítem 36) (INSHT, 2014)

VARIEDAD/ CONTENIDO DEL TRABAJO (VC) Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas. Este factor se evalúa mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se

trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que evalúan este factor son los siguientes:

Trabajo rutinario (Ítem 37)

Sentido del trabajo (Ítem 38)

Contribución del trabajo (Ítem 39)

Reconocimiento del trabajo (Ítem 40) (INSHT, 2014)

PARTICIPACION/ 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.

Así, la “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Grado de participación (Ítem 11)

En introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11a)

En introducción de cambios en la manera de trabajar (Ítem 11b)

En lanzamiento de nuevos productos o servicios (Ítem 11c)

En la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11d)

En introducción de cambios en la dirección (Ítem 11e)

En la contratación de nuevo personal (Ítem 11f)

En la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11g).

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

Control ejercido por el inmediato superior (Ítem 12)

Supervisión sobre el método para realizar el trabajo (Ítem 12a)

Supervisión sobre la planificación del trabajo (Ítem 12b)

Supervisión sobre el ritmo de trabajo (Ítem 12c)

Supervisión sobre la calidad del trabajo (Ítem 12d) (INSHT, 2014)

INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPRESIÓN (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. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene. La evaluación se hace a partir de los ítems siguientes:

Información proporcionada al trabajador (Ítem 13)

Información sobre las posibilidades de formación (Ítem 13a)

Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13b)

Información de los requisitos para plazas de promoción (Ítem 13c)

Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13d)

Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

Satisfacción con el salario (Ítem 44 (INSHT, 2014)

DESEMPEÑO DE ROL (DR) Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende tres aspectos fundamentales:

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

Especificaciones de las competencias (Ítem 14a)

Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14b)

Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14c)

Especificaciones de la calidad de trabajo (Ítem 14d)

Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14e)

Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

El conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

Tareas irrealizables (Ítem 15a)

Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15b)

Conflictos morales (Ítem 15c)

Instrucciones contradictorias (Ítem 15d)

Sobrecarga de rol (Ítem 15 e) (INSHT, 2014)

RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS) El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos que se derivan de las relaciones entre las personas en el entorno de trabajo. Recoge el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y la calidad de tales relaciones, situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,...), ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación. Los ítems que valoran estos aspectos son los siguientes:

Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16)

Calidad de las relaciones (Ítem 17)

Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a)

Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18 b-18d)

Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)

Exposición a discriminación (Ítem 20). (INSHT, 2014)

2.5.1 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

La versión FPsico3.0, permite obtención información de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método, fichas de ayuda para la recogida de información previa a la evaluación y para la planificación de las actuaciones preventivas. Su objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. Incluye diversos apartados teóricos que pretenden aportar información teórica y facilitar la tarea de evaluación e intervención para la mejor de las condiciones psicosociales. La metodología Fpsico 3.0 INSHT, puede ser utilizado en cualquier empresa independientemente de su actividad o tamaño. Se requiere conocimientos sobre Psicología del trabajo y sobre aplicación de cuestionarios así como estadística básica. (INSHT, 2014)

Diseño y contenido del cuestionario: Esta técnica permite la aplicación colectiva con un costo de tiempo reducido, facilita el anonimato y posibilita el tratamiento estadístico de los datos para la comparación de diversos colectivos.

Para la revisión del contenido de la versión original se partió de una propuesta conceptual de los factores que debían incluirse, lo que permitió definir que variables debían ser consideradas así como definir el listado de factores, que fue sometido a una prueba de juicio de expertos. Estas pruebas se utiliza para contrastar la validez de contenido de los ítems y consisten en pedir a personas expertas en el área que miden

los ítems que señalen su grado de adecuación a unos criterios y definiciones establecidos en el listado y definiciones de factores. Ello permitió comprobar que, a nivel teórico, las preguntas que se plantean son representativas de los factores que se pretenden medir. A partir del listado de factores se pasaron a definir los indicadores correspondientes y, con base al cuestionario con el que ya se contaba, a formular preguntas nuevas o reelabora preguntas que podían ser mejoradas. Con ello se obtuvo un borrador del cuestionario que, de nuevo fue sometido a un juicio de expertos.

Con esta primera versión, se llevo a cabo una prueba piloto que permitió determinar los índices de discriminación de los ítems e introducir en el cuestionario las modificaciones necesarias a fin de garantizar las propiedades psicométricas del cuestionario.

El estudio psicométrico ha consistido en la obtención de la fiabilidad como consistencia interna (coeficiente de Cronbach) y diversas evidencias de validez (validez de criterio: relaciones con otras variables y validez de constructo: estudio de la estructura interna) del instrumento en la medición de los riesgos psicosociales a partir de la aplicación del cuestionario a una muestra de 1.718 trabajadores (Ferrer, 2010).

Fiabilidad: Para cada uno de los factores, así como la escala en su conjunto, se ha obtenido el coeficiente de Cronbach, indicador de la fiabilidad como consistencia interna del instrumento. Los criterios de interpretación (Muñiz, 2005) (Prieto, 200) se detallan a continuación:

Inadecuada: $r < 0,60$
 Adecuada pero con déficits: $0,60 \leq r < 0,70$
 Adecuada: $0,70 \leq r < 0,80$
 Buena: $0,80 \leq r < 0,85$
 Excelente: $r \geq 0,85$

El coeficiente alfa de Cronbach para valorar la consistencia interna de la escala global presenta un valor de 0,895 (n=1108), lo que indica una fiabilidad excelente a nivel global.

Tabla 5 Coeficientes alfa de Cronbach

FACTORES DEL FPSICO	n	(alfa de Cronbach)
Tiempo de trabajo	1660	0,697
Autonomía	1455	0,865
Carga de trabajo	1593	0,733
Exigencias psicológicas	1465	0,737
Variedad / Contenido	1539	0,705
Participación / Supervisión	1549	0,732
Interés por el trabajador / compensación	1556	0,844
Desempeño de rol	1582	0,842
Relaciones y apoyo social	1520	0,716

Validez de criterio: La validez relacionada con el criterio hace referencia a la correlación de la prueba con un criterio externo. Los criterios elegidos para su comparación con el método de factores psicosociales fueron el grado de satisfacción laboral y la salud laboral y la salud percibida. Se ha calculado el coeficiente de correlación entre los datos obtenidos en el cuestionario de factores psicosociales y los obtenidos en la aplicación de la Escala General de Satisfacción (Warr, 1979) y el Cuestionario de Salud General (Goldberg, 1972). Se ha empleado el coeficiente de correlación producto - momento de Pearson

Coefficientes de correlación entre los factores y la Escala General de Satisfacción

Tabla 6 Coeficiente de Correlación de Pearson

Coeficiente de Correlación de Pearson		Satisfacción Total	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción Extrínseca
Tiempo de trabajo	Correlación de Pearson	-0,63	-0,048	-0,073
	pbilateral	0,14	0,06	0,004
Autonomía	Correlación de Pearson	-0,422	-0,427	-0,377
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Carga de trabajo	Correlación de Pearson	-0,290	-0,239	-0,315
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Exigencias psicológicas	Correlación de Pearson	-0,290	-0,285	-0,265
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Variedad / Contenido	Correlación de Pearson	-0,528	-0,535	-0,472
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Participación / Supervisión	Correlación de Pearson	-0,036	0,004	-0,074
	pbilateral	0,171	0,868	0,004
Interés por el trabajador / compensación	Correlación de Pearson	-0,624	-0,604	-0,586
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Desempeño de rol	Correlación de Pearson	-0,55	-0,513	-0,535
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Relaciones y apoyo social	Correlación de Pearson	-0,470	-0,446	-0,450
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001

Como puede observarse, en la mayoría de los casos se obtienen correlaciones moderadas y elevadas. Cabe destacar que las asociaciones con magnitud superior se muestran en los factores Autonomía, Variedad/Contenido, Interés por el trabajador/compensación, Desempeño de rol y Relaciones y apoyo social. El signo

negativo de las correlaciones es algo lógico ya que mayor puntuación en los factores del método implica mayor riesgo psicosocial, y por tanto es esperable una menor satisfacción con el trabajo

Coefficientes correlación entre los factores / escalas Cuestionario de Salud General

Tabla 7 Coeficientes de correlación entre los factores y las escalas del Cuestionario de Salud General

Coeficiente de Correlación de Pearson		GHQ Síntomas Somáticos	GHQ Ansiedad Insomnio	GHQ Disfución Social
Tiempo de trabajo	Correlación de Pearson	0,054*	0,139**	,109**
	pbilateral	0,045	< 0,001	< 0,001
Autonomía	Correlación de Pearson	0,185**	,213**	,228**
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Carga de trabajo	Correlación de Pearson	0,259**	,315**	,249**
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Exigencias psicológicas	Correlación de Pearson	0,185**	,226**	,182**
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Variedad / Contenido	Correlación de Pearson	0,156**	,171**	,240**
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Participación / Supervisión	Correlación de Pearson	0,035	,070*	0,05
	pbilateral	0,218		
Interés por el trabajador / compensación	Correlación de Pearson	0,250**	,264**	,261**
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Desempeño de rol	Correlación de Pearson	0,256**	,299**	,304**
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Relaciones y apoyo social	Correlación de Pearson	0,151**	,225**	,235**
	pbilateral	< 0,001	< 0,001	< 0,001

La tabla anterior especifica las correlaciones obtenidas entre los factores y el Cuestionario de Salud General, cuando éste último se utiliza en la detección de problemas de nueva aparición. Se obtienen correlaciones estadísticamente significativas de magnitud moderada o baja, destacando los coeficientes de correlación en el caso de Carga de trabajo, Interés por el trabajador/compensación, Desempeño de rol y Relaciones y apoyo social.

Validez de constructo: Se realizó un análisis factorial confirmatorio de la estructura de 9 factores a fin de verificar la estructura interna que se planteaba a nivel teórico. Se ha llevado a cabo a partir de la matriz de correlaciones policóricas, es decir bajo el supuesto de métrica ordinal, siendo el método de estimación la máxima verosimilitud (ADF – ERLS, método para distribuciones libres, adecuado en caso de trabajar en condiciones dificultosas (elevada curtosis)) (Ory, 2010)

En la siguiente tabla se puede observar los índices de ajuste del modelo propuesto: todos ellos indican un buen ajuste al modelo

Tabla 8 Índice de ajustes

(2)	5112,622 g.l.= 3533 p=,096 (2/g.l.= 1,447
Indice de ajuste normado de Bentler - Bonett (BBNFI)	0,925
Indice de ajuste no normado de Bentler - Bonett (BBNNFI)	0,942
Indice de ajuste coparativo (CFI)	0,935
Indice de ajuste de Bollen (IFI)	0,956

Indice de ajuste GFI de LISREL (GFI)	0,916
Indice de ajuste AGFI de LISREL (AGFI)	0,938
Raiz cuadrada de la media cuadrática del residual (RMR)	0,127
Raiz cuadrada de la media cuadrática del residual estandarizado (SRMR)	0,023
Raiz cuadrada de la media cuadrática del error de aproximación (RMSEA)	,035 (IC: ,034- ,036)

Analisis de datos: el método presenta los resultados en dos diferentes formatos; de un lado se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opinión de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado.

Perfil Valorativo: tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento FPSICO, se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Estos se sitúan cuatro niveles:

Tabla 9 Percentiles / Riesgo

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil \geq P85	Muy elevado
P75 \leq Percentil $<$ P85	Elevado
P65 \leq Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Los cuatro tramos mencionados, se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Para cada factor se indica debajo de cada escala, el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada uno de los tramos. La información que ofrece el Perfil Valorativo es complementada por la información descriptiva que se incluye en el Informe.

Informe: el Informe, ofrece los datos detallados que ofrecen información sobre cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual permite obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor.

Esta información puede ayudar a orientar a acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor. A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados. Asimismo, como información complementaria se incluye el posible rango de puntuación de cada factor, facilitándose para cada unidad de análisis, la media, la desviación típica y la mediana. Los resultados de la evaluación del cuestionario factores psicosociales 3.0, en la aplicación informática se presentan. La presentación gráfica de los resultados del Fpsico 3.0 (INSHT) se interpreta de la siguiente forma:

Situación Adecuada NO REQUIERE INTERVENCION	
Riesgo Moderado REQUIERE INTERVENCION INMEDIATO	
Riesgo Muy Elevado REQUIERE INTERVENCION INMEDIATO	

Grafico 5 Representación gráfica de los resultados

2.5.2 Pilotaje de los instrumentos

Los instrumentos seleccionados fueron sometidos a un pilotaje para garantizar que los encuestados estén claros con el objetivo, la forma de aplicación y la estructura de los ítems, se entregó la siguiente información a las personas que colaboraron en esta actividad:

1. Consentimiento informado para participantes de investigación
2. Encuesta de factores sociodemográficos
3. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales
4. Pilotaje de instrumentos

El pilotaje de los instrumentos se llevó a cabo a 10 empleados de diferentes áreas de la empresa, con las siguientes preguntas:

1. ¿El objetivo de la encuesta es claro?
2. ¿Usted se sintió a gusto al responder las preguntas?
3. ¿La redacción del instrumento fue clara?
4. ¿El espacio para responder las preguntas es el necesario?
5. ¿El tiempo es el adecuado?
6. ¿Algunos de los puntos le obligan a pensar demasiado antes de responder?
 - Si es así cuales
 - Que puntos le producen confusión
 - Tiene alguna sugerecia del contenido del cuestionario

Se procedió al tratamiento de la información, el ingreso de los datos y la estructura de los cuadros con los resultados obtenidos, para esta actividad se utilizó el

programa Excel, a fin de generar la evaluación técnica de los resultados obtenidos y del tratamiento de la información.

Tabla 10 Resultados pilotaje

TABULACION	SI	NO
PREGUNTA 1	10	0
PREGUNTA 2	10	0
PREGUNTA 3	10	0
PREGUNTA 4	9	1
PREGUNTA 5	6	4
PREGUNTA 6	0	10

RESULTADOS	SI	NO
PREGUNTA 1	100%	0%
PREGUNTA 2	100%	0%
PREGUNTA 3	100%	0%
PREGUNTA 4	90%	10%
PREGUNTA 5	60%	40%
PREGUNTA 6	0%	100%

Con los resultados obtenidos del pilotaje realizado, se puede continuar con la investigación y la toma de datos a la totalidad de la muestra.

Análisis de resultados PFSICO del pilotaje

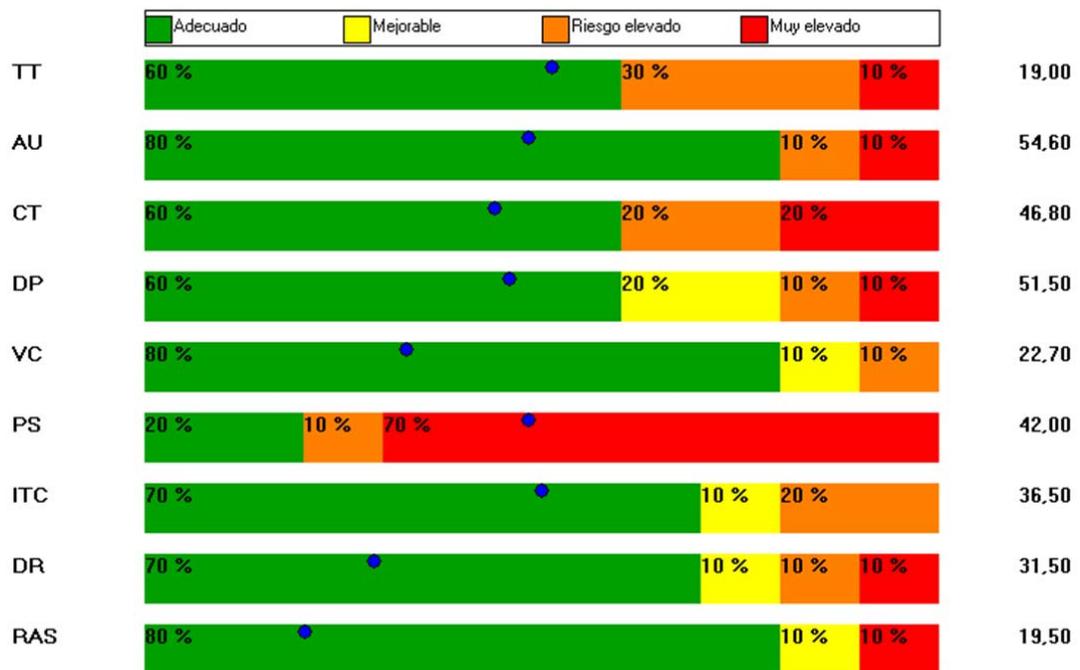


Grafico 6 Resultados pilotaje PFSICO

Los resultados que se obtuvieron en la tabulación del pilotaje del programa informático PFSICO, podemos deducir que el mayor factor de riesgo encontrado corresponde a Participación y Supervisión con un 70% de riesgo elevado y el 10% de riesgo moderado, se tomará como referencia estos datos, para saber si hay una tendencia en este factor de riesgo.

CAPITULO III. RESULTADOS

3.1 PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

3.1.1. LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para realizar el presente estudio, se realizaron 153 encuestas correspondientes al 100% de la población, de las cuales 10 fueron realizadas para el respectivo pilotaje, 5 encuestas no fueron válidas porque no estaban llenos todos los campos y 138 encuestas se tabularon para el análisis respectivo.

El análisis de datos se realizó en el siguiente orden: Variables sociodemográficas, variables dependiente y variables independientes, los resultados parciales se analizarán inmediatamente después de presentada la tabla y grafico correspondiente que fueron elaborados en el paquete informatico Excel.

3.1.1.1 Resultados variables sociodemográficas

GENERO

Tabla 11 Variable sociodemográfica Genero

Genero	No. Personas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hombres	108	78,26%	78,26%
Mujeres	30	21,74%	100,00%
	138	100%	

Del total de la muestra (138 personas), 30 personas de la empresa pertenecen al género femenino equivalente al 22% y 108 personas son del género masculino (78%) convirtiéndose en el sector mayoritario.

AREA DE TRABAJO

Tabla 12 Variable sociodemografica Area de Trabajo

Area	No. Personas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ventas	10	7,25%	7,25%
Soldadura	33	23,91%	31,16%
Produccion Esacero	47	34,06%	65,22%
Producción Metaelectro	13	9,42%	74,64%
Mantenimiento	10	7,25%	81,88%
Bodega	10	7,25%	89,13%
Administración	15	10,87%	100,00%
	138	100%	

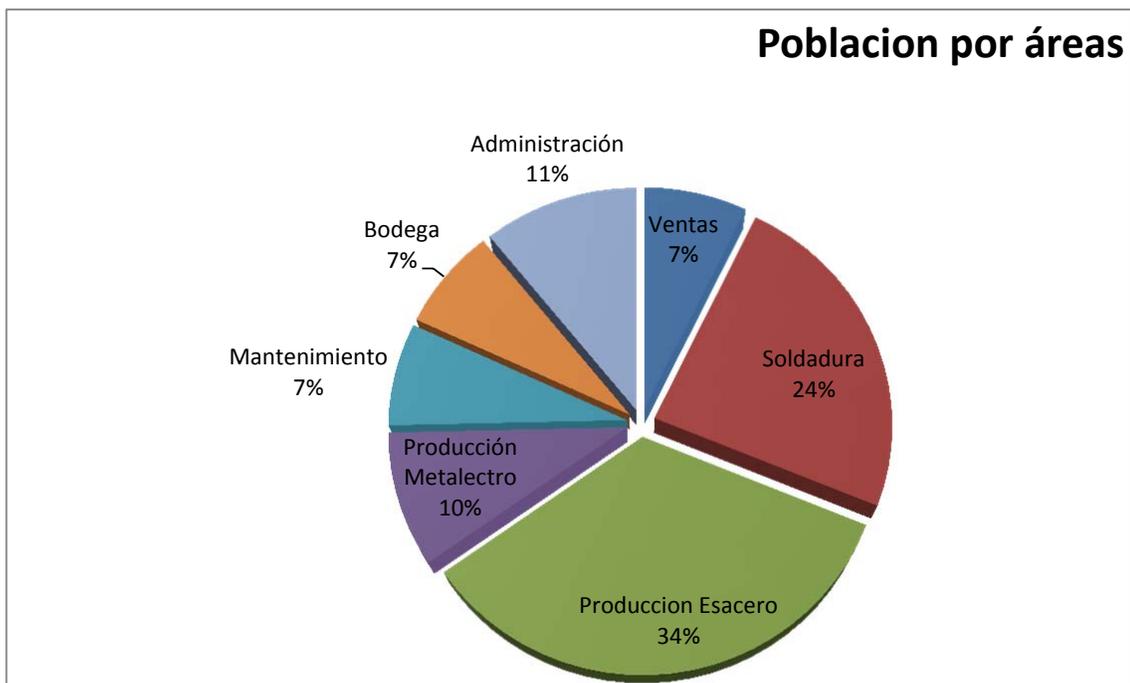


Grafico 7 Poblacion por áreas

Para efectos del análisis y cumplimiento de los objetivos se realizó la investigación de la población por áreas de trabajo, la empresa tiene 7 áreas: producción escero, producción metaelectro, soldadura, ventas, administración, bodega, mantenimiento la mayor población se encuentra en el área de producción escero 47 trabajadores (34%) , soldadura 33 personas (24%), producción metaelectro 13 personas (10%), administración 15 personas (11%), ventas, bodega y mantenimiento 10 personas por área (7%).

TIEMPO DE SERVICIO

Tabla 13 Variable sociodemográfica Tiempo de Servicio

Tiempo de servicio	No. Personas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
menos de un año	51	36,96%	36,96%
entre 1 y 3 años	29	21,01%	57,97%
más de 3 años	58	42,03%	100,00%
	138	100%	

Se consideró 3 niveles para el análisis por tiempo de servicio, personal nuevo o con menos de un año de permanencia 51 personas (37%), personal entre 1 y 3 años de servicio 29 personas (21%) y finalmente los trabajadores con más de 3 años de permanencia 58 personas (42%).

EDAD

Tabla 14 Variable sociodemográfica edad

Area	No. Personas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Joven (18-30 años)	76	55,07%	55,07%
Adulto joven (31-43 años)	54	39,13%	94,20%
Adulto mayor (44 años - adelante)	8	5,80%	100,00%
	138	100%	

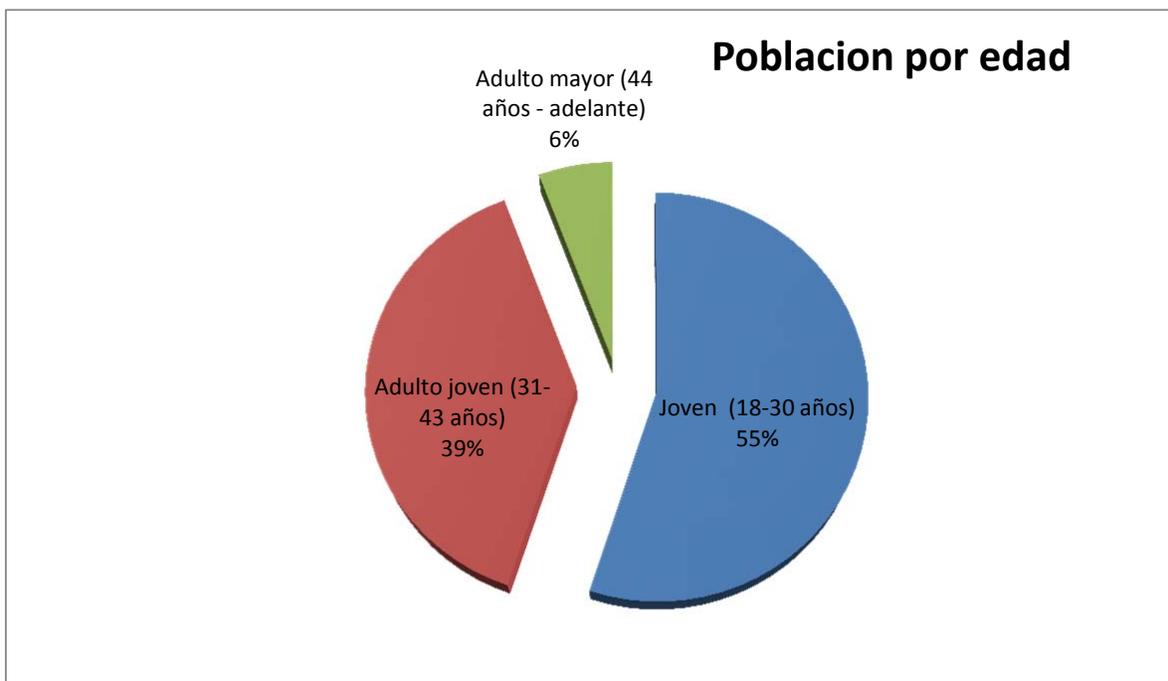


Gráfico 8 Población por edad

En cuanto a la edad de los trabajadores, 76 personas (55%) tienen entre 18 y 30 años, 54 personas (39%) tienen entre 31 y 43 años y 8 personas (6%) tienen 44 años en adelante, con este análisis se encuentra que la población de la empresa es joven.

3.1.1.2 Resultados de variables dependientes

ROTACION DE PERSONAL

Tabla 15 Índice de rotación

TRIMESTRE	INDICE PROMEDIO DE ROTACION
Primer trimestre 2013	4,26%
Segundo trimestre 2013	2,15%
Tercer trimestre 2013	1,57%
Cuarto trimestre 2013	1,70%
Primer trimestre 2014	7,18%
Segundo trimestre 2014	2,73%
Tercer trimestre 2014	5,45%
Cuarto trimestre 2014	2,54%
Primer trimestre 2015	3,06%

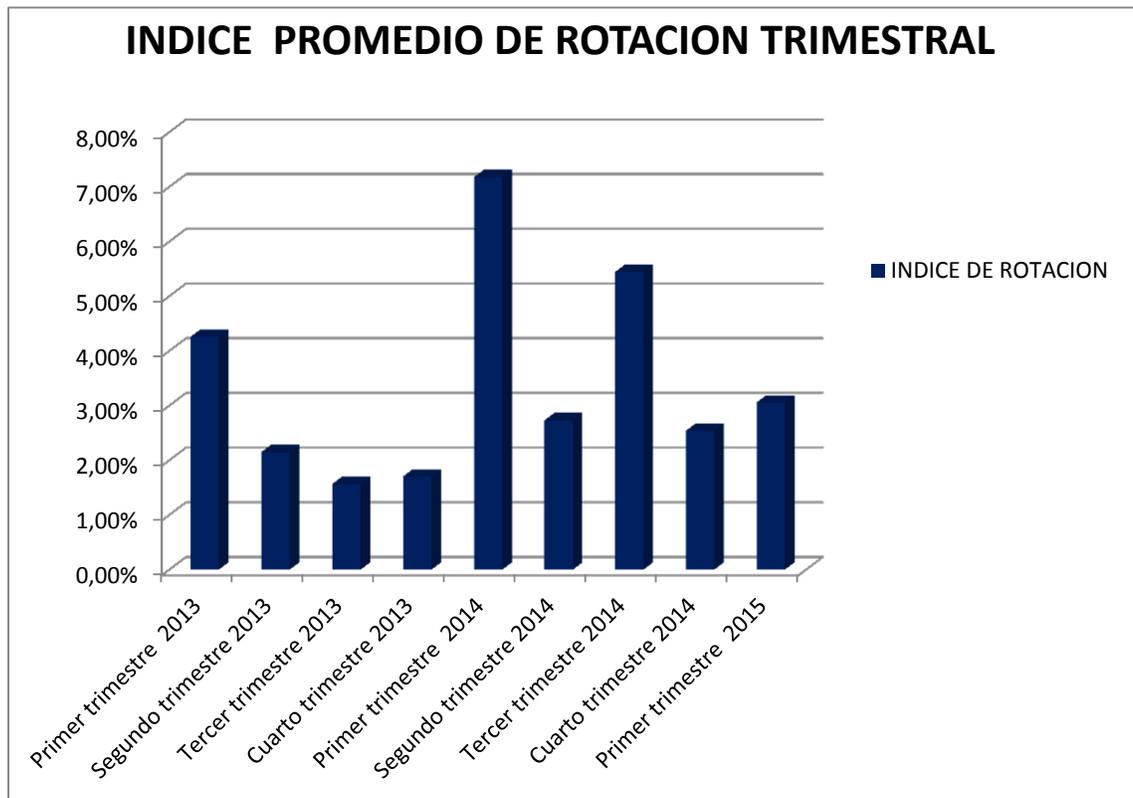


Grafico 9 Índice de rotación

EX TRABAJADORES POR AREA DE TRABAJO

Tabla 16 Extrabajadores por área de trabajo

AREAS	PERSONAL SALIENTE	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
ADMINISTRACION	29	17,58%	17,58%
BODEGA	3	1,82%	19,39%
MANTENIMIENTO	2	1,21%	20,61%
PRODUCCION ESACERO	101	61,21%	81,82%
PRODUCCION METALECTRO	6	3,64%	85,45%
SOLDADURA	18	10,91%	96,36%
VENTAS	6	3,64%	100,00%
	165	100,00%	

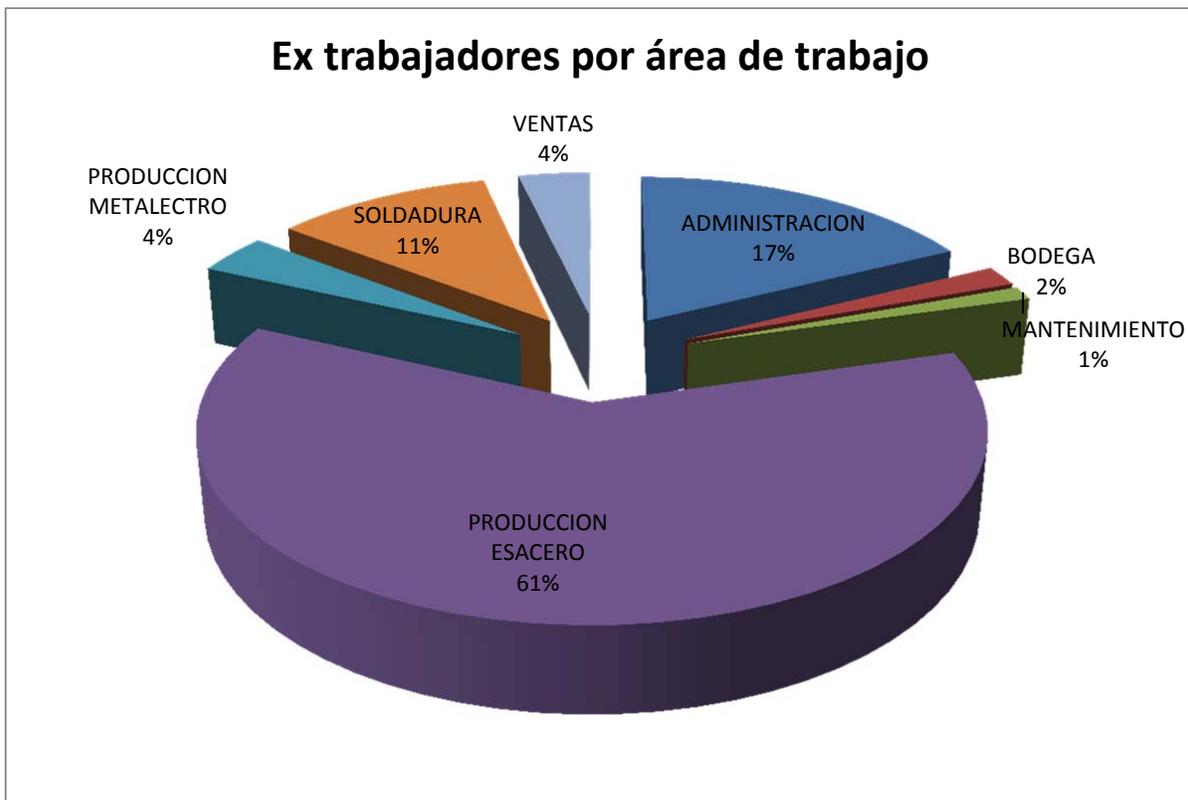


Grafico 10 Ex trabajadores por area de trabajo

ROTACION POR PERIODO DE TIEMPO

Tabla 17 Índice de rotación por período de trabajo

TRIMESTRE	INDICE DE ROTACION
Primer trimestre 2013	4,26%
Primer trimestre 2014	7,18%
Primer trimestre 2015	3,06%
Segundo trimestre 2013	2,15%
Segundo trimestre 2014	2,73%
Tercer trimestre 2013	1,57%
Tercer trimestre 2014	5,45%
Cuarto trimestre 2013	1,70%
Cuarto trimestre 2014	2,54%

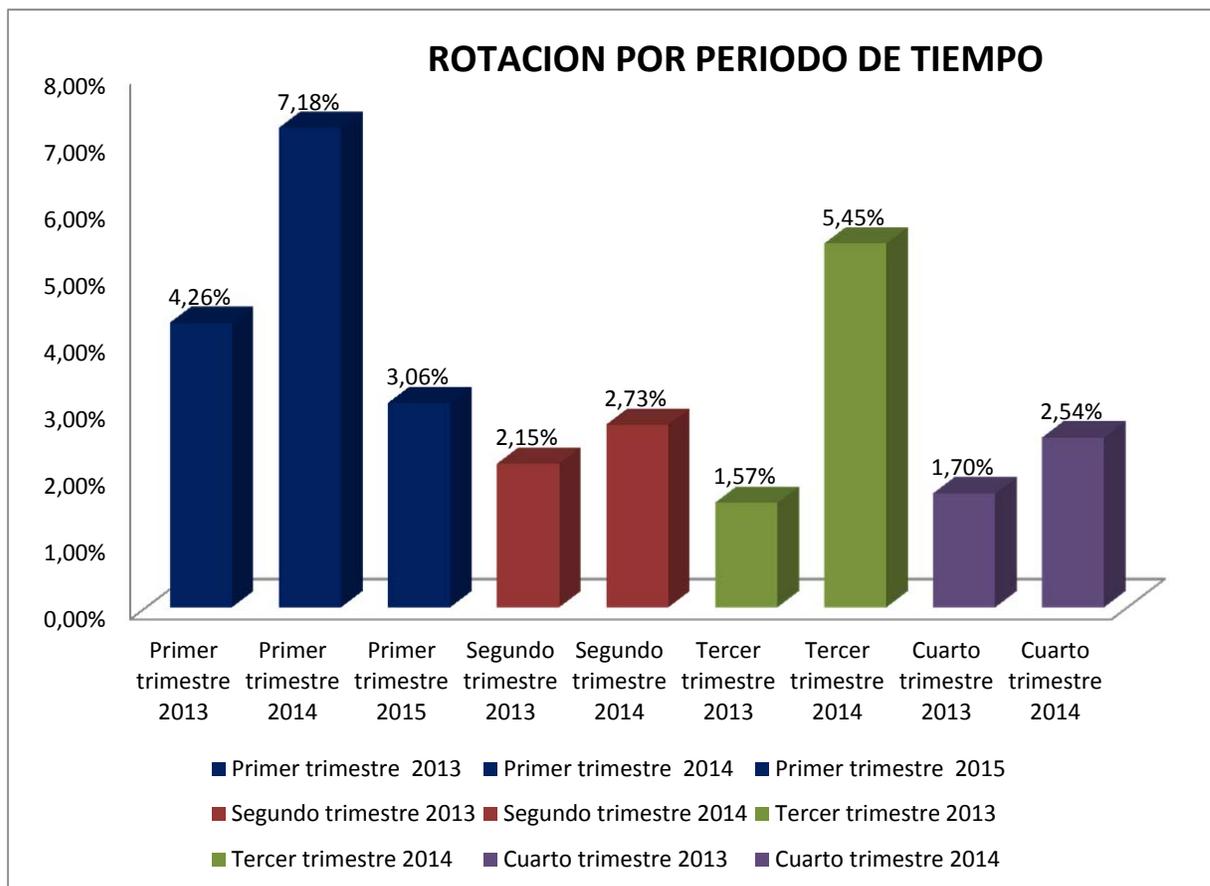


Grafico 11 Rotación por período de tiempo

ROTACION POR AREA DE TRABAJO

Tabla 18 Índice de rotación por área de trabajo

AREAS	INDICE DE ROTACION POR AREA
ADMINISTRACION	13,50%
BODEGA	3.75%
MANTENIMIENTO	1,00%
PRODUCCION ESACERO	48,00%
PRODUCCION METALECTRO	7,25%
SOLDADURA	8,25%
VENTAS	5,75%

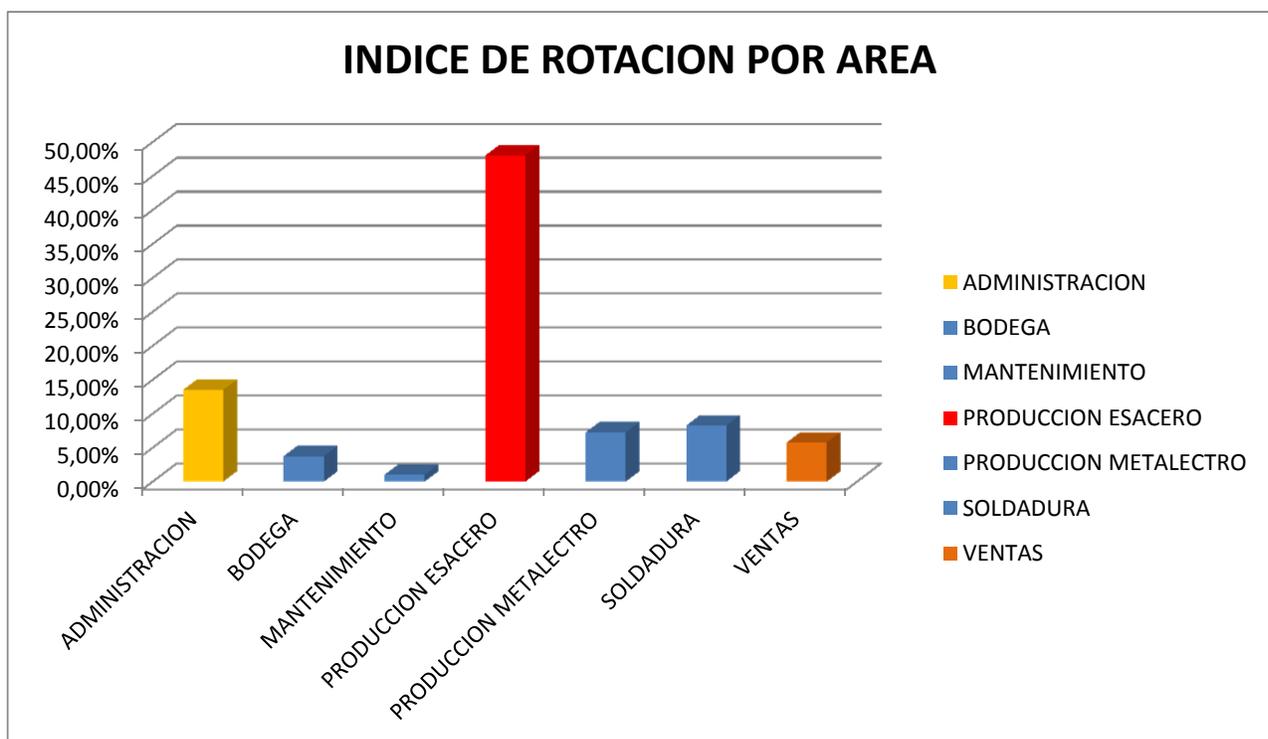


Gráfico 12 Índice de rotación por área

Al realizar el análisis del índice de rotación, se debe considerar que su cálculo está basado en el volumen de entradas y salidas de personal en relación con los recursos disponibles en cierta área de la organización, dentro de cierto periodo de tiempo y en términos porcentuales, con estos antecedentes, tenemos los siguientes hallazgos:

- El promedio de rotación trimestral mas alto corresponde al primer trimestre del año 2014.
- El personal que se retira de la empresa mayoritariamente, pertenece al área de producción esacero con un 61.21%, seguido del área de administración con un 14.58% y soldadura con un 10.91%, sin embargo, hay que destacar que el área de producción de esacero es en donde más alojamiento de personal existe, concluyendo que tiene más personal que sale también.
- Se realizó un análisis de rotación por período de tiempo, dividiendo el año en 4 trimestres, siendo el primer trimestre el que mayor porcentaje de rotación mantiene la empresa, esto se puede explicar porque generalmente, la gente que está inconforme o insatisfecha busca cambios luego de las fiestas del mes de diciembre.
- Considerando que el área de producción es la más grande, en el análisis de rotación por área de trabajo, tiene un 48%, administración 13.50%, ventas 5.75% y producción metaelectro 7.25%,
- Es necesario implementar una encuesta de salida de personal para realizar el análisis del porque s se retira el personal.

3.1.1.3 Resultados de variables independientes

Tabla 19 Evaluación de factores psicosociales

Factor de Riesgo	Elevado	Adecuado	Moderado
Tiempo de Trabajo	36,23%	63,77%	0,00%
Autonomia	22,46%	73,91%	3,62%
Carga de Trabajo	23,91%	68,84%	7,25%
Demandas psicologicas	20,29%	71,74%	7,97%
Variendad y contenido	17,39%	73,19%	9,42%
Participacion / Supervision	71,74%	21,74%	6,52%
Interes por el trabajador	15,94%	71,01%	13,04%
Desempeño de Rol	19,57%	71,74%	8,70%
Relaciones y apoyo social	24,64%	68,12%	7,25%

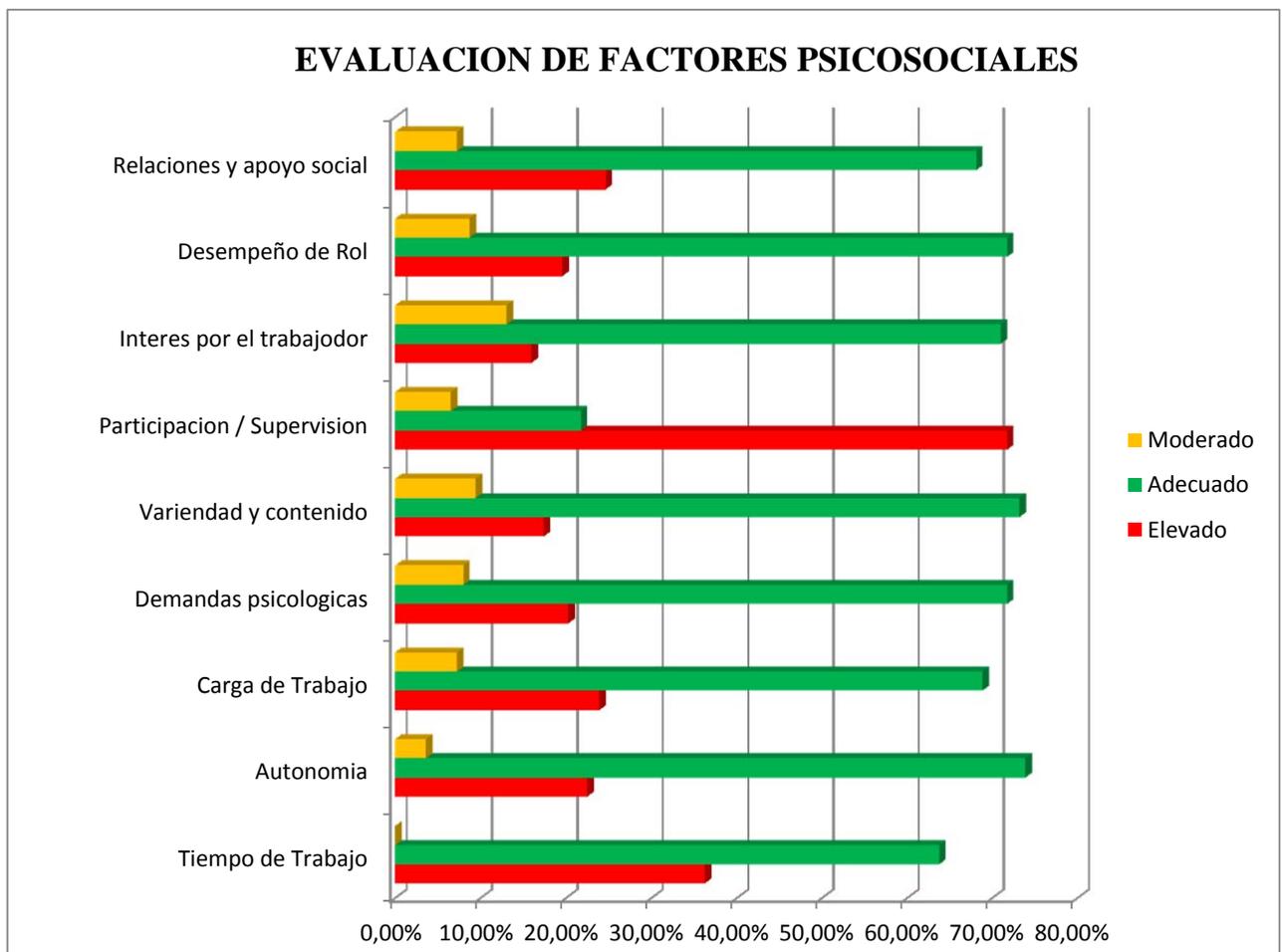


Grafico 13 Evaluación de factores psicosociales



Grafico 14 Factores psicosociales identificados como riesgo elevado

Las tablas y los gráficos presentados, detallan los resultados obtenidos en el Perfil Valorativo y Perfil Descriptivo, según el método Fpsico 3.0 INSHT de los cuestionarios aplicados. Los resultados se presentan de manera global y por área de trabajo.

En el análisis general de la empresa, podemos visualizar que en todos los factores psicosociales existen riesgos elevados, siendo el factor de participación y supervisión el más alto con el 71.74%, en menor escala pero igual con importancia para tomar acciones esta Tiempo de Trabajo 36.23%, Relaciones y apoyo social 24.64%, Carga de Trabajo 23.91%, Autonomía 22.46% y Demandas Psicológicas 20.29%.

EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES POR AREA DE TRABAJO

AREA DE VENTAS

Tabla 20 Evaluación de factores psicosociales área VENTAS

Factor de Riesgo Area de Ventas	Elevado	Adecuado	Moderado
Tiempo de Trabajo	40.00%	60.00%	0.00%
Autonomia	10.00%	90.00%	0.00%
Carga de Trabajo	0.00%	90.00%	10.00%
Demandas psicologicas	10.00%	90.00%	0.00%
Variendad y contenido	10.00%	90.00%	0.00%
Participacion / Supervision	90.00%	10.00%	0.00%
Interes por el trabajador	20.00%	70.00%	10.00%
Desempeño de Rol	20.00%	60.00%	20.00%
Relaciones y apoyo social	60.00%	30.00%	10.00%

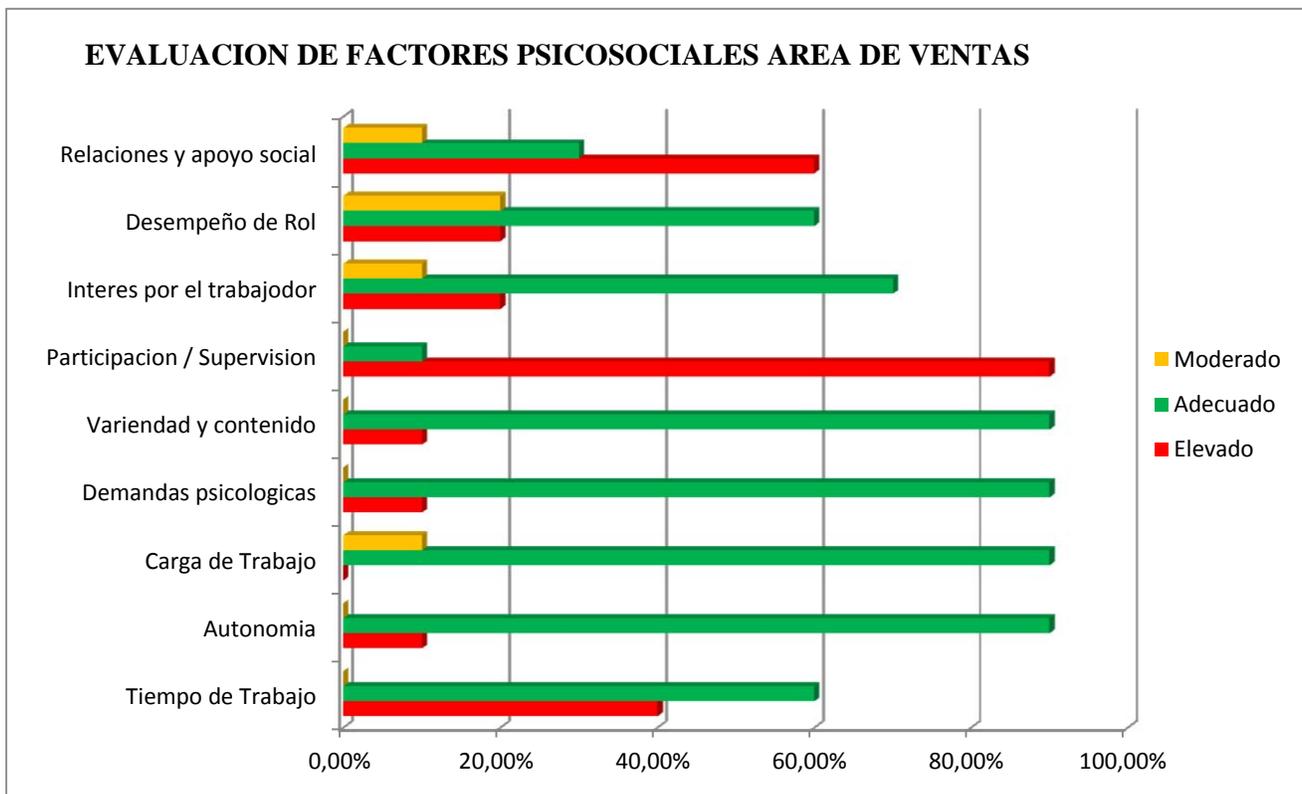


Grafico 15 Evaluación de factores psicosociales area VENTAS

AREA DE SOLDADURA

Tabla 21 Evaluación de factores psicosociales área SOLDADURA

Factor de Riesgo Area de Soldadura	Elevado	Adecuado	Moderado
Tiempo de Trabajo	54.55%	45.45%	0.00%
Autonomia	21.21%	72.73%	6.06%
Carga de Trabajo	15.15%	78.79%	6.06%
Demandas psicologicas	9.09%	75.76%	15.15%
Variendad y contenido	24.24%	66.67%	9.09%
Participacion / Supervision	78.79%	18.18%	3.03%
Interes por el trabajador	9.09%	69.70%	21.21%
Desempeño de Rol	9.09%	84.85%	6.06%
Relaciones y apoyo social	24.24%	69.70%	6.06%

EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES AREA SOLDADURA

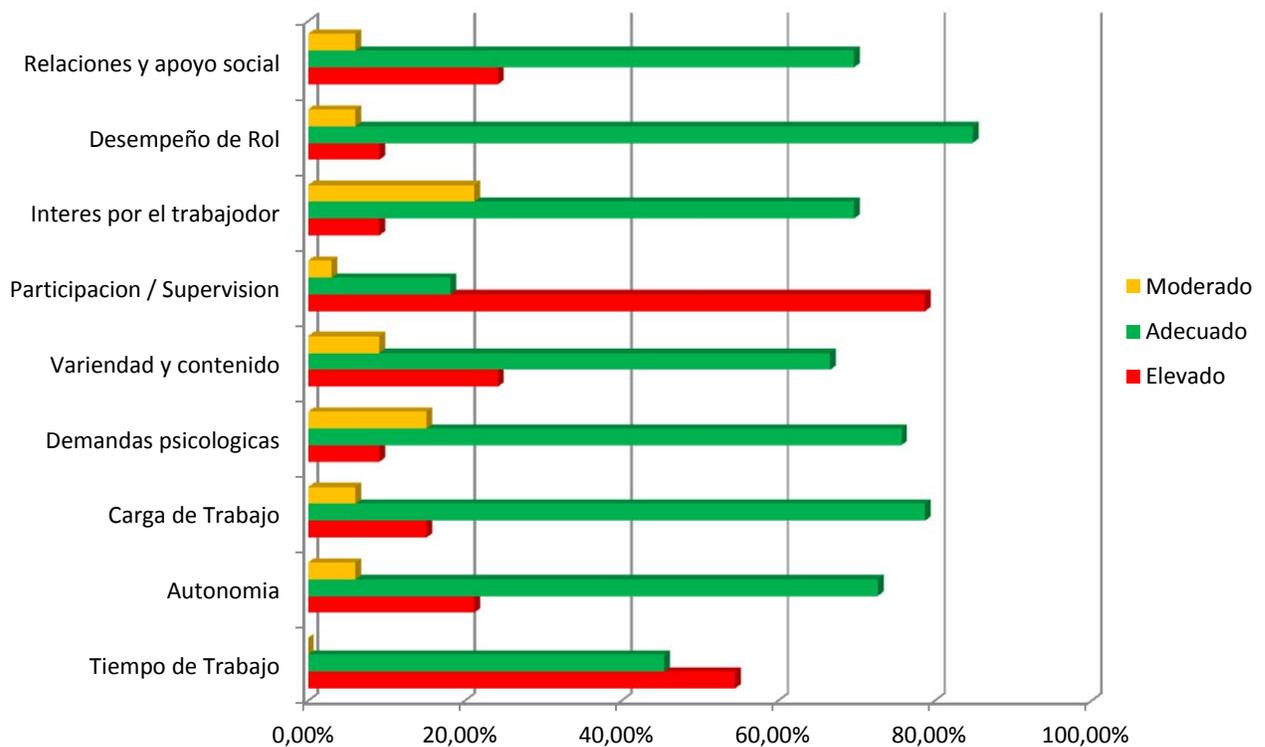


Grafico 16 Evaluación de factores psicosociales área SOLDADURA

AREA PRODUCCION ESACERO

Tabla 22 Evaluación factores psicosociales área producción Esacero

Factor de Riesgo Area Producción Esacero	Elevado	Adecuado	Moderado
Tiempo de Trabajo	25.53%	74.47%	0.00%
Autonomía	19.15%	78.72%	2.13%
Carga de Trabajo	34.04%	65.96%	0.00%
Demandas psicologicas	38.30%	51.06%	10.64%
Variendad y contenido	21.28%	63.83%	14.89%
Participacion / Supervision	70.21%	27.66%	2.13%
Interes por el trabajador	17.02%	70.21%	12.77%
Desempeño de Rol	27.66%	65.96%	6.38%
Relaciones y apoyo social	21.28%	72.34%	6.38%

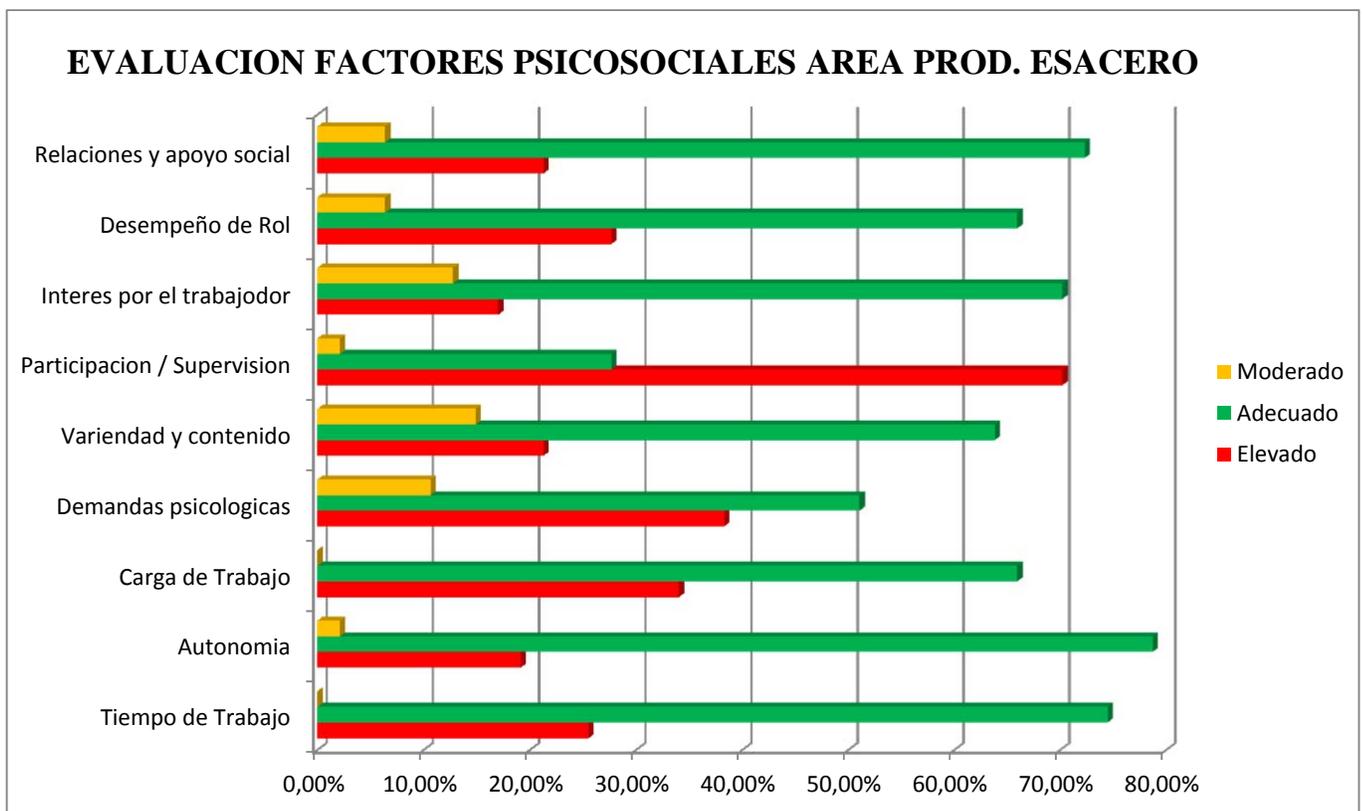


Grafico 17 Evaluación factores psicosociales area Producción Esacero

AREA PRODUCCION METALECTRO

Tabla 23 Evaluación factores psicosociales área Produccion Metaelectro

Factor de Riesgo Area Producción Metaelectro	Elevado	Adecuado	Moderado
Tiempo de Trabajo	7.69%	92.31%	0.00%
Autonomia	30.77%	69.23%	0.00%
Carga de Trabajo	15.38%	46.15%	38.46%
Demandas psicologicas	15.38%	84.62%	0.00%
Variendad y contenido	23.08%	69.23%	7.69%
Participacion / Supervision	46.15%	23.08%	30.77%
Interes por el trabajador	38.46%	61.54%	0.00%
Desempeño de Rol	15.38%	69.23%	15.38%
Relaciones y apoyo social	15.38%	69.23%	15.38%

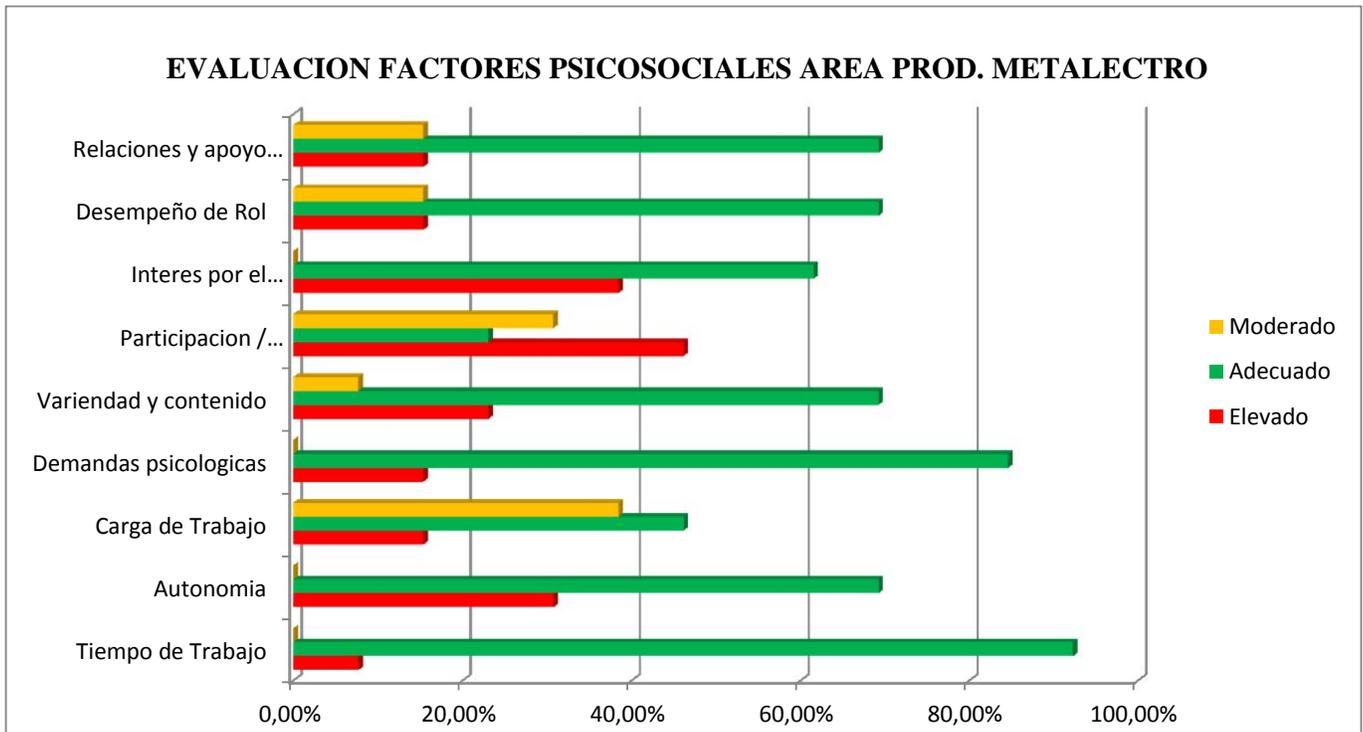


Grafico 18 Evaluación factores psicosociales área Producción Metaelectro

AREA MANTENIMIENTO

Tabla 24 Evaluación de factores psicosociales área MANTENIMIENTO

Factor de Riesgo Area Mantenimiento	Elevado	Adecuado	Moderado
Tiempo de Trabajo	40.00%	60.00%	0.00%
Autonomia	30.00%	70.00%	0.00%
Carga de Trabajo	30.00%	60.00%	10.00%
Demandas psicologicas	10.00%	80.00%	10.00%
Variendad y contenido	10.00%	80.00%	10.00%
Participacion / Supervision	70.00%	10.00%	20.00%
Interes por el trabajador	10.00%	70.00%	20.00%
Desempeño de Rol	0.00%	100.00%	0.00%
Relaciones y apoyo social	10.00%	70.00%	20.00%

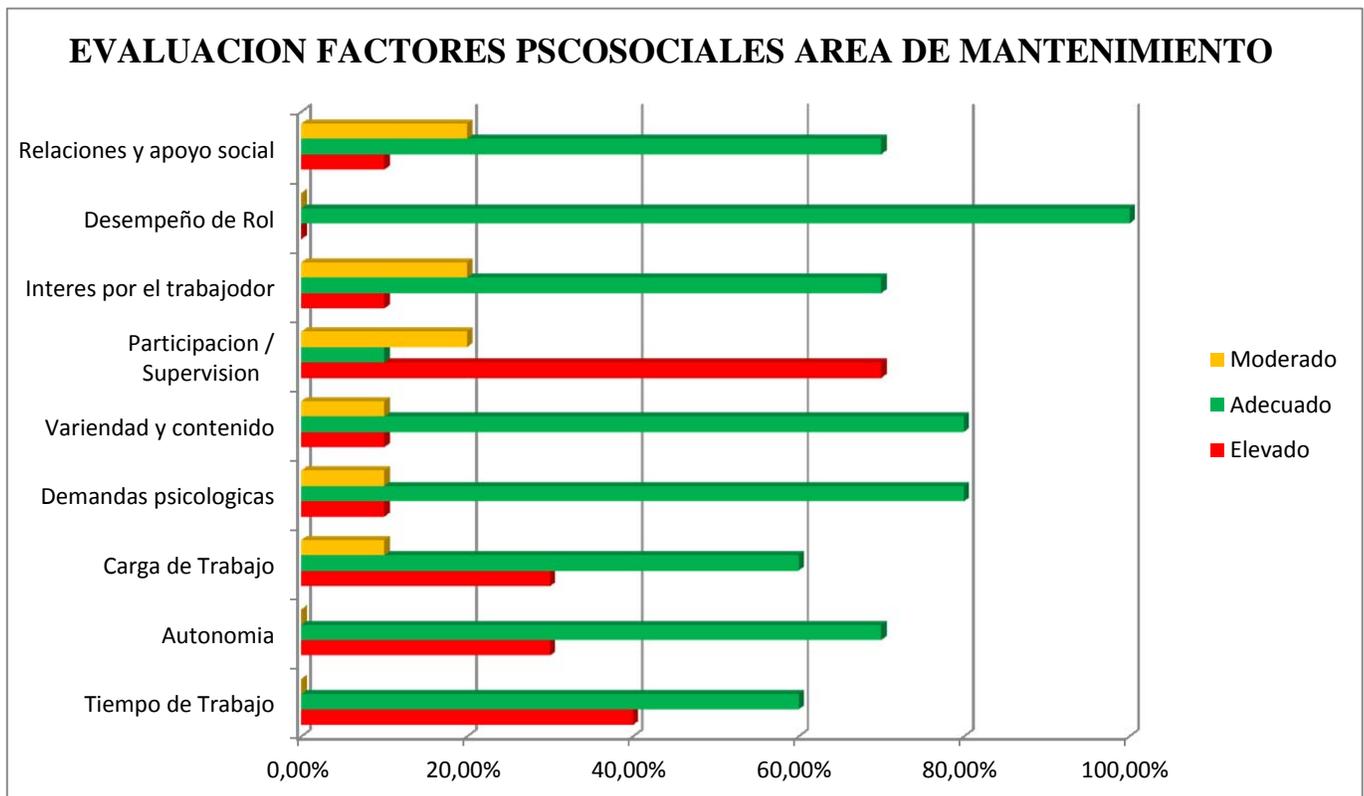


Grafico 19 Evaluación factores psicosociales área de MANTENIMIENTO

AREA BODEGA

Tabla 25 Evaluación de factores psicosociales área BODEGA

Factor de Riesgo Area Bodega	Elevado	Adecuado	Moderado
Tiempo de Trabajo	70.00%	30.00%	0.00%
Autonomia	30.00%	50.00%	20.00%
Carga de Trabajo	20.00%	70.00%	10.00%
Demandas psicologicas	20.00%	80.00%	0.00%
Variendad y contenido	10.00%	80.00%	10.00%
Participacion / Supervision	60.00%	30.00%	10.00%
Interes por el trabajador	20.00%	70.00%	10.00%
Desempeño de Rol	50.00%	40.00%	10.00%
Relaciones y apoyo social	50.00%	50.00%	0.00%

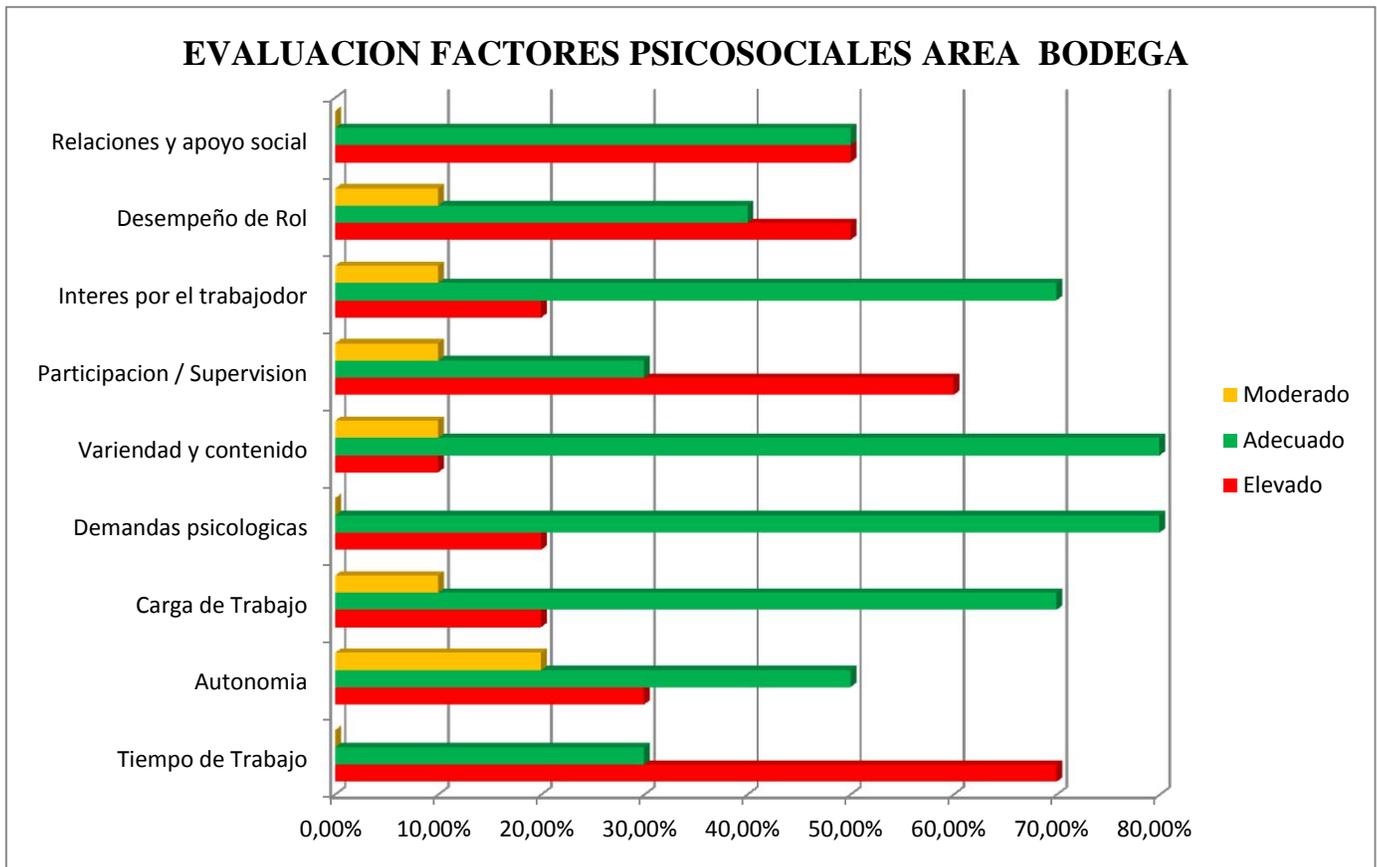


Grafico 20 Evaluación factors psicosociales área BODEGA

AREA ADMINISTRACION

Tabla 26 Evaluación de factores psicosociales área ADMINISTRACION

Factor de Riesgo Area Administración	Elevado	Adecuado	Moderado
Tiempo de Trabajo	26.67%	73.33%	0.00%
Autonomia	26.67%	73.33%	0.00%
Carga de Trabajo	33.33%	66.67%	0.00%
Demandas psicologicas	6.67%	93.33%	0.00%
Variendad y contenido	0.00%	100.00%	0.00%
Participacion / Supervision	80.00%	20.00%	0.00%
Interes por el trabajador	6.67%	86.67%	6.67%
Desempeño de Rol	13.33%	73.33%	13.33%
Relaciones y apoyo social	13.33%	86.67%	0.00%

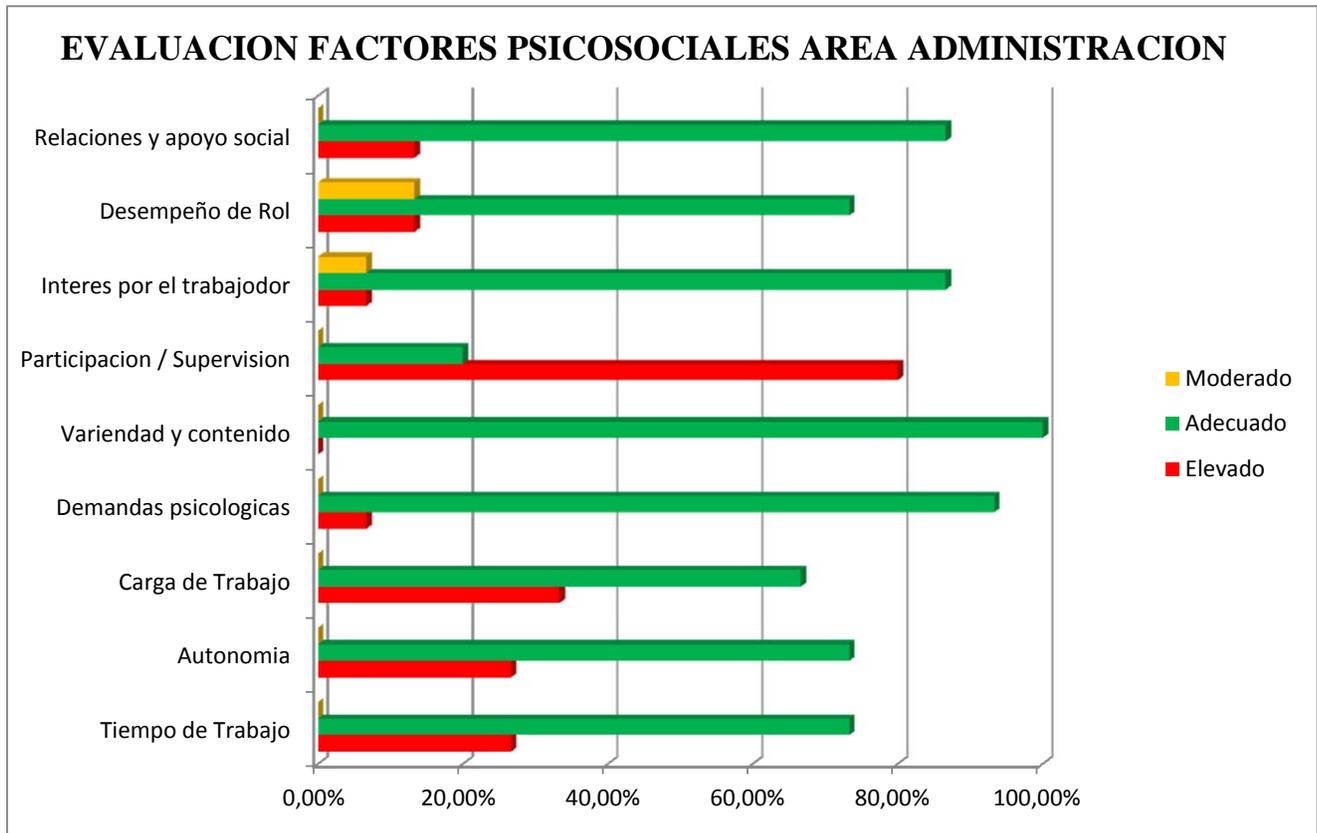


Grafico 21 Evaluación factores psicosociales área ADMINISTRACION

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con la empresa, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, con estos antecedentes se encuentran, los factores de riesgo psicosocial identificados con riesgo elevado en las diferentes áreas según el siguiente detalle :

- Ventas, Participación y Supervisión 90%, Relaciones y apoyo social 60% y Tiempo de Trabajo 40%
- Soldadura, Participación y Supervisión 78.79%, Relaciones y apoyo social 24.24%, Tiempo de Trabajo 54.55%, Variedad y Contenido 24.24%
- Producción esacero, Participación y Supervisión 70.21%, Tiempo de Trabajo 25.53%, Carga de trabajo 34.03%, Demandas Psicologicas 38.30%, Desempeño de rol 27.66%
- Producción metaelectro, Participación y Supervisión 46.15%, Autonomía 30.77%, Interes por el trabajador 38.46%
- Mantenimiento , Participación y Supervisión 70%, Tiempo de Trabajo 40%, Carga de Trabajo 30%, Autonomía 30%
- Bodega, Participación y Supervisión 60%, Relaciones y apoyo social 50%, Tiempo de Trabajo 70%, Desempeño de rol 50%, Autonomía 30%
- Administración Participación y supervisión 80%, Tiempo de trabajo 26.67%, Carga de trabajo 33.33%, Autonomía 26.67%

3.1.2 PROCESAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

3.1.2.1 Análisis de resultados

Los análisis estadísticos desarrollados son tanto descriptivos como de asociación. El análisis descriptivo tuvo el propósito de conocer a la población de estudio y obtener las prevalencias respectivas; dentro de este análisis se obtuvieron frecuencias, porcentajes y promedios, mientras que para el análisis de asociación se utilizó correlaciones, siendo significativa una $p < 0,05$. El análisis de la información se realizó por medio del programa de cómputo estadístico EXCEL Y SPSS.

La hipótesis que se planteó fue “A mayor presencia de factores de riesgo psicosociales, mayor rotación de personal”, al realizar las correlaciones entre las variables dependientes e independientes, obtuve los siguientes datos:

Tabla 27 Correlaciones Rotación - Factores de Riesgo Psicosocial

		Correlaciones								
		Prom TT	Prom AU	Prom CT	Prom DP	Prom VC	Prom PS	Prom IT	Prom DR	Prom RAS
Rotación	Correlación de Pearson	-0.367	-0.459	-0.001	0.075	-0.296	-0.299	0.299	0.283	-0.197
	Sig. (bilateral)	0.418	0.300	0.998	0.873	0.518	0.515	0.514	0.538	0.672

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Con los resultados obtenidos, se concluye que no existe asociación significativa ($p = < 0,05$) entre los factores de riesgo psicosocial y la rotación de personal, por tanto la hipótesis planteada se descarta

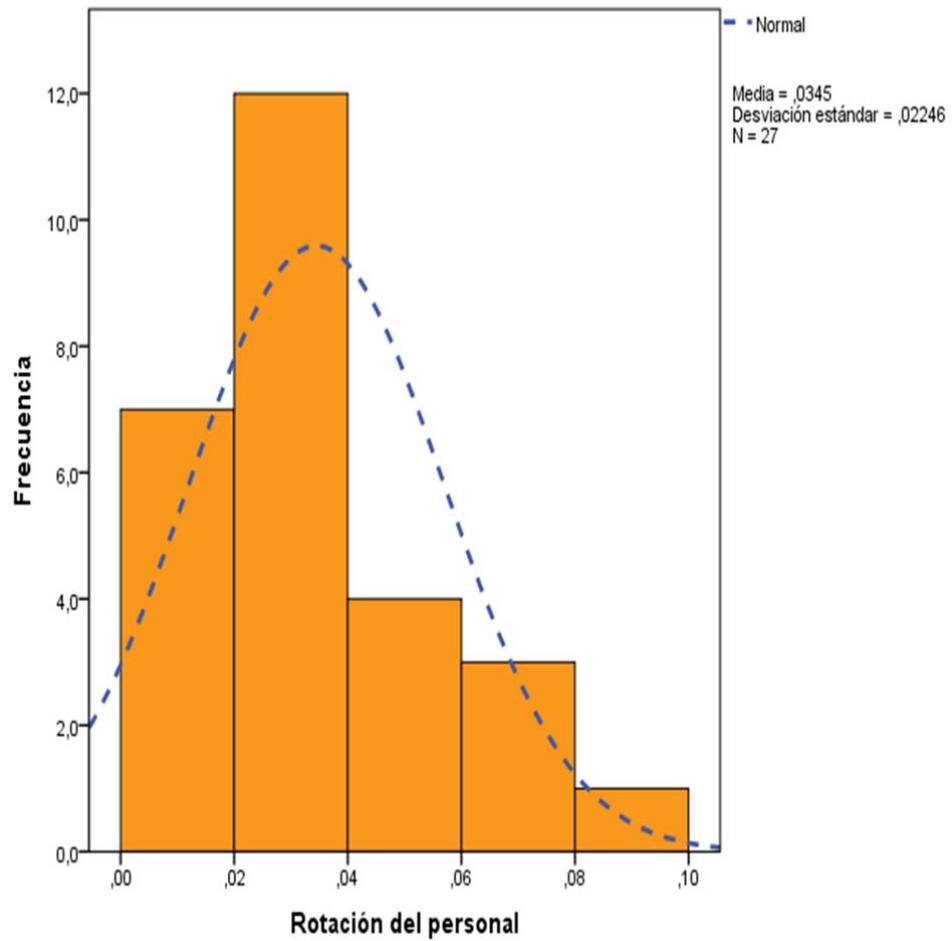


Grafico 22 Distribución normal

3.2 APLICACIÓN PRÁCTICA

Después de realizar la evaluación de factores psicosociales en las diferentes áreas de trabajo, se ha determinado que participación y supervisión, tiempo de trabajo, relaciones y apoyo social, carga de trabajo y autonomía mantienen un alto nivel de riesgo, por lo cual se va a determinar un plan de acción que pueda mejorar los niveles de riesgo:

- Realizar un análisis de carga laboral y una evaluación de desempeño de los jefes y supervisores, priorizando las áreas de Producción Esacero, Ventas, Administración y Soldadura.
- En base a la evaluación de desempeño, elaborar un plan de capacitación y crear un programa de desarrollo de competencias al personal operativo para mejorar las capacidades de los mismos.
- Mejorar los procesos operativos de manera participativa, simplificando las actividades de forma gráfica para facilitar el entendimiento del trabajo y socializar dichos procesos al personal involucrado.
- Redistribuir la carga laboral, revisando el sistema de trabajo, la planificación y los procesos de la empresa para determinar la necesidad de disminución o incremento de horas de trabajo y/o la posibilidad de implementar turnos de trabajo para poder garantizar tiempos de descanso y socialización familiar para mantener el equilibrio tanto laboral como personal.

- Elaborar programas de promoción interna y planes de carrera y hacer conocer a todo el personal, con esto se fomentaría una cultura de desarrollo y mejoramiento de la gente, que llevará a incrementar el autoestima del trabajador y la fidelización a la empresa, evitando de esta manera la rotación de personal
- Implementar una política de puertas abierta para de esta manera permitir la accesibilidad de los trabajadores a los distintos niveles jerárquicos de la empresa.
- Realizar una evaluación anual de riesgo psicosocial, para determinar que las medidas de control aplicadas, han beneficiado al directo involucrado que es el trabajador.
- Establecer un programa de comunicación interna para proporcionar la información necesaria, adecuada y a tiempo, de esta manera se facilitará la realización de tareas y la adaptación a los cambios, esto mejorará los factores de participación/supervisión, relaciones y apoyo social y autonomía.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se hizo un estudio correlacional entre los factores psicosociales de riesgo y la rotación de personal; de los resultados obtenidos se concluye que en la empresa investigada, existen factores de riesgo psicosociales y que la prevalencia en la Rotación de Personal es nula, es decir que los factores de riesgo psicosocial no están relacionados directamente con la rotación de personal.

El resultado de esta investigación, no se puede discutir con otros similares, en vista de que al realizar la revisión de estudios equivalentes, la investigadora no ha podido referir similitudes con esta relación, sin embargo este análisis es muy importante para las empresas y los trabajadores, porque se puede evitar la salida de personal aplicando medidas de control adecuadas, y considerando la rotación interna de personal como medida de prevención para el abandono de los puestos, estableciendo una política de ascenso, cambio de puesto con similares condiciones, y/o traslado a otra región, esto reduciría los costos que se generan por el tiempo de adaptación de los nuevos empleados y obviamente la baja de productividad.

El análisis de la rotación de personal y los factores de riesgo psicosocial, deben ser analizados con mucha prolijidad, ya que pueden existir ventajas y desventajas como por ejemplo, los costos que se generán, el ambiente de trabajo, por imagen pública de la empresa y sobre todo porque hay que combatir la resistencia al cambio, ya que muchos trabajadores se aferran a su puesto y no mejoran su posición económica, laboral y social, lo que genera insatisfacción y por ende la rotación externa.

4.1. CONCLUSIONES

Al terminar el proceso investigativo, se concluye lo siguiente:

- No se comprobó la hipótesis. Los factores de riesgo psicosocial no inciden en la rotación de personal de la empresa.
- Se cumplió con el objetivo de evaluar los factores de riesgo psicosocial, identificando con Niveles de Riesgo Elevado los siguientes: Participación y Supervisión, Tiempo de Trabajo, Relaciones y Apoyo Social, Carga de Trabajo y Autonomía.
- El factor de Riesgo Psicosocial Participación y Supervisión, está presente en 99 personas del total de la muestra, correspondiente al 71,74% de los trabajadores, con mayor porcentaje en el área de Ventas, sin embargo se recalca que esta presente en todas las áreas en porcentajes elevados.
- El Tiempo de Trabajo, es considerado por las áreas de Soldadura y Bodega, como factor de riesgo elevado.
- En los trabajadores del área de Ventas, el factor de riesgo psicosocial Relaciones y Apoyo Social representa el 60% como Riesgo Elevado.
- El factor de riesgo psicosocial Carga de Trabajo con nivel elevado, está presente en el 23.91% de los trabajadores, siendo mas relevante en las áreas de Administración y Producción Esacero.
- Para el 22,46 % de los trabajadores de la empresa, la Autonomía, es un factor de riesgo elevado, específicamente en las áreas de Producción Metaelectro, Mantenimiento y Bodega.

- El índice de rotación mas elevados, se encuentra presente en las áreas de Producción Esacero y Administración.
- El 61% del personal saliente del periodo comprendido entre los años 2013-2014 y el primer trimestre del 2015, corresponde al área de Producción Esacero.
- El primer trimestre presenta mayor índice de rotación que los demás.

4.2. RECOMENDACIONES

- Ejecutar un análisis y discutir los resultados obtenidos, con los jefes de cada una de las áreas, con el fin de identificar las situaciones percibidas como riesgosas.
- Continuar y mejorar la gestión preventiva de Riesgos Laborales en la empresa, para a través del plan de acción atender los riesgos psicosociales identificados en este estudio.
- Desarrollar un programa de participación de los trabajadores en temas como: introducción de cambios en equipos y materiales, métodos de trabajo, reorganización de áreas de trabajo, contratación de personal, elaboración de normas de trabajo, entre otras, para de esta manera conseguir un modelo participativo de trabajo en la empresa.
- Realizar evaluación de desempeño anual para verificar que los empleados tengan conocimientos habilidades y actitudes para realizar las actividades encomendadas, poniendo énfasis en los cargos de jefatura y supervisión.
- Proporcionar la información necesaria al trabajador de la estructura del tiempo, para realizar su tarea y establecer intervalos entre una actividad y otra; de esta manera, se permite la recuperación de la fatiga e impede que el trabajo sea monótono para evitar accidentes.
- Explicar los métodos de trabajo y la planificación diaria tanto en cantidad como en calidad y plazo de cumplimiento.
- Recursos Humanos, deberá realizar una evaluación de clima laboral, con el fin de medir su nivel su satisfacción referente a las tareas y responsabilidades del

cargo, para de esta manera, tomar acciones correctivas en caso de ser necesario para promover su interés y satisfacción laboral.

- Recursos Humanos, deberá fomentar la participación de los trabajadores en actividades extra laborales como campeonatos de futbol, festejo de cumpleaños y otras actividades divertidas que saquen al empleado de su rutina.
- Tramitar los conflictos laborales que se presenten, con el fin de que el ambiente laboral sea propicio y placero, es decir, se requiere una actuación proactiva del departamento de Recursos Humanos
- Formalizar una encuesta de salida del personal, para realizar el análisis de las principales causas de la salida del personal e incremento de la rotación del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

- Antonovsky, A. (s.f.). *Organización Internacional de Trabajo* . Recuperado el 09 de noviembre de 2011, de Factores saludables en el trabajo :el sentido de coherencia: http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa_Part5-6.pdf
- Arturo, G. S. (2007). *El Capital Humano en las Organizaciones*. Mexico: Edicion electronica.
- Asenjo, F. A., De Dios, C. M., & Banqueri , I. M. (2012). JOB QUALIFICATION AND SATISFACTION: A STUDY ABOUT EMPLOYMENT WHICH WE HAVE BEEN PREVIOUSLY TRAINED FOR. *ReiDocrea. Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*, 12-20.
- Bryant, R. &. (2000). *Acute Stress Disorder*. Washington : American Psychological Association.
- Cavalheiro, A. M. (2008 janeiro-fevereiro). STRESS IN NURSES WORKING IN INTENSIVE CARE UNITS. *Rev Latino-am Enfermagem*, 16(1):29-35.
- Cavalheiro, A. M., Fario, J. D., & Lopes, A. C. (s.f.). El estrés en las enfermeras que trabajan en unidades de cuidados intensivos.
- Comunidad Andina/ Secretaria General. (7 de mayo de 2004). Desición 584 Reglamento Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Málaga.

- Constituyente, A. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador.
- David, F. R. (2003). *Conceptos de Administracion Estratégica*. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Espeso, J., Menéndez Díaz, F., Fernandez Zapico, F., Llanez Alvarez, J., Rodriguez Gatino, J., & Vásquez Gonzalez, I. (2001). *Manual para la formación de técnicos de Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona: Lex Nova.
- Etxebarria, G. G. (2010). *1000 soluciones en Prevención de Riesgos Laborales*. CISS.
- EuroFound. (2007). *The Fourth Working Conditions Survey*. Washington: Publications of the European Communities .
- Ferrer, R. G. (2010). *Informe técnico del instrumento de valoración de riesgos psicosociales*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Fidalgo Vega , M. (2006). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" II: Consecuencias, evaluación y prevención* . Madrid: INSHT.
- Fidalgo Vega , M., Gallegos Fernandez, Y., Ferrer Ouig , R., Nogareda Cuixart, C., Pérez Zambrana , G., & García Macia, R. (2010). *Acoso psicológicos en el trabajo : Definición (NTP, 854)*. Madrid: INSHT.
- Friedman, M. J., Keane, T. M., & Resick, P. A. (2007). *Handbook of PTSD. Science and Practice*. New York: Guilford Press .
- Goldberg, D. (1972). *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire. Maudsley Monograph No. 21*. Oxford: Oxford University.

- Guardia, J., & Peró, M. (2010). *La evaluación de riesgos de origen psicosocial . Una cuestión de métodos de técnicas .* Ginebra : Observatorio Permanente UGT-CEC.
- Guillen, C. y. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones.* Madrid: McGraw Hill.
- Guillermo, B. (2002). *Epistemología de las ciencias sociales.* Bogota: ARFO Editores e Impresores Lda.
- Hernández, J. R. (2003). ESTRÉS Y BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA SALUD DE LOS NIVELES. *Rev Cubana Salud Pública* 2003, 29(2):103-10.
- Homes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). *The social readjustment scale.* Washigton: Journal of Psychosomatic Research.
- Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2007). *Sensibilizando sobre estrés laboral en los países en desarrollo .* Paris: OMS.
- Idalberto, C. (1999). *Administracion de Recursos HUMANOS.* Mexico: Mc Graw Hill.
- Idalberto, C. (2009). *Gestion del Talento Humano.* Mexico: McGraw-Hill/ Interamericana editores.
- INSHT. (2014). AIP.29.1.14 -F-PSICO. Factores Psicosociales.Método de Evaluación. Versión 3.0 . España.
- INSHT. (2014). *El Proceso de Evaluación de los factores Psicosociales .* Madrid: INSHT.
- José Avelino Espeso Santiago, E. A. (2010). *Manual para la formación de Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales.* Navarra: Lex Nova.

- Juan, L. (Noviembre de 2013). Mobbing y Estrés en Docentes Universitarios de Quito en el 2013.
- Junco, D. R., & Oliva, P. S. (2003). Riesgo ocupacional por exposición a objetos cortopunzantes en trabajadores de la salud. *Revista Cubana Higiene y Epidemiologia*, 41(2).
- Lazarus, R. (1991). *Emotion and adaption*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y Procesos cognitivos*. Barcelona : Martinez Roca .
- LeDoux, J. (1987). *Emotion. InF. Plum. Handbook of Physiology: Nervous System V.Higher Function* . Washington DC: American Physiology Society.
- LeDoux, J. (1996). *The emotional brain*. New York: Simon & Schuster.
- Llanza Alvarez, F. J. (2009). *Ergonomia y Psicología Aplicada. Manual para la formación del Especialista*. Madrid: Lex Nova .
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory (2 ed)*. California: Consulting Psychologist Press.
- medica, E. (2007). Código de Ética del Investigador. Adaptado de XP/ULA.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogota DC: Ministerio de la Protección Social.
- Moncada, S., & Llorens, C. (2004). Factores Psicosociales. En F. D. Ruiz Carlos, *Salud Laboral/ Conceptos y Técnicas para la prevención de riesgos Laborales* (pág. 280). Barcelona: Elsevier Masson.

- Muñiz, J. (2005). *Utilización de los tests*. . Madrid: La Muralla S.A.
- newa, L. (s.f.). <http://noticiaslogisticaytransporte.com/logistica/22/05/2015/trabajadores-consideran-3-5-anos-periodo-optimo-en-puesto-de-trabajo/43208.html>.
- OIT. (1989). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. *Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*, 85.
- OIT-OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo : Naturaleza, Incidencia y Prevención* . Ginebra .
- OMS, O. . (1984). *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina de Trabajo*. Ginebre.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). Libro de trabajo para la prevención de lesiones cortopunzantes.
- Ory, D. y. (2010). *The impact of non-normality, sample size and estimation technique on goodness-of-fit measures in structural equation modelling: evidence from ten empirical models of travel behaviour*. Quality & Quantity.
- Parra, M. (2003). http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf. Recuperado el 09 de noviembre de 2011, de Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Pines, A. M. (1993). *Burnout: An existential perspective*. En W.B.Schaufeli, C.Maslach & T, *Profesional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington : Hemisphere.

Prieto, G. y. (200). *Un modelo de los tests utilizados en España. Papeles del Psicologo*. Madrid.

Psicopedagogia, R. d. (2005). Recuperado el 16 de mayo de 2015, de <http://www.fesprosa.com.ar/portal/wp-content/uploads/2014/08/evaluac-riesgos-psicosoc.pdf>

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.

Ruiz, C., Delcios, J., Ronda, E., García, A., & Benavides , F. (2014). *Salud Laboral. Conceptos y Técnicas para la prevención de riesgos laborales*. España: Elsevier Masson.

Ruiz, e. a. (2014). *Salud Laboral. Conceptos y Técnicas para la prevención de riesgos Laborales*. España: Elsevier Masson.

Sampieri, H. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Izurieta.

Senplades. (06 de junio de 2013). Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Senplades.

Shirom, A. (2003). *The effects of work stress on health*. En M. J. Schabracq, J. A. Winnubst, & C.I. Cooper (Eds) *The Handbook of Wor & Health Psychology . 2 edition . West Sussex: Wiley*.

Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Siegrist, J. (1996b). *Soziale Krisen und Gesundheit (Social crises and health)*. Gottingen: Hogrefe.

- Siegrist, J. (1998). *Adverse health effects of effort - reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention*. Oxford: Oxford University Press.
- Siegrist, J. (2000). *Place, social exchange and health: Proposed sociological framework*. Social Science & Medicine.
- Siegrist, J. (2002). *Effort-Reward Imbalance at Work and Health*. In P.L. Perrewe, y D.C. Ganster. Oxford: Historical and Current Perspectives on Stress and Health.
- Siegrist, J. D. (1982). *The social context of active distress in patients with early myocardial infraction*. Social Science & Medicine.
- Siegrist, J. S. (2004). *The measurement of effort-reward imbalance at work: Europea comparison*. Social Science and Medicine.
- TRABAJO, I. N. (1999). FACTORES PSICOSOCIALES: FASES PARA SU EVALUACION. ESPAÑA.
- Vromm, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley.
- Warr, P. C. (1979). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being*. Journal of Occupational Psychology.
- Werther, W. y. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.