UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

# "EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA MV DISEÑO Y CONFECCIÓN"

Realizado por:

ANTONY VLADIMIR PIEDRA VASCO

Director del proyecto:

MSC. MARCELO RUSSO

Como requisito para la obtención del titulo de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 25 de julio de 2015

# DECLARACION JURAMENTADA

Yo, ANTONY VLADIMIR PIEDRA VASCO, con cédula de identidad # 171621098-2, 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.

Antony Vladimir Piedra Vasco
C.C.: 171621098-2

# DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

## “EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA MV DISEÑO Y CONFECCION”

Realizado por:

## ANTONY VLADIMIR PIEDRA VASCO

como Requisito para la Obtención del Título de:

## INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ha sido dirigido por el profesor

## MARCELO RUSSO

quien considera que constituye un trabajo original de su autor

Marcelo Russo

DIRECTOR

# DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

**SHIRLEY ANDRADE ANDRADE**

**JUAN CARLOS FLORES DIAZ**

Después de revisar el trabajo presentado, lo han calificado

como apto para su defensa oral ante el tribunal

examinador .

**SHIRLEY ANDRADE** **JUAN CARLOS FLORES**

Quito, 25 de julio de 2015

# DEDICATORIA

A mi familia,

ya que ellos me han ayudado a crecer,

me han formado como persona de principios;

y siempre estuvieron a mi lado, apoyándome.

Mil gracias por todo, en especial, por los consejos;

por guiarme en cada momento de mi vida.

# AGRADECIMIENTO

En primera instancia quiero agradecer a todos los profesores, por su esfuerzo y dedicación; por formar personas capaces y competitivas.

También agradezco a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, por ser la responsable de formar personas con conocimiento, capaces de enfrentar nuevos retos profesionales.

# RESUMEN EJECUTIVO

Este proyecto de fin de carrera esta encaminado a evaluar los riesgos psicosociales que se pueden presentar en los trabajadores de la empresa MV DISEÑO Y CONFECCION; proponiendo medidas preventivas y correctivas.

El proyecto se basa en el analisis de los riesgos psicosociales mediante el método FPSICO en su version 3.0 del instituto nacional de seguridad e higiene del trabajo, España; reconocido y aplicable a nuestra realidad nacional.

Con este método se va a estudiar factores como: Tiempo de trabajo (TT), Autonomia temporal (AU), Carga de trabajo (CT). Demanda psicologica (DP), Variedad / Contenido del trabajo (VC), Participacion / supervision (PS), Interes por el trabajador / compensacion (ITC), Desempeño de rol (DR), Relaciones y apoyo social (RAS). Asi podremos hacer enfasis en el factor que mas incida al personal.

# EJECUTIVE SUMMARY

As a crucial part of the culmination of the career, this project concentrates on the evaluation of psychosocial risk that could manifest among the workers of the company MV DISEÑO Y CONFECCION, while offering preventive and corrective measures.

The project is therefore bases on the analysis of psychosocial risk using the version 3.0 of the FPSICO method of the National Institute of safety and hygiene in the workplace, Spain. Recognized and applies to our present reality.

With this method the following factors will be analyzed, among others: Working time (WT), Temporary Autonomy (TA), Workload (WL), Psychological demand (PD), Variety / Work content (VWC) Participation / supervision (PS), Interest in the worker / compensation (ITC), Role Performance (RP), Relations and social support (RSS). In this manner, the factors thas most readily affect the personnel will be determined.

# INDICE DE CONTENIDO

**DECLARACION JURAMENTADA** ..... iii

**DECLARATORIA** ..... iv

**DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES** ..... v

**DEDICATORIA** ..... vi

**AGRADECIMIENTO** ..... vii

**1 CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN** ..... 16

**1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN** ..... 16

**1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA** ..... 19

**1.1.1.1 DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA** ..... 20

**1.1.1.2 PRONÓSTICO** ..... 21

**1.1.2 OBJETIVO GENERAL** ..... 22

**1.1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS** ..... 22

**1.1.4 JUSTIFICACIÓN** ..... 22

**1.2 MARCO TEORICO** ..... 23

**1.2.1 Los Riegos Psicosociales en el Ecuador** ..... 29

**1.2.2 Método aplicado para valorar los Factores Psicosociales** ..... 31

**1.2.3 Hipótesis** ..... 31

**1.2.4 Identificación y caracterización de las variables.** ..... 31

**2 CAPITULO II. METODO** ..... 32

Tiempo de trabajo (TT). ..... 32

Autonomía (AU). ..... 33

Carga de trabajo (CT) ..... 33

Demandas psicológicas (DP) ..... 34

Variedad / Contenido del trabajo (VC) ..... 35

Participación / Supervisión (PS) ..... 35

Interés por el trabajador / compensación (ITC) ..... 36

Desempeño de rol (DR) ..... 36

Relaciones y apoyo social (RAS) ..... 37

**2.1 Tipo de estudio** ..... 41

**2.2 Modalidad de investigación** ..... 41

**2.3 Método** ..... 41

**2.4 Población y muestra** ..... 41

**2.5 Instrumentos de investigación.** ..... 42

**3 CAPITULO III RESULTADOS.** ..... 43

**3.1 Presentación y análisis de resultados** ..... 43

**3.1.1 Análisis de resultados.** ..... 137

**3.2 Aplicación practica.** ..... 141

**4 CAPITULO IV. DISCUSION** ..... 142

**4.1 Conclusiones.** ..... 142

**4.2 Recomendaciones.** ..... 143

**Referencias** ..... 145

**Anexos ..... 148**

# INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estructura organizativa ..... 20
Tabla 2 : Síntesis de factores de riesgos ..... 24
Tabla 3 Perfil valorativo ..... 39
Tabla 4 Aplicación práctica ..... 141

# INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Trabajo en sábados (Ítem1) ..... 44
Figura2 : Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2) ..... 45
Figura 3: Tiempo de descanso semanal (Ítem 5) ..... 46
Figura 4: Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6) ..... 47
Figura 5: Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3) ..... 49
Figura 6: Distribucion de pausas reglamentarias (Ítem 7) ..... 50
Figura 7: Adopcion de pausas no reglamentarias (Ítem 8) ..... 51
Figura 8: Determinacion del ritmo (Ítem 9) ..... 52
Figura 9: Actividades y tareas (Ítem 10 a ) ..... 53
Figura 10: Distribucion de tareas (Ítem 10 b) ..... 54
Figura 11: Distribucion del espacio de trabajo (Ítem 10 c) ..... 55
Figura 12: Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d) ..... 56
Figura 13: Cantidad de trabajo (Ítem 10 e) ..... 57
Figura 14: Calidad del trabajo (Ítem 10 f) ..... 58
Figura 15: Resolucion de incidencias (Ítem 10 g) ..... 59
Figura 16: Distribucion de turnos (Ítem 10 h) ..... 60
Figura 17: Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23) ..... 62
Figura 18: Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24) ..... 63
Figura 19: Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25) ..... 64
Figura 20: Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo. ..... 65
Figura 21: Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo. ..... 66
Figura 22: Atención múltiples tareas (Ítem 27) ..... 67
Figura 23: Interrupciones en la tarea (Ítem 30) ..... 68
Figura 24: Efecto de las interrupciones (Ítem 31) ..... 69
Figura 25: Previsibilidad de las tareas (Ítem 32) ..... 70
Figura 26: Cantidad de trabajo (Ítem 26) ..... 71
Figura 27: Dificultad del trabajo (Ítem 28) ..... 72
Figura 28: Necesidad de ayuda (Ítem 29). ..... 73
Figura 29: Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4). ..... 74
Figura 30: Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a). ..... 75
Figura 31: Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b) ..... 76
Figura 32: Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c) ..... 77
Figura 33: Requerimientos de memorización (Ítem 33 d). ..... 78
Figura 34: Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e ). ..... 79
Figura 35: Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e ). ..... 80
Figura 36: Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a) ..... 81
Figura 37: Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b) ..... 82
Figura 38: Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c) ..... 83
Figura 39: Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d) ..... 84
Figura 40: Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35). ..... 85
Figura 41: Demandas de respuesta emocional (Ítem 36). ..... 86
Figura 42: Trabajo rutinario (Ítem 37). ..... 87
Figura 43: Sentido del trabajo (Ítem 38). ..... 88
Figura 44: Contribución del trabajo (Ítem 39). ..... 89
Figura 45: Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a). ..... 90
Figura 46: Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b). ..... 91
Figura 47: Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c). ..... 92

Figura 48: Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d). ..... 93
Figura 49: Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a). 94
Figura 50: Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b). ..... 95
Figura 51: Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c). ..... 96
Figura 52: Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)..... 97
Figura 53: Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)..... 98
Figura 54: Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f). ..... 99
Figura 55: Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g). ..... 100
Figura 56: Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a). ..... 101
Figura 57: Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b). ..... 102
Figura 58: Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c). ..... 103
Figura 59: Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d). ..... 104
Figura 60: Información sobre la formación (Ítem 13 a). ..... 105
Figura 61: Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b). ..... 106
Figura 62: Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c). ..... 107
Figura 63: Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d). ..... 108
Figura 64: Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41). ..... 109
Figura 65: Valoración de la formación (Ítem 42). ..... 110
Figura 66: Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)..... 111
Figura 67: Satisfacción con el salario (Ítem 44). ..... 112
Figura 68: Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a). ..... 114
Figura 69: Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b). ..... 115
Figura 70: Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c). ..... 116
Figura 71: Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d). ..... 117
Figura 72: Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e). ..... 118
Figura 73: Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)..... 119
Figura 74: Tareas irrealizables (Ítem 15 a). ..... 120
Figura 75: Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b). ..... 121
Figura 76: Conflictos morales (Ítem 15 c). ..... 122
Figura 77: Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d). ..... 123
Figura 78: Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e). ..... 124
Figura 79: 16 a ¿puedes contar con tus jefes?..... 126
Figura 80: 16 b ¿puedes contar con tus compañeros?..... 127
Figura 81: 16 c ¿puedes contar con tus subordinados?..... 128
Figura 82: 16d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa? ..... 129
Figura 83: Calidad de las relaciones (Ítem 17). ..... 130
Figura 84: Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a). ..... 131
Figura 85: Exposición a violencia física (Ítem 18 b). ..... 132
Figura 86: Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)..... 133
Figura 87: Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d). ..... 134
Figura 88: Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo. ..... 135
Figura 89: Exposición a discriminación (Ítem 20). ..... 136

# LISTA DE ANEXOS

ANEXO A ..... 148
ANEXO B ..... 163
ANEXO C ..... 165
ANEXO D ..... 167

# 1 CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Como una aproximación conceptual podríamos resaltar que la Organización Mundial de la Salud considera que existen seis grandes categorías de riesgo para la salud que son las responsables de una proporción sustancial de los casos de muerte y discapacidad en todo el mundo. Éstas son "*la desnutrición, la salud sexual y reproductiva, el uso de sustancias adictivas, los riesgos medioambientales, riesgos profesionales y otros riesgos para la salud como el abuso y la violencia dentro y fuera del trabajo."* (BOADA-GRAU & FICAPAL-CUSÍ, 2012).

Con el fin de contrarrestar los riesgos laborales, la Organización Internacional del Trabajo creó el programa SOLVE (Stress, Tobacco, Alcohol and Drugs, HIV/AIDS and Violence), que pretende desde una perspectiva multinivel formar a todos los trabajadores desde el primer escalafón hasta directivos, con la finalidad de protegerlos frente a los riesgos psicosociales emergentes y promover su salud y bienestar en el lugar de trabajo (Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra, 2012). Dichos riesgos son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA, 1984).

Es así, que los riesgos laborales de carácter psicosocial han recibido mayor atención durante las últimas décadas, tanto en la legislación, como en políticas de prevención de riesgos y seguridad

laboral. (PEIRÓ, 2009). Un ejemplo de los avances normativos sobre este tema se refleja en la Ley española Nº 31 del 8 de noviembre de 1995; misma que regula temas de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL); este cuerpo legal determina los principios aplicables a los riesgos psicosociales que afectan a la salud de los trabajadores y que deberán ser evitados por los empleadores o empresarios; quienes en caso de no poder eliminarlos, están en la obligación de atenuarlos, evitados, evaluarlos, y combatirlos en origen. [1]

Para lograr este objetivo, es necesario recalcar que se requiere de una evaluación de posibles riesgos psicosociales; este sería un primer paso para entablar un diálogo social y poder entender la situación en una determinada organización o empresa, y lograr un ambiente de trabajo más saludable. No es ni una investigación académica ni un instrumento de generación automática de soluciones; al contrario, su objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen. (Art. 2.3 y 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RSP- RD 39/1997).

La participación de directivos, técnicos de prevención, trabajadores/as y sus representantes es un requisito indispensable, desde un punto de vista técnico y operativo, además de un imperativo legal en cualquier proceso de prevención de riesgos. Esta participación permite abordar la prevención tanto desde la perspectiva del conocimiento técnico como del

[1] El Art. 15 de la LPRL dispone los Principios de la acción preventiva: *"El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:*

*a) Evitar los riesgos.*
*b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
*c) Combatir los riesgos en su origen (…)."*

conocimiento derivado de la experiencia, complementariedad indispensable para la eficacia de la prevención.

Como señala la ley de PRL, en su Art. 16, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva son los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del plan de prevención, y ambas actividades deberán estar plasmadas en sendos documentos (Art. 23 LPRL y Art. 7 del RSP). El informe preliminar que tenemos en las manos es la herramienta que evalúa (identifica, valora y localiza) la exposición a los riesgos psicosociales. Deberemos discutirlo en el seno del Grupo de Trabajo para identificar las condiciones de trabajo que se encuentran en el origen de las exposiciones detectadas y acordar las medidas de prevención necesarias. Con el resultado de este trabajo podremos configurar el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales que contendrá el detalle de las exposiciones y sus orígenes así como las propuestas preventivas.

Es por tanto, que la evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, conducirá a una gestión eficaz de las personas de la organización , en el sentido de una mejor adecuación de la tarea a desempeñar, al entorno, a la empresa y se traducirá en eficacia de la organización: mejor rendimiento, menor absentismo, mayor satisfacción gracias al avance de los tiempos y la tecnología hoy en día podemos aplicar ciertos métodos para poder analizar el porque de esos factores psicosociales y también poder combatirlos para así poder generar un ambiente de trabajo mucho mas idóneo para el personal.

### 1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con este proyecto de investigación se evaluarán los riesgos psicosociales dentro de la empresa MV DISEÑO Y CONFECCIÓN; considerando que existen varios factores a analizar: el ambiente laboral no es equilibrado, no existe una adecuada interrelación entre las empleadas del lugar, no son un grupo integrado: se han formado diversos grupos a la hora de salir al almuerzo. También se ha observado que cuando se trabaja a presión, y se deben entregar los trabajos en el menor tiempo posible, los empleados no tienen un buen desempeño y se nota una falta de interés en sus labores diarias.

Este tipo de situaciones reflejan la importancia de crear condiciones de trabajo y factores humanos de equilibrio, se debe considerar que el trabajo debería establecer sentimientos de confianza en sí mismos, aumentar la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejorar la salud. Es necesario aclarar, que 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 limites razonables, un individuo podrá andar con éxito y mantenerse sano, mientras que otro tendrá problemas de salud. (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA, 1984).

En conclusión, el medio ambiente de trabajo se ha identificado, 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.

La metodología a usarse será el método FPSICO 3.0 ya que este determina las variables como el tiempo de trabajo, autonomía de la tarea, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido del trabajo, participación/supervisión, interés del trabajador/compensación. Mediante el cuestionario se va a evaluar a todo el personal de la empresa para así tener una muestra mas exacta.

#### 1.1.1.1 DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA

Dentro de la empresa MV DISEÑO Y CONFECCION se han evidenciado ciertos cambios en la actitud de las trabajadoras ya que se ha notado una disminución en la producción de la empresa. Esta empresa textil dedicada a la fabricación de uniformes para diversas empresas cuenta con un equipo de trabajo que consta de :

Tabla 1 *Estructura organizativa*

| **Estructura organizativa** | **Nº trabajadores** |
|---|---|
| Gerente general | 1 |
| Secretaria | 1 |
| Administración | 1 |
| Costureras | 17 |
| **Total** | **20** |

FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

La mayoría del personal contando con los administrativos son mujeres, solo existe un hombre que está en la sección de corte; la mayoría de las trabajadoras cuentan con una educación básica,

son de bajos recursos económicos y viven en zonas alejadas de la cuidad, dentro del grupo de trabajo existen algunas madres solteras que son el soporte del hogar.

Por otra parte también se ha observado que las empleadas no muestran un interés o no se sienten satisfechas con el trabajo que realizan, algunas de ellas que quejan de que trabajan bajo presión y en un ambiente de tensión y también se ha observado cierta monotonía dentro de la tarea.

Otro punto que se pudo notar es que la empleadas no se sienten tomadas en cuenta para tomar decisiones o para opinar; existe una notable desmotivación.

#### 1.1.1.2 PRONÓSTICO

Con una evaluación de riesgos psicosociales se va a contribuir con información relevante a considerar en el área de salud ocupacional dentro de la empresa; implementando planes de acción centrados en garantizar la salud física y mental de las costureras así mismo se podrá generar opciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y que puedan lograr una inclusión con sus familiares en actividades de bienestar y unión.

Consideramos que con esta evaluación se va a reducir el riesgo psicosocial, siendo capaces de combatir los accidentes de trabajo que puedan presentarse y actuar de una manera mucho mas organizada frente a los riesgos que de puedan presentar. El objetivo es una mejor organización, con mayor productividad de la empresa y gracias a este análisis psicosocial, la empresa va a estar en capacidad de brindar un mejor servicio con una mayor calidad a todos sus clientes.

Todo esto, adicionado a un óptimo aprovechamiento del talento y la gestión del conocimiento de todas las trabajadoras, contribuye a alcanzar ventajas laborales y personales, altos niveles de motivación, satisfacción, integración, y participación de todos los empleados de la organización.

El método a emplearse para identificar los factores de riesgo psicosocial, es FPSICO 3.0; con el cual, realizaremos las recomendaciones que la empresa MV DISEÑO Y CONFECCION, deberá adoptar para lograr los resultados deseados: una mayor productividad de los trabajadores atendiendo y previniendo los riesgos psicosociales.

## 1.1.2 OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgo psicosocial, aplicando la metodología de evaluación FPSICO 3.0, y recomendar medidas correctivas en la empresa MV DISEÑO Y CONFECCIÓN.

## 1.1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los factores psicosociales en MV DISEÑO Y CONFECCION.
- Evaluar los riesgos psicosociales existentes en la empresa mediante la implementación de una herramienta de evaluación : el método FPSICO 3.0.
- Implementar medidas preventivas y correctivas para las costureras de la empresa.

## 1.1.4 JUSTIFICACIÓN

Una vez expuestos los posibles riesgos psicosociales en la empresa MV DISEÑO Y CONFECCION; se requiere determinar la incidencia y la afectación en los trabajadores en general, ya que se ha observado un bajo desempeño en sus actividades diarias de trabajo. Identificarlos, permitirá implementar medidas que beneficien la salud física y mental de todos los miembros de la empresa, y aminorar los riesgos psicosociales.

En virtud, de que constituye la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa en mención, se pretende de que la empresa mejore su calidad de trabajo y por ende su producción; también se busca que el personal se sienta cómodo con su trabajo diario.

La finalidad de este proyecto de investigación es identificar y visualizar los posibles riegos psicosociales que podrían estar limitando el desarrollo y crecimiento de la empresa; así como, de todos los empleados. Este ejercicio podría ayudar a mantener un ambiente mas saludable dentro de la empresa.

## 1.2 MARCO TEORICO

La prevención derivada de los riesgos psicosociales del trabajo se ha convertido con el tiempo en un tema que no se puede dejar de lado, ya que este representa un factor muy importante en el bienestar físico, psicológico y social de la población trabajadora. (GONZALEZ, 2003).
Se puede decir que en general, los riesgos psicosociales en el campo de la prevención de riesgos laborales no es nueva ya que en España en la década de los 70 el Instituto Nacional De Higiene y Salud en el Trabajo (INSHT) ya introdujo el concepto de estos riesgos; sin embargo, el avance de los tiempos han hecho que se genere una concepción mas moderna en cuanto a prevención de riesgos laborales, según la ley de prevención de riesgos laborales y la directiva marco. (CORTÉS DÍAZ, 2007)

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales según el autor Ricardo Fernández es la ley que contribuye al desarrollo de posibles medidas de control o prevención en un determinado lugar de trabajo, garantizando la protección de los trabajadores frente a los posibles riesgos que puedan haber en su lugar de trabajo es así que se considera como un

instrumento muy potente para situar el conjunto de la problemática que constituyen los riesgos laborales en orden a su prevención. (FERNANDEZ GARCIA, 2008).

Según el Art. 4, numeral 2 de la ley de prevención de riesgos laborales se entiende como riesgo laboral *"la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo"*, y *"se consideraran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo"*. Lo que este articulo nos trata de explicar es que el empresario siempre debe prevenir a sus trabajadores sobre los posibles riegos laborales, y debe darse cuenta de que esta información esté siendo receptada de manera adecuada; de esta forma, los podrá evitar, o por lo menos, aminorar en su recurrencia. No podemos aceptar la vieja idea que atribuía los riesgos que sufrían los trabajadores, a la probabilidad de los sucesos o situaciones que pudieran presentarse o a su propio descuido; la probabilidad y severidad de los daños que puedan ocasionar los riesgos laborales vienen producidos por unas condiciones de trabajo inadecuadas y, normalmente, son el resultado de la ausencia de unas prácticas preventivas que son conocidas y aplicables. (GARCÍA NINET, 1997)

A continuación presentamos aquellos elementos presentes en las condiciones de trabajo que pueden desencadenar en cualquier daño para la salud constituyen los factores de riesgo. Los podemos sintetizar en el cuadro siguiente.

Tabla 2 : *Síntesis de factores de riesgos*

| **SINTESIS DE LOS TIPOS DE FACTORES DE RIESGO** | | | |
|---|---|---|---|
| Condiciones de seguridad.<br>-Lugar y superficie de trabajo | Medio Ambiente de Trabajo.<br>-Exposición a agentes físicos (energía | Carga del Trabajo.<br>(la fatiga) | Entorno Psicosocial/organización.<br>-Altas exigencias psicológicas. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| -Herramientas<br>-Maquinas<br>-La electricidad<br>-Los incendios y explosiones<br>-Almacenamiento manipulación y transporte<br>-Señalización<br>-Mantenimiento | mecánica, ruido y vibraciones; energía electromagnética : radiaciones ionizantes y no ionizantes, la iluminación; energía calorífica : frio, calor)<br>-Exposición a agentes químicos<br>-Exposición a agentes biológicos | -Carga Física<br>-Carga Mental | -Bajo control sobre el contenido de trabajo.<br>-Bajo apoyo social.<br>-Escases.<br>-Recompensa.<br>-Notable esfuerzo emocional. |
| **Seguridad** | **Higiene industrial** | Ergonomía | **Psicosociología** |
| **TECNICAS PREVENTIVAS** | | | |

Tabla 1(cont). FUENTE: (GONZALEZ, 2003)

En virtud de lo expuesto, cabe resaltar las repercusiones para la salud de los factores de riesgos psicosociales pueden ser muy variados, entre los importantes, tenemos el estrés, el síndrome del burnout y la violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o mobbing. Suele obviarse las consecuencias físicas, psíquicas y sociales de un riesgo importante para la salud: la violencia física que se soporta en el trabajo.

Por otra parte, y centrándonos en la base normativa española que hemos seleccionado como la legislación, objeto de referencia en la presente investigación, podemos apreciar que los principios de la actividad preventiva suponen una cobertura adecuada para los riesgos

psicosociales (RPS). Efectivamente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales *"tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo"* (Art.2). ; por otra parte, el deber general de protección que recoge el articulo 14 ampara, como principio fundamental, la prevención a los riesgos psicosociales: *"los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores mediante la adopción de cuántas medidas sean necesarias".*

En cuanto a los principios generales, la citada ley establece, en su articulo 15 numeral 1, el cumplimiento de los deberes de protección laboral; tal y como se lo señala en el siguiente detalle:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Entre las obligaciones de los empresarios/as y de la Administración frente a los derechos de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos, la Ley menciona lo siguiente en sus artículos del 16 al 29:

- Encomendar tareas de acuerdo a las aptitudes de los trabajadores y prever distracciones e imprudencias; es decir, adoptar eficazmente medidas que impidan accidentes.
- Evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva. La evaluación de riesgos permite identificar los riesgos, clasificarlos; por ejemplo, en físico, químico, biológico o psicosocial. Asimismo, se debe determinar su grado, en leve, moderado y grave; y por último, se deberá señalar la probabilidad de que éste daño ocurra: baja, media, o alta; y, si es que es posible eliminar el riesgo, o aminorar su incidencia.
- Elaborar un Plan de Prevención con objetivos a seguir, qué decisiones adoptar para eliminar o reducir los riesgos detectados y evaluados; cómo se pueden llevar a la práctica, con qué medios humanos y materiales, en qué plazos y cuándo se va a revisar la eficacia de las decisiones adoptadas. La gestión coherente de la prevención es, junto con la participación de los trabajadores/as, la pieza angular de la política de prevención.
- Proporcionar equipos de trabajo y de protección individual adecuados.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos del puesto de trabajo, y capacitarlos en materia preventiva; ya que cualquier acción por desconocimiento, podría tener efectos sobre la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
- Adoptar medidas de emergencia. En función de una serie de parámetros, el empresario habrá de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas

necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

- Brindar servicio de medicina preventiva y periódica de la salud, general y especifica, respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad. Los datos no podrán ser usados con fines discriminatorios. La vigilancia deberá realizarla personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
- Deber de protección especial: para los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos por sus propias características personales o estado biológico; para la mujer trabajadora respecto de su capacidad de procrear y durante el embarazo y lactancia; respecto de los menores de 16 años, prohibición de trabajar; prohibición de realizar determinados trabajos, limitación de tiempo de trabajo y especial evaluación de riesgos para los menores de 18 años; y las medidas para los trabajadores temporales.
- Por su parte, el trabajador/a tiene la obligación de "velar" por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas afectadas por sus actos u omisiones.

La dimensión de los daños que en la salud física, psíquica y social están ocasionado estos riesgos psicosociales (RPS) es grave, de acuerdo a los datos de la Agencia Europea:

- El estrés relacionado con el trabajo constituye en este momento el segundo problema de salud en el trabajo más frecuente y afecta al 28 % de los trabajadores: más de 40 millones de personas en la Unión Europea; se han multiplicado por dos desde 1990. Esto cuesta a la Unión Europea más de 20 000 millones de euros en horas de trabajo perdidas y costes sanitarios.
- El 9% de los trabajadores y trabajadoras han sido objeto de intimidación en el trabajo, en los últimos doce meses.

- El 4 % de los trabajadores europeos se queja de haber estado sometido a violencia física procedente de fuera de la organización. (ROBERTS, 2002)

En Ecuador no poseemos una base de datos que identifique porcentualmente la incidencia de los riesgos laborales; a pesar de ello, las solas cifras de la Unión Europea bastarían para darnos una idea clara de la importancia de evitar o aminorar, según corresponda, los riesgos psicosociales en el trabajo.

### 1.2.1 Los Riegos Psicosociales en el Ecuador

En la Constitución del Ecuador, en el Art. 11, numeral 2, expresa que

> *"Nadie podrá´ ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.*
>
> *El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad."*

En la decisión Nº 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el capítulo III, Artículo 11, Literal b, se manifiesta que es necesario identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos.

La Resolución CD333 del Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo, Art. 9 Numeral 2 Gestión Técnica Literal 2.2 MEDICIÓN, describe que se deben realizar mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cualitativo, o cuantitativo según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a la falta de los primeros, tomando en cuenta que la medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente.

El Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador, por su parte, ha delineado los siguientes objetivos en esta materia:

- Concientizar a las empresas y a las personas en general, sobre el impacto que pueden tener los riesgos psicosociales sobre la salud de los trabajadores, los que pueden causar alteraciones de tipo físico, psicológico y socio laboral.
- Incentivar a las empresas a realizar mediciones de riesgo psicosocial adecuada, adaptando las herramientas al ambiente cultural de su país y a la cultura organizacional.
- Generar una visión proactiva de la promoción de la salud, motivando a todos a adquirir un conocimiento amplio de todos y cada uno de los aspectos implicados en los denominados factores psicosociales.
- Impulsar un desempeño óptimo de las personas, equipos y organizaciones, a través del desarrollo de programas planificados en beneficio de la salud de los trabajadores, generando un vínculo psicológico positivo con su trabajo y su propia salud. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

Y los beneficios de aplicar estas medidas serían:

- Aumento de la calidad y rendimiento en la producción de la empresa.

- Promueve la participación directa de todos los colaboradores de la empresa.
- Ayuda a incrementar mejoras del clima laboral.
- Prevenir efectos negativos tales como:
    - A corto plazo: estrés, que incluye diversos aspectos de la salud física, mental y social.
    - A largo plazo: alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endócrinas, músculos esqueléticos y desmejoramiento de la salud mental. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

### 1.2.2 Método aplicado para valorar los Factores Psicosociales

Una vez planteada la problemática relacionada a los factores psicosociales en el ámbito laboral, se ha escogido el método FPSICO 3.0, con la finalidad de identificar riesgos relacionados con las actividades desarrolladas en la empresa MV DISEÑO Y CONFECCIÓN.

### 1.2.3 Hipótesis

Determinar los factores de riesgo psicosocial y evaluar su incidencia en el personal de la empresa MV DISEÑO Y CONFECCIÓN, a través del método FPSICO versión 3.0.

### 1.2.4 Identificación y caracterización de las variables.

Las variables a evaluarse son:

- Variable dependiente.- Es el mejoramiento del ambiente de trabajo y productividad.

- Variable independiente.- Determinación de las afectaciones psicosociales del trabajador.

# 2 CAPITULO II. METODO

El FPSICO 3.0 es un método elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (INSHT) que se compone de 44 preguntas múltiples que llegan a los 89 ítems. (Grupo OTP, 2013). Estas preguntas permiten valorar 9 importantes factores psicosociales:

- Tiempo de trabajo
- Autonomía
- Carga de trabajo
- Demandas psicológicas
- Variedad/contenido
- Participación/Supervisión
- Interés por el trabajador/Compensación
- Desempeño de rol
- Relaciones y apoyo social

## Tiempo de trabajo (TT).

Tiempo de trabajo: Está relacionado con el orden y estructura temporal de la actividad laboral. Este factor 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.

## Autonomía (AU).

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. En este bloque se evalúan dos variables:

**Autonomía temporal**: discreción concedida al trabajador sobre la gestión de aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como elección del ritmo, posibilidades de alterarlo en caso necesario, capacidad de distribución de descansos durante la jornada laboral y disfrute de tiempo libre para atender cuestiones personales.

**Autonomía decisional**: capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, como la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, elección de procedimientos y métodos, resolución de incidencias, etc.

## Carga de trabajo (CT)

Nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo). En este bloque se evalúan tres variables:

**Presión de tiempo**: tiempos asignados a las tareas, velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

**Esfuerzo de atención**: atención requerida para ejecutar una tarea, que viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo atencional requeridos para procesar la información que se recibe 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.

**Cantidad y dificultad de la tarea**: cantidad de trabajo que los trabajadores tienen que hacer frente y resolver diariamente, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las tareas.

## Demandas psicológicas (DP)

Hace referencia a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Estas exigencias pueden ser de naturaleza cognitiva o emocional.

**Exigencias cognitivas:** grado de presión y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas, como por ejemplo, procesamiento de información a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones.

**Exigencias emocionales**: se producen en situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Por lo general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir sentimientos o emociones, mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, tanto en el trato con clientes, pero también en el propio entorno de trabajo, hacia los subordinados o superiores. Las exigencias emocionales también pueden derivarse del grado de implicación en situaciones emocionales derivadas de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo.

## Variedad / Contenido del trabajo (VC)

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 reconocido y apreciado por tener un sentido que va más allá de las contraprestaciones económicas.

## Participación / Supervisión (PS)

Este factor recoge dos 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.

**Participación**: hace referencia a los niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con el trabajo y la organización.

**Supervisión**: hace referencia a la valoración que hace el trabajador del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

## Interés por el trabajador / compensación (ITC)

Grado en que la empresa muestra preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador, como por ejemplo, preocupación por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción de seguridad por el empleo como por la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

## Desempeño de rol (DR)

Considera los problemas que pueden derivarse de la falta de definición de los cometidos de cada puesto. Comprende dos aspectos fundamentales:

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

**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.

## Relaciones y apoyo social (RAS)

Se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno laboral. El apoyo social hace referencia al apoyo bien instrumental bien a la ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,…) para poder realizar adecuadamente el trabajo, así como por la calidad de tales relaciones.

Esta dimensión contempla asimismo posibles situaciones de conflicto, de distinta naturaleza e intensidad, y que pueden ser derivadas de las relaciones interpersonales, como distintas formas de violencia, conflictos personales, ante las cuales las organizaciones pueden o no haber adoptado protocolos de actuación.

Este método presenta algunas ventajas que facilitan su uso como lo son :

- Método gratuito.
- Los cuestionarios pueden responderse directamente en un ordenador.
- Ágil, rápido y económico.
- Aplicable en empresas de cualquier actividad y tamaño. (Grupo OTP, 2013).

Con este método se pretende identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial aplicable a la empresa MV DISEÑO Y CONFECCION; para lo cual, hemos realizado tres pasos que consideramos importantes para poder acercarnos al personal y poder explicar el método que hemos usado.

1. Como primer paso, se ha realizado una entrevista con la Gerente de la Empresa para obtener información sobre aspectos que sean referentes a la tarea que realizan los

trabajadores, aspectos organizativos o del entorno en que se desenvuelven.(Ver Anexo B)

2. En segunda instancia, los trabajadores deberán desarrollar el cuestionario que el programa FPSICO 3.0 nos proporciona(Ver Anexo A), los cuales se entregarán personalmente y se contestarán dentro de su horario laboral. El personal resolverá el cuestionario en su propio puesto de trabajo y contarán con un tiempo máximo de 30 minutos, es decir, al personal se le indicará que no deben poner sus nombres en los cuestionarios de esta manera vamos a garantizar la intimidad y la total confidencialidad de los datos. El tratamiento de los datos se realizará de forma grupal, por unidades de análisis, y nunca de manera individual; completar este cuestionario será VOLUNTARIA, pero se debe aclarar que sin esta colaboración y sinceridad por parte de los trabajadores, el estudio no tendrá la utilidad que se requiere.

3. En tercer lugar, y una vez elaborado el proyecto de evaluación de riesgos psicosociales, se presentará a la empresa y a los representantes de los trabajadores, tanto los resultados como las recomendaciones propuestas y se llevará a cabo un seguimiento de la implantación de dichas propuestas de mejora con el fin de que estas se mantengan.

En cuanto a la interpretación de los resultados, la metodología proporciona los resultados en dos formatos: Las medias del grupo laboral analizando para cada uno de los factores (perfil valorativo); y, por otro lado, el porcentaje de contestación de cada pregunta por parte del grupo evaluado. (Grupo OTP, 2013).

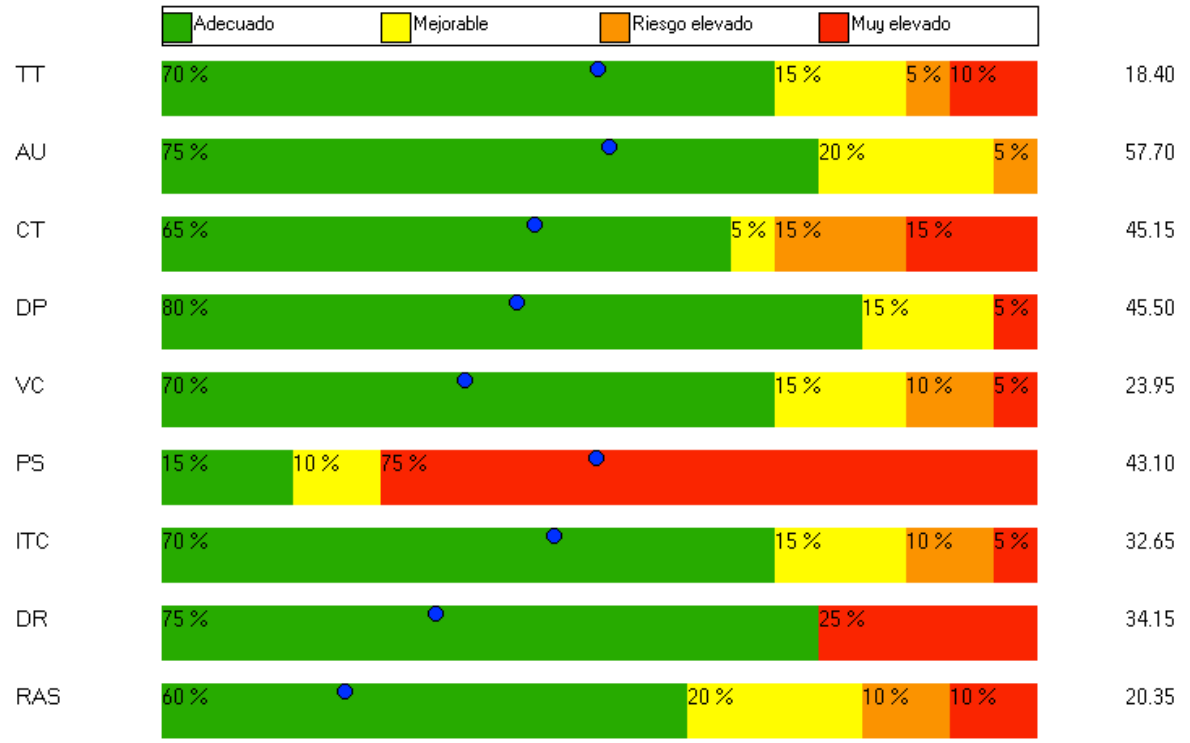
El perfil valorativo nos va a mostrar las puntuaciones obtenidas, muestra la variación que transforma las puntuaciones directas en percentiles, lo que nos permite identificar los distintos niveles de riesgo a los que puede estar expuesto el personal. Éstos percentiles se sitúan en cuatro niveles que podemos ver a continuación:

Tabla 3 *Perfil valorativo*

| **Percentil obtenido** | **Nivel de riesgo** | |
|---|---|---|
| Percentil ≥ P85 | Muy elevado | |
| P75 ≤ Percentil ≤ P85 | Elevado | |
| P65 ≤ Percentil ≤ P75 | Moderado (mejorable) | |
| Percentil < P65 | Situación adecuada | |

**FUENTE**: (Grupo OTP, 2013).

Una vez obtenidos los percentiles, y el nivel de riesgo respectivo, el programa emite un informe con los datos detallados sobre cómo se posicionan los trabajadores de la muestra evaluada ante cada pregunta contestada, es decir vamos a poder conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual nos permite obtener datos acerca de aspectos referentes a cada factor, como se aprecia a continuación:




Según los resultados que nos de el programa vamos a elaborar las medidas preventivas que sean necesarias con el único fin de eliminar y/o minimizar los factores de riesgos psicosocial dentro de la empresa; y se presenta un informe detallado y explicado a la dirección de la empresa y en su caso a los representantes de los trabajadores.

Es necesario que se realice un seguimiento del procedimiento implantado, y las medidas preventivas que contempla el seguimiento son:

- Aceptación o no de las medidas propuestas.
- Cumplir con los plazos que se van a implementar.
- Las dificultades en la implantación de las medidas
- Comprobar que tan eficaz han sido las medidas que se han adoptado; el empleador deberá asegurarse que las actividades preventivas incluidas en la planificación son o no efectivas, a través de un seguimiento continuo de la misma.

## 2.1 Tipo de estudio

Este proyecto de fin de carrera es de tipo descriptivo ya que se va analizar los factores de riesgo psicosocial de una organización, midiendo los 9 tipos de factores psicosociales que nos muestra el programa FPSICO 3.0 a todos los trabajadores de la misma, mediante los cuestionarios que se les va a presentar a todos los empleados de la empresa.

## 2.2 Modalidad de investigación

La modalidad de investigación de nuestro proyecto es de campo, ya que los datos que necesitamos como lo son los cuestionarios o test psicosociales, los mismos que deberán ser recogidos en el lugar de trabajo para luego ser analizados y posteriormente obtener los resultados que el software nos arroje, además debemos verificar por medio de la observación como es el lugar de trabajo de los empleados, el ambiente y las costumbres para así poder lograr un análisis mas minucioso y mas preciso.

## 2.3 Método

Se utilizara el método Hipotético-Deductivo ya que partimos de un análisis de riesgos psicosociales en la cual vamos a evaluar mediante el cuestionario FPSICO 3.0 el nivel de riesgo al cual se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de analizar las respuestas dar un resultado y brindar las medidas preventivas necesarias.

## 2.4 Población y muestra

Los trabajadores de nuestro proyecto de investigación son mujeres en su mayoría, solo existe 1 hombre dentro de esta empresa, sus edades varían entre 23-45 años esta es una empresa textil dedicada a la elaboración de uniformes.

La empresa MV DISEÑO Y CONFECCION cuenta con 20 trabajadores, quienes se desplazan en transporte público para cumplir con sus deberes y responsabilidades diarias, la mayoría vive en zonas alejadas a la empresa, son muy pocas las personas que viven cerca al trabajo.

Para esta evaluación de riesgos psicosociales hemos escogido a todos los trabajadores de la empresa, es decir a toda nuestra población.

## 2.5 Instrumentos de investigación.

Para el presente trabajo de investigación se ha seleccionado varios instrumentos:

a) La Entrevista, como medio de recolectar información acerca de la empresa y de cada una de las actividades realizadas por los trabajados. (Ver Anexo B Entrevista a la Gerente General de MV DISEÑO Y CONFECCIÓN).

b) La Encuesta, como insumo para poder determinar a qué riesgos psicosociales se están exponiendo los trabajadores de la empresa; este instrumento posibilita la realización de un análisis cualitativo y cuantitativo cuyo objeto es evaluar los riesgos psicosociales. La encuesta fue diseñada por el INSHT (Instituto Nacional De Seguridad e Higiene del trabajo), y se utilizaron preguntas cerradas de 3,4 y 5 opciones, las que presentaron alternativas de respuesta y permitieron realizar su análisis y codificación para un posterior resultado. (Ver Anexo A, Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 3.0, INSHT).

# 3 CAPITULO III RESULTADOS.

En el proceso de la evaluación de riesgos psicosociales que hemos realizado, el levantamiento de datos es un proceso bastante importante para que exista un buen desarrollo del proyecto.

Como hemos venido viendo en la parte de la metodología, el cuestionario se realizara por parte de los empleados, pero podrán contar en todo momento con la asistencia del evaluador o el técnico en prevención para cualquier duda.

Antes de que realicemos la evaluación de riesgos hemos recogido unos datos (Ver Anexo C) que nos van a servir para tener una información mas detallada sobre la empresa que vamos a evaluar, y los datos que hemos pedido son :

- Ubicación
- Actividad que desarrolla
- Plantilla (numero, edad, sexo, tipo de contrato).
- Organigrama de la empresa
- Jornada laboral
- Tipo de evaluación sobre riesgos del trabajo que se ha realizado anteriormente.

## 3.1 Presentación y análisis de resultados

### Tiempo de trabajo

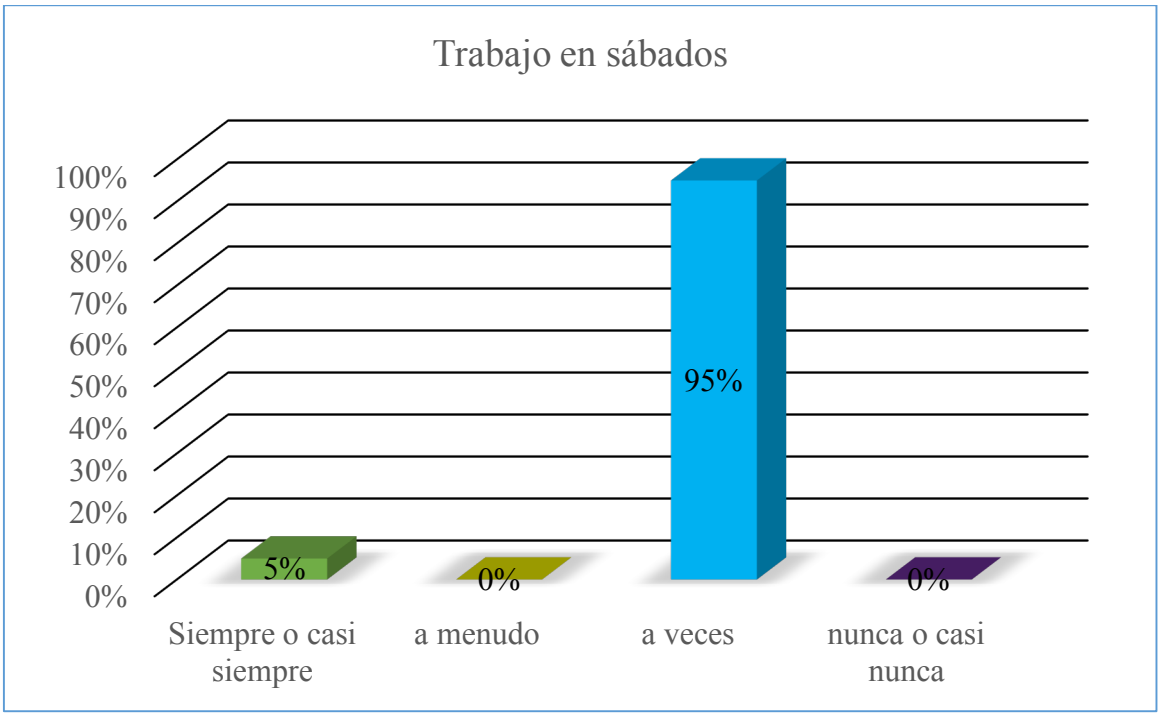
| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|---|---|---|---|
| 0-37 | 18.40 | 7.24 | 17.00 |

| Adecuado | Moderado | Elevado | Muy elevado |
|---|---|---|---|
| 14 | 3 | 1 | 2 |

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. Este factor 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 de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Figura 1: Trabajo en sábados (Ítem1)

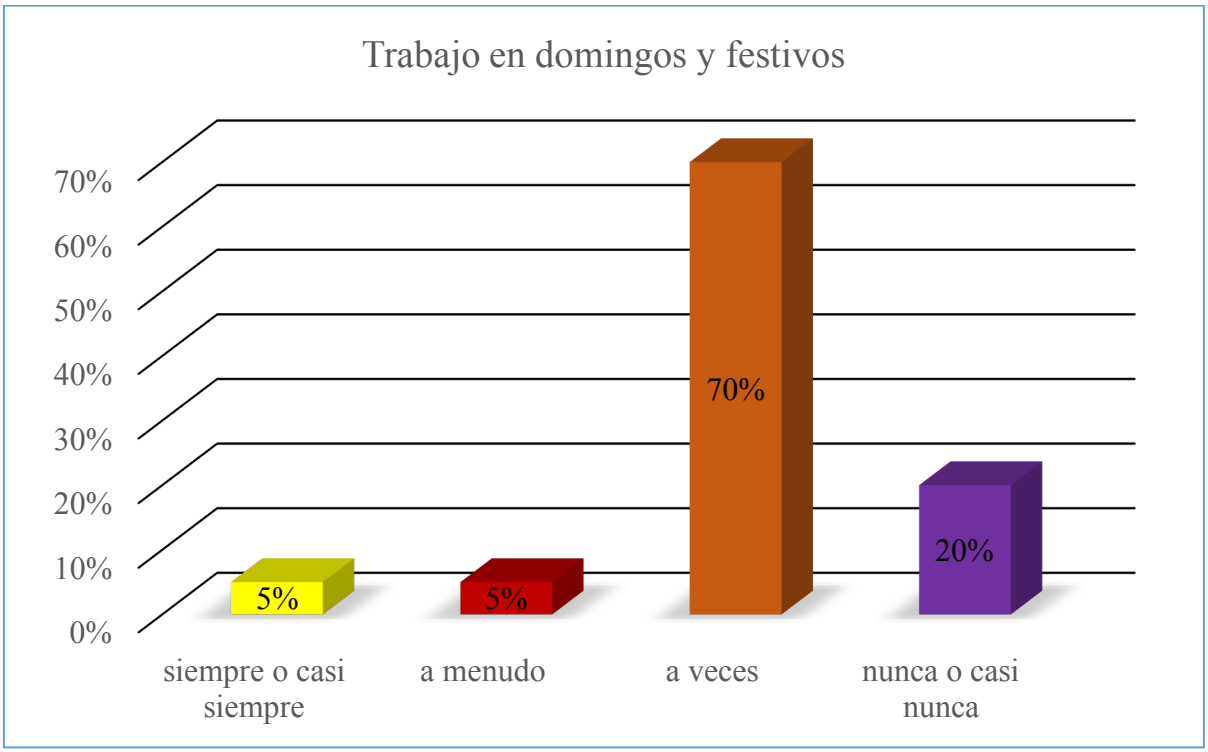



FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El resultado obtenido a la pregunta si trabaja los días sábados nos indica de que el 95% del personal de la empresa si trabaja los días sábados, como se ha constatado durante el periodo en el cual hemos venido realizando este estudio los trabajadores efectivamente trabajan a veces,

pero no siempre los días sábados, ya que en ocasiones se debe entregar los pedidos en menos tiempo.

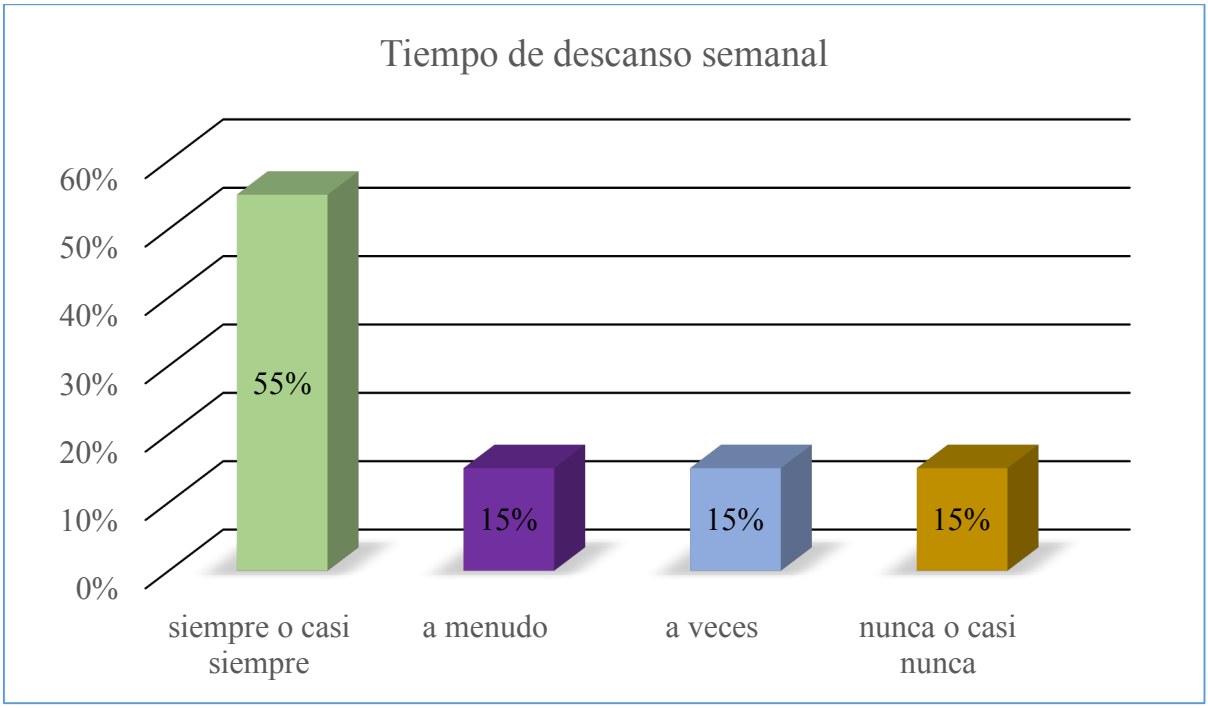
Figura2 : Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como se observa en el análisis de los resultados en el grafico # 3 un 70% de la población evaluada nos dice que a veces trabajan los días domingos y festivos. Este resultado se debe a la falta de organización de los trabajadores lo cual conlleva a una acumulación de la tarea y por ende difícilmente la pueden terminar en su jornada habitual.

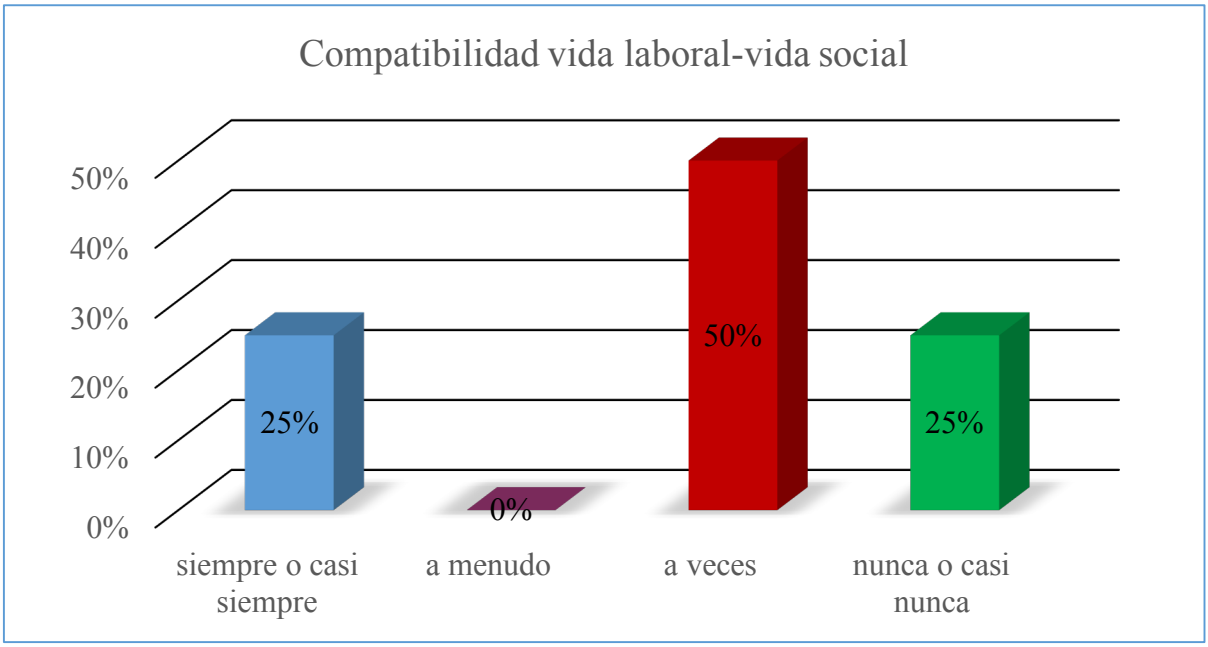
Figura 3: Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Un 55% de la población evaluada nos indica que siempre o casi siempre pueden disponer de su fin de semana ya sea como para descansar o poder realizar actividades de ocio que beneficien al personal de la empresa, siempre es favorable que el personal pueda disponer de sus días libres.

Figura 4: Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como vemos en los resultados un 50% de todo el personal nos indica que a veces pueden compaginar la vida social con la laboral, este porcentaje obtenido es una muestra de que en ocasiones el trabajo en fin de semana afecta las relaciones fuera del trabajo generando conflictos en la persona.

# Autonomía

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|---|---|---|---|
| 0-113 | 57.70 | 17.22 | 59.50 |

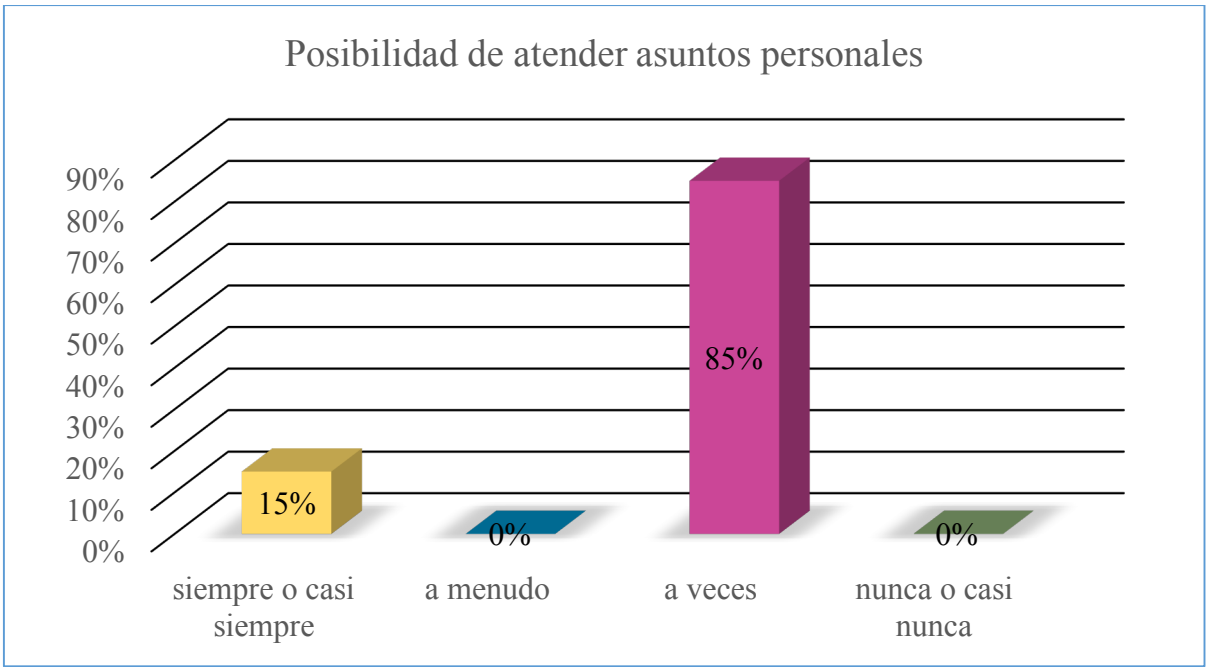
| Adecuado | Moderado | Elevado | Muy elevado |
|---|---|---|---|
| 15 | 4 | 1 | 0 |

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

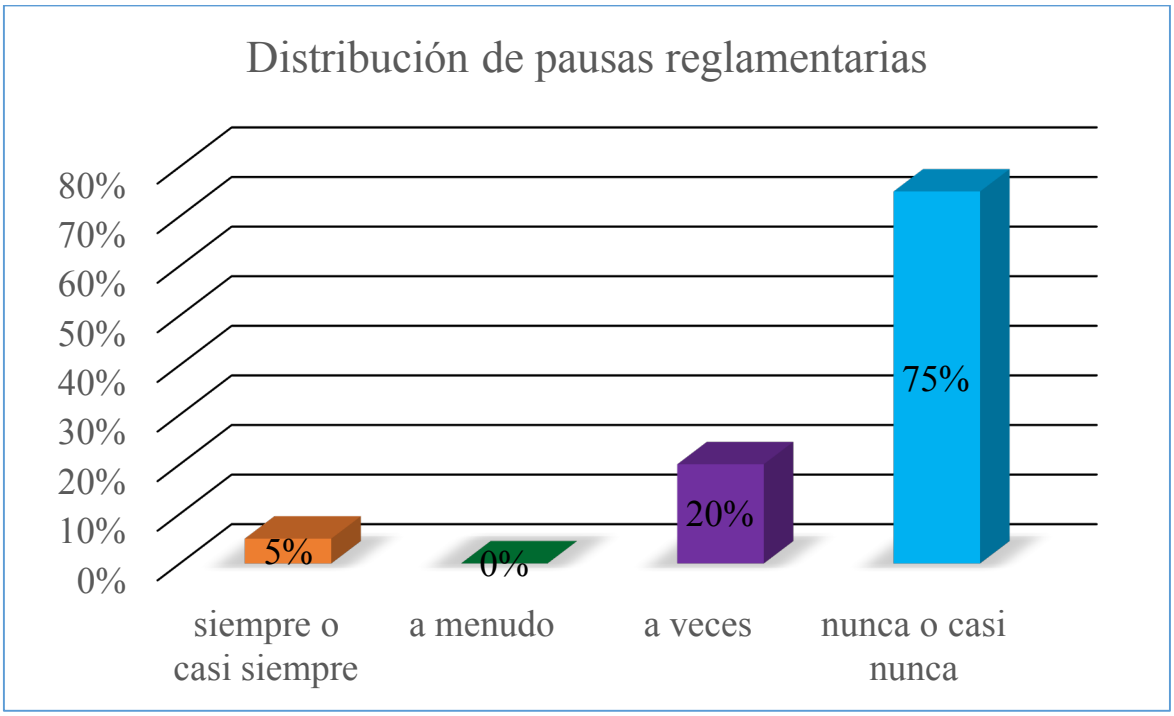
Figura 5: Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Podemos observar que un 85% de los encuestados manifiestan que pueden atender asuntos personales dentro de las horas de trabajo, es decir pueden pedir permiso para realizar cualquier calamidad doméstica que se le presente al empleado, las horas ausentes deberán será recuperadas.

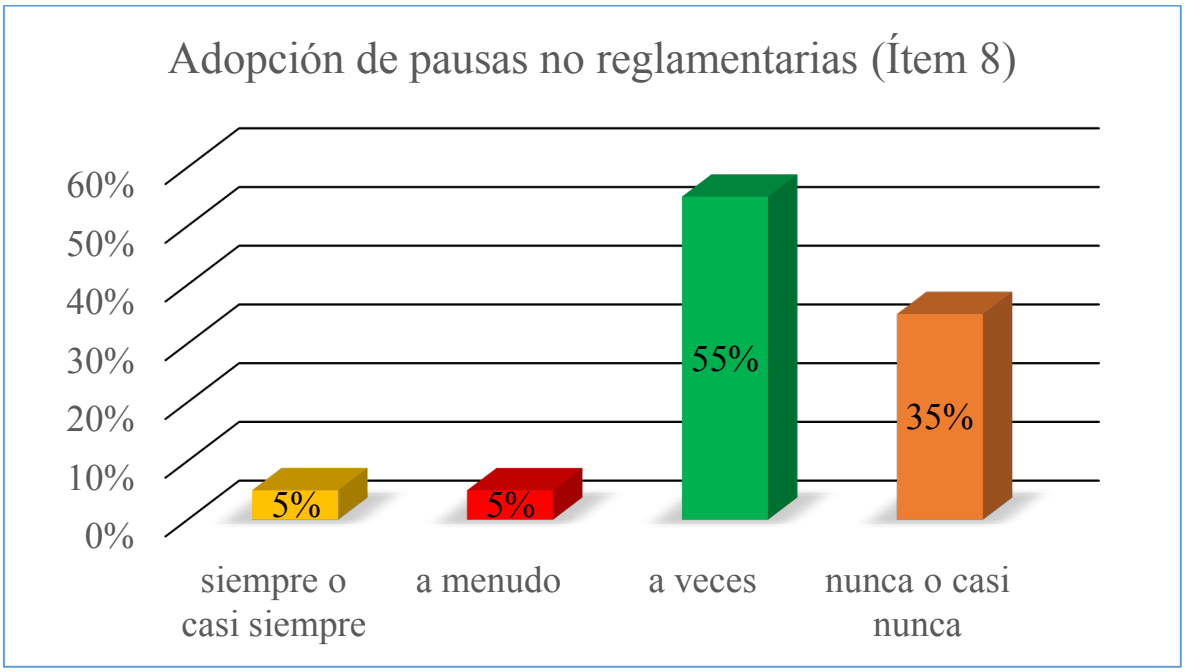
Figura 6: Distribucion de pausas reglamentarias (Ítem 7)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 75% de los empleados nos indican que nunca o casi nunca pueden tomar una pausa en su trabajo para comer un bocadillo, es bastante complicado que los empleados puedan darse un pausa para comer ya que existe una baja en la producción lo cual implicaría menor tiempo para realizar su trabajo.

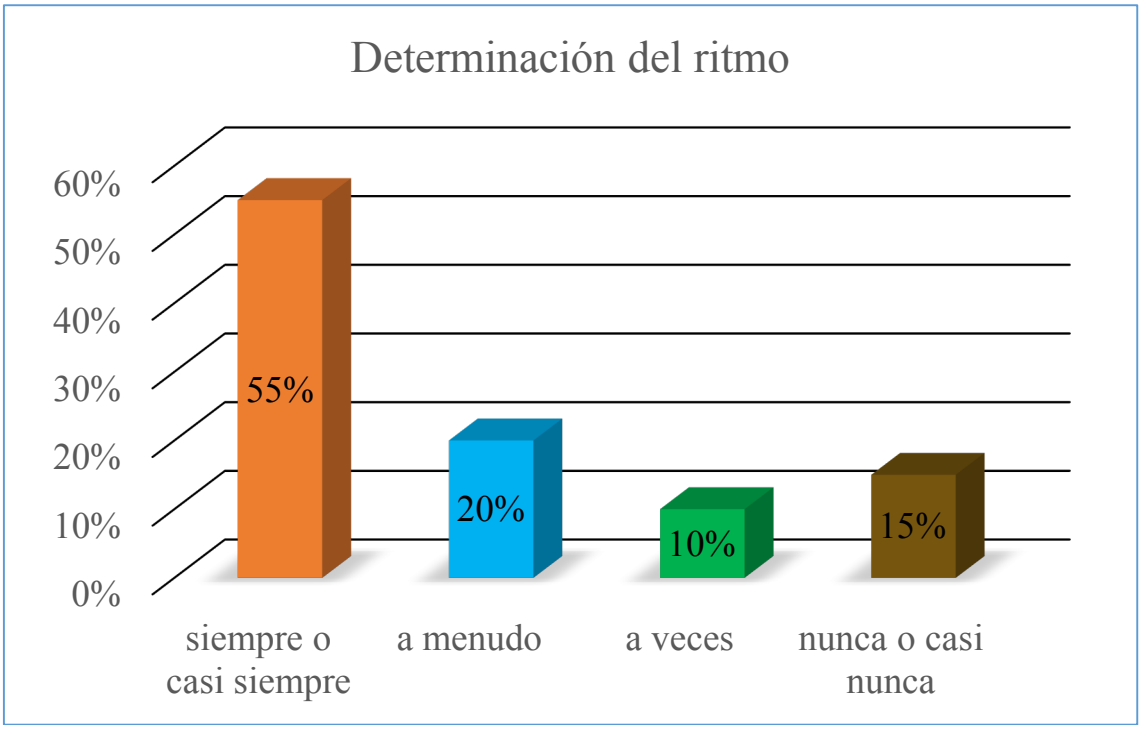
Figura 7: Adopcion de pausas no reglamentarias (Ítem 8)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Un 55% del personal nos comenta que a veces pueden tomarse un corto momento para descansar durante su trabajo o cuando lo necesiten pero esto depende de la cantidad de trabajo que puedan tener o que deban hacer.

Figura 8: Determinacion del ritmo (Ítem 9)



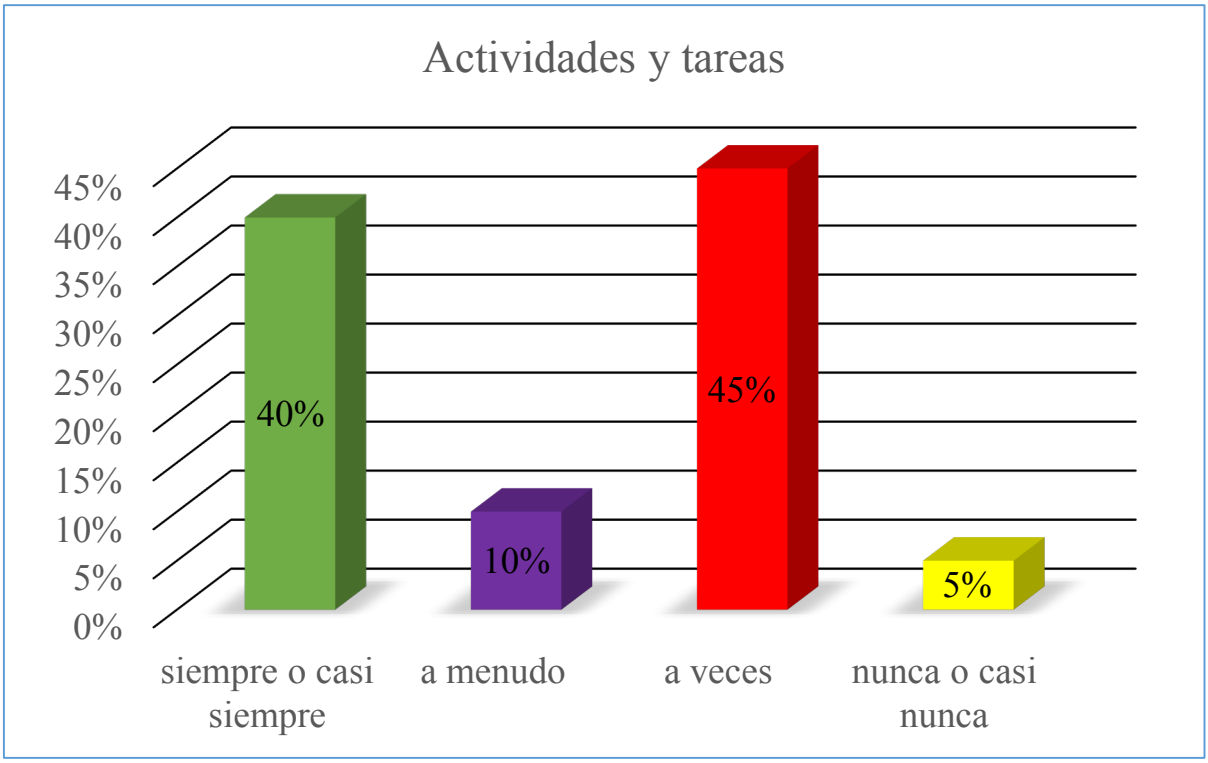

FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Un porcentaje del 55% la mitad de los evaluados, sienten que pueden determinar el ritmo con el que realizan su trabajo sin sentirse presionados por la cantidad que deban hacer, es decir ellos trabajan al ritmo que elijan.

**Autonomía decisional**.

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

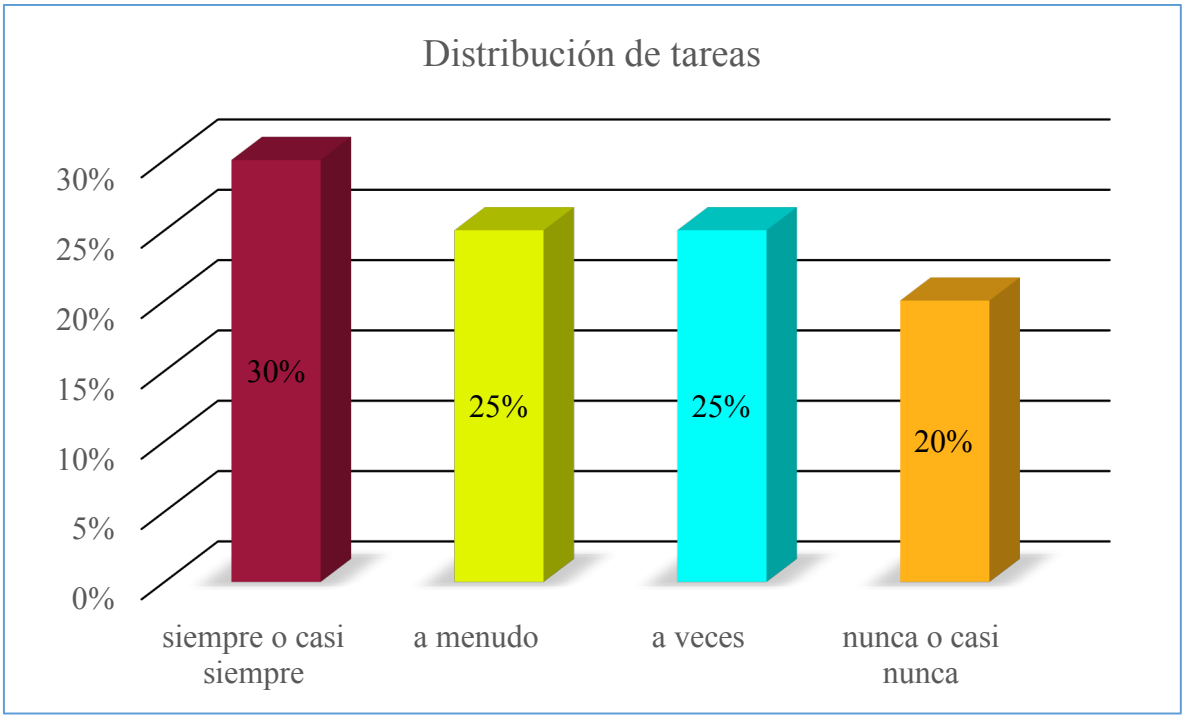
Figura 9: Actividades y tareas (Ítem 10 a )




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como se puede ver en los resultados un 45% del personal considera que a veces pueden tomar decisiones sobre lo que deben hacer durante su jornada de trabajo diaria.

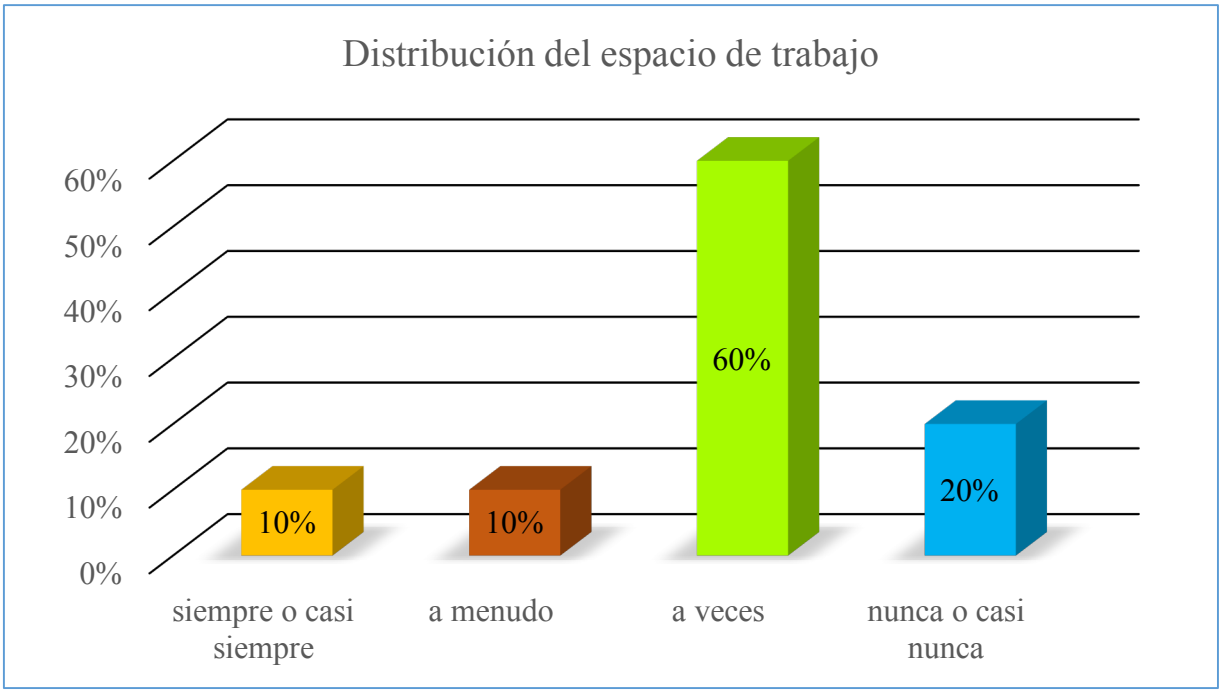
Figura 10: Distribucion de tareas (Ítem 10 b)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Podemos darnos cuenta que el 30% nos dicen que pueden tomar decisiones en cuanto a la distribución de las tareas durante su jornada de trabajo. Este porcentaje bajo nos indica que el personal prácticamente no puede distribuir su trabajo a lo largo de su jornada diaria, siempre deben esperar para recibir instrucciones de la gerencia.

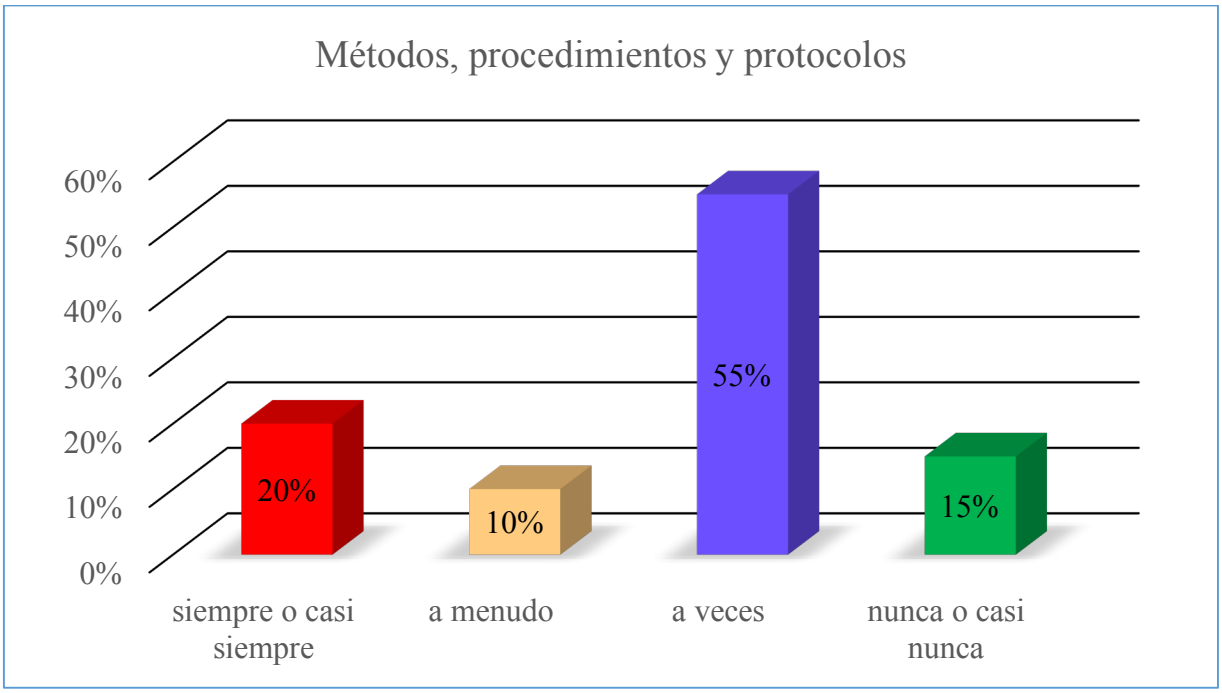
Figura 11: Distribucion del espacio de trabajo (Ítem 10 c)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Los trabajadores nos indican con un porcentaje del 60% que a veces pueden decidir como tener su espacio trabajo es decir donde y como ubicar sus objetos personales, la grana mayoría no tiene objetos personales dentro de su entorno ya que trabajan en maquinas de coser las cuales no tienen un espacio adecuado como para ubicar sus pertenencias.

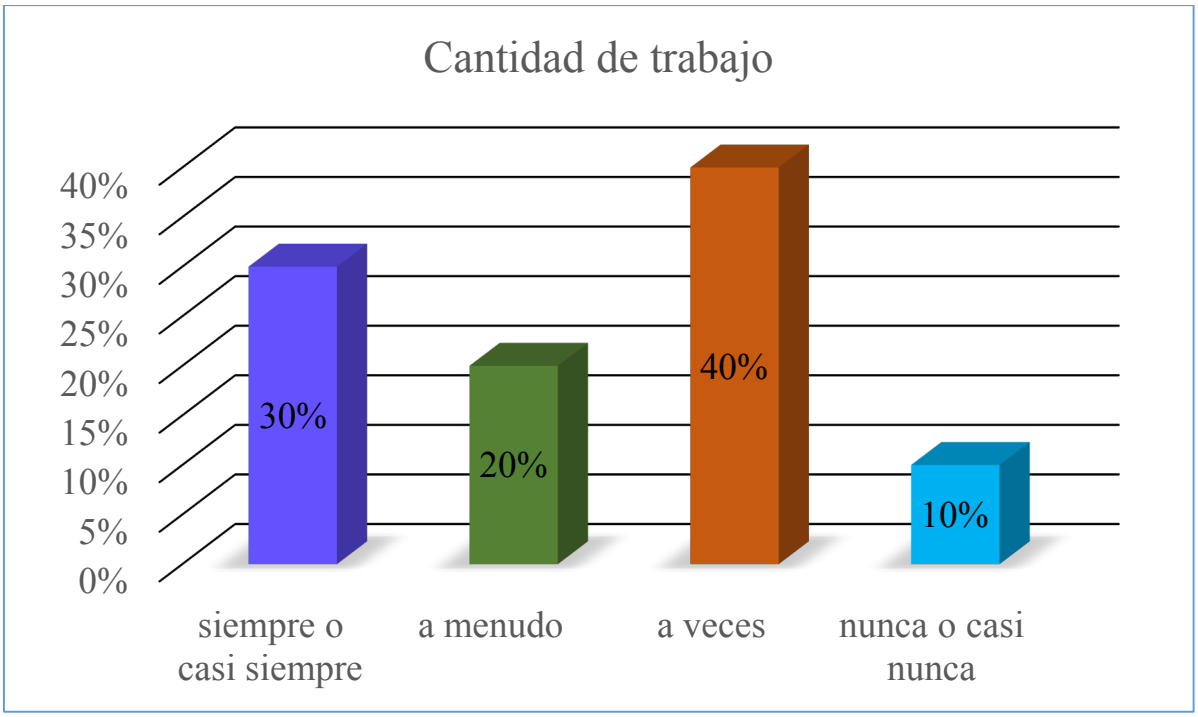
Figura 12: Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En este ítem estamos preguntándole al trabajador si puede tomar la decisión en como tiene que hacer su trabajo un 55% nos dice que a veces pueden decidir sobre sus métodos o procedimientos de trabajo.

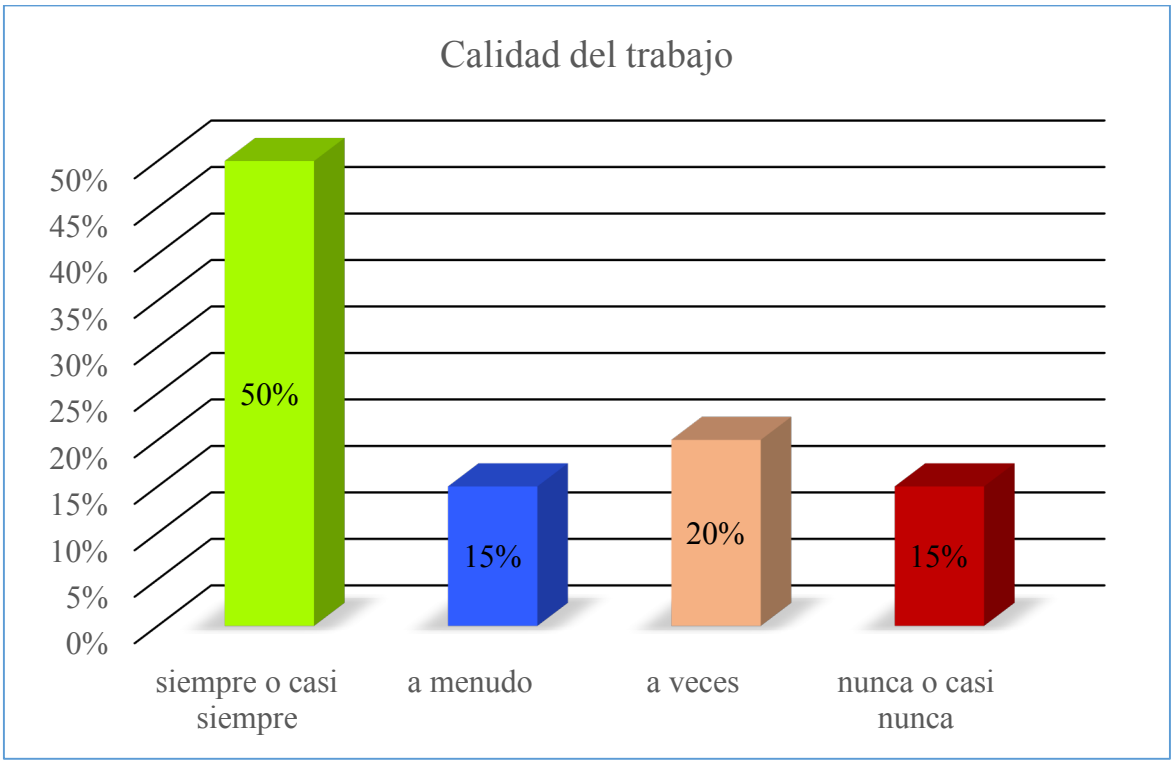
Figura 13: Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 40% de los trabajadores nos comentan que a veces o en ocasiones pueden tomar decisiones en cuanto a la cantidad de trabajo que tengan que realizar, ya que depende si existe bastante demanda o no. Normalmente se espera que realicen cierta cantidad y si no la cumplen se supone que el trabajador esta con un bajo desempeño.

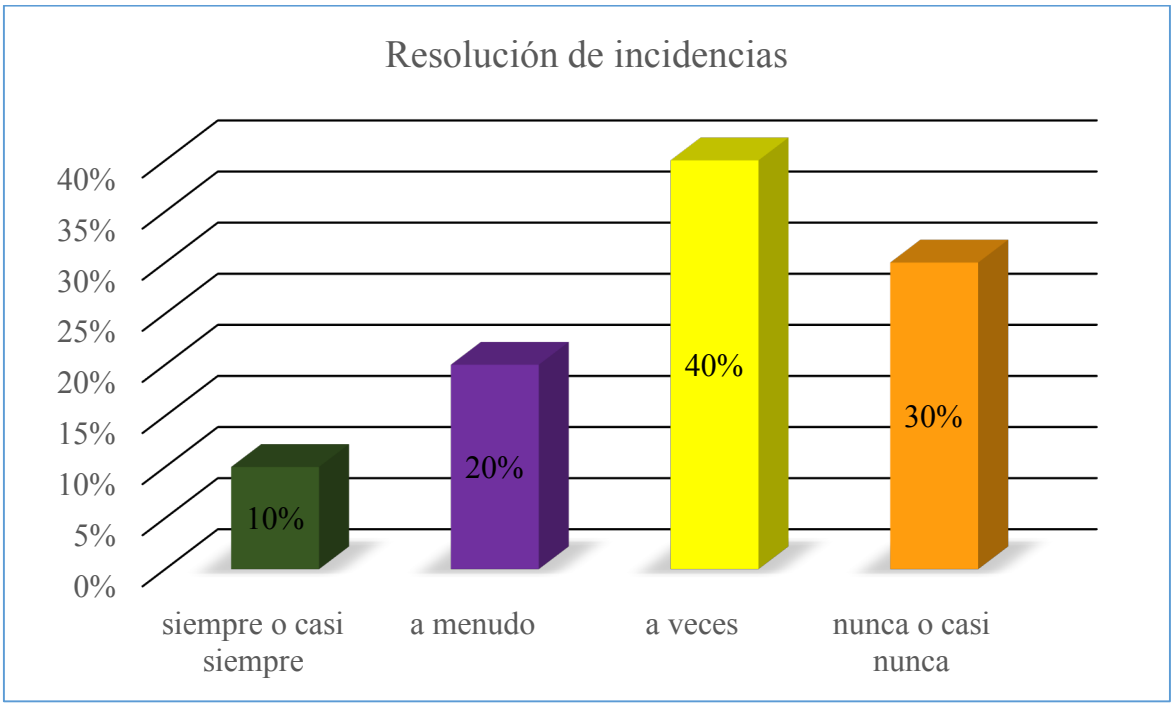
Figura 14: Calidad del trabajo (Ítem 10 f)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En este ítem vemos que el 50% de los trabajadores nos dicen que siempre o casi siempre pueden decidir sobre la calidad de trabajo que realizan. La mayoría del personal siempre trata de hacer los mejor posible su trabajo brindando siempre la mejor calidad.

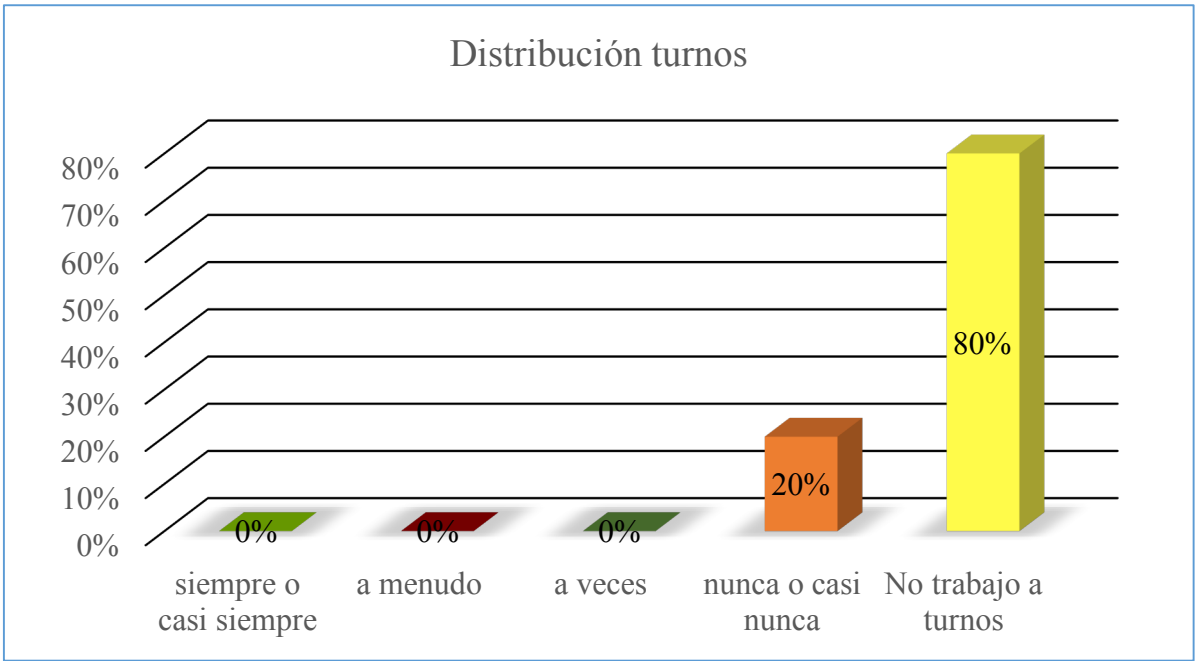
Figura 15: Resolucion de incidencias (Ítem 10 g)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En esta pregunta el 40% de los encuestados nos comentan que a veces pueden decidir sobre como resolver las incidencias y confrontaciones que se pueden presentar entre los trabajadores y durante su jornada. Es decir no tienen un conocimiento claro de cómo la empresa resolvería ese tipo de conflictos.

Figura 16: Distribucion de turnos (Ítem 10 h)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Un 80% de los empleados nos dicen que no trabajan a turnos rotativos, es importante poder aclarar que en esta empresa solo se trabaja en una jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes y a veces también los sábados, dependiendo de la cantidad de trabajo que se tenga.

# Carga de trabajo

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|---|---|---|---|
| 0-106 | 45.15 | 17.94 | 40.00 |

| Adecuado | Moderado | Elevado | Muy elevado |
|---|---|---|---|
| 13 | 1 | 3 | 3 |

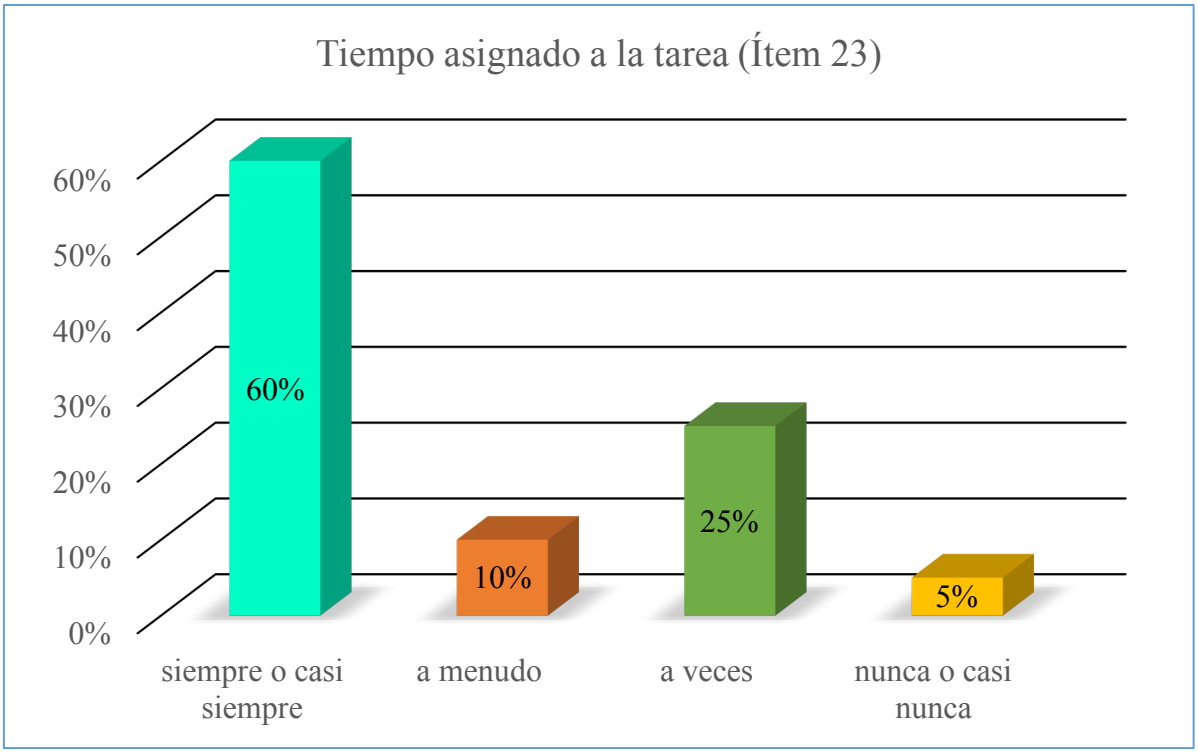
Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la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

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

**Presiones de tiempos**.

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

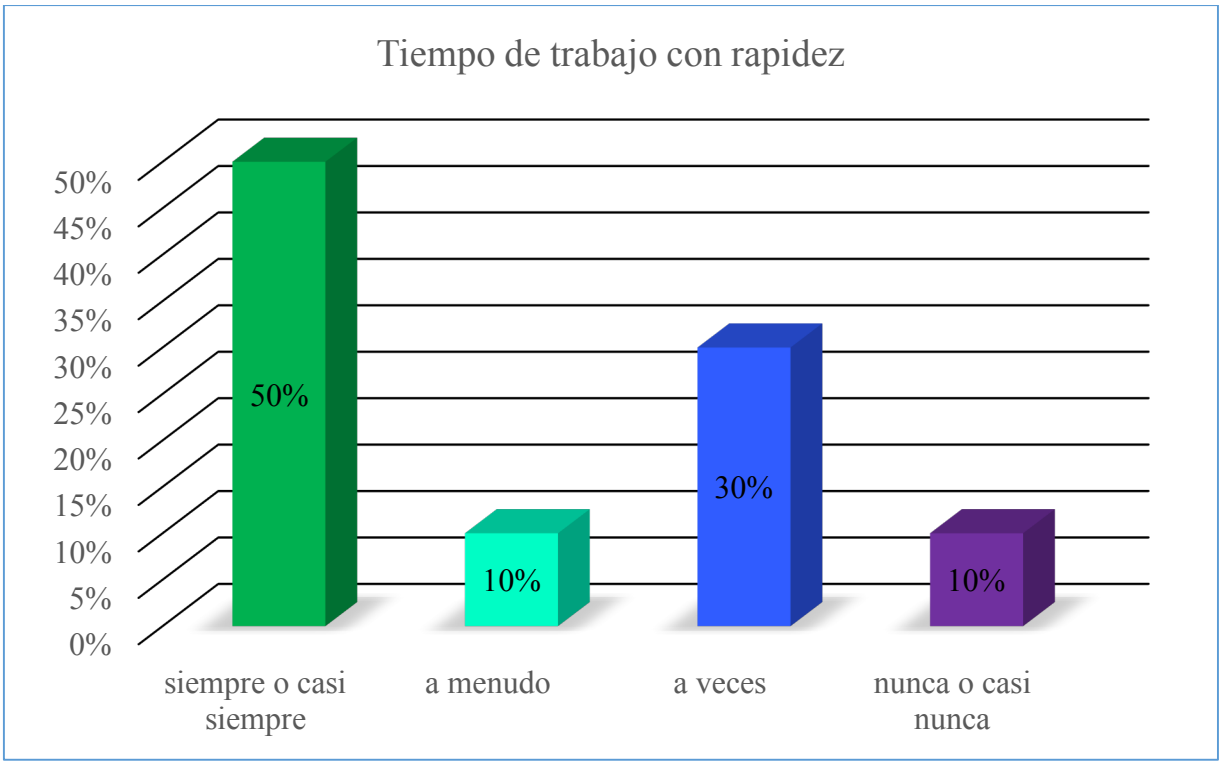
Figura 17: Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Dentro de este ítem podemos observar que un 60% de la población trabajadora nos dicen que siempre o casi siempre pueden contar con suficiente tiempo para realizar su trabajo, según se observo al personal en su horario de trabajo ellos cuentan con el tiempo mas que suficiente para realizar todas sus tareas.

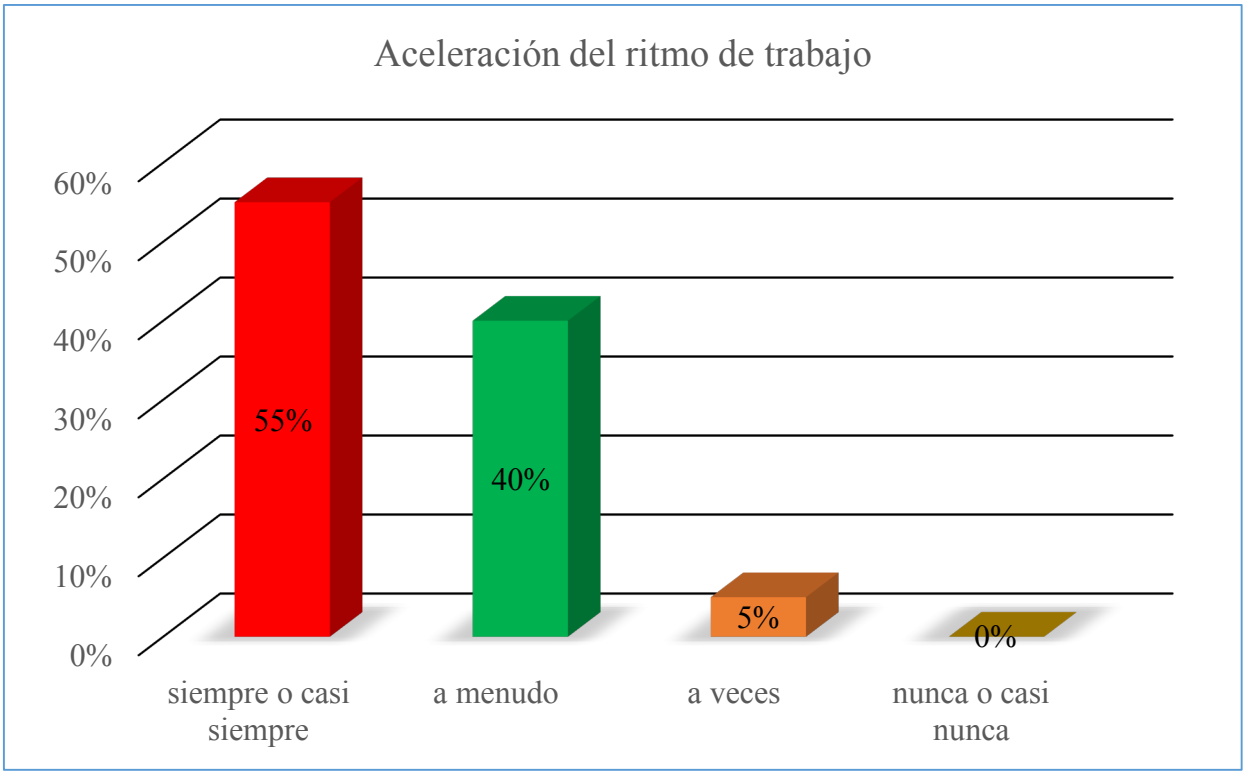
Figura 18: Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 50 % de las trabajadoras sienten que su trabajo se debe hacer con rapidez ya que depende de todas las costureras que se elaboren las prendas en un menor tiempo posible para satisfacción del cliente.

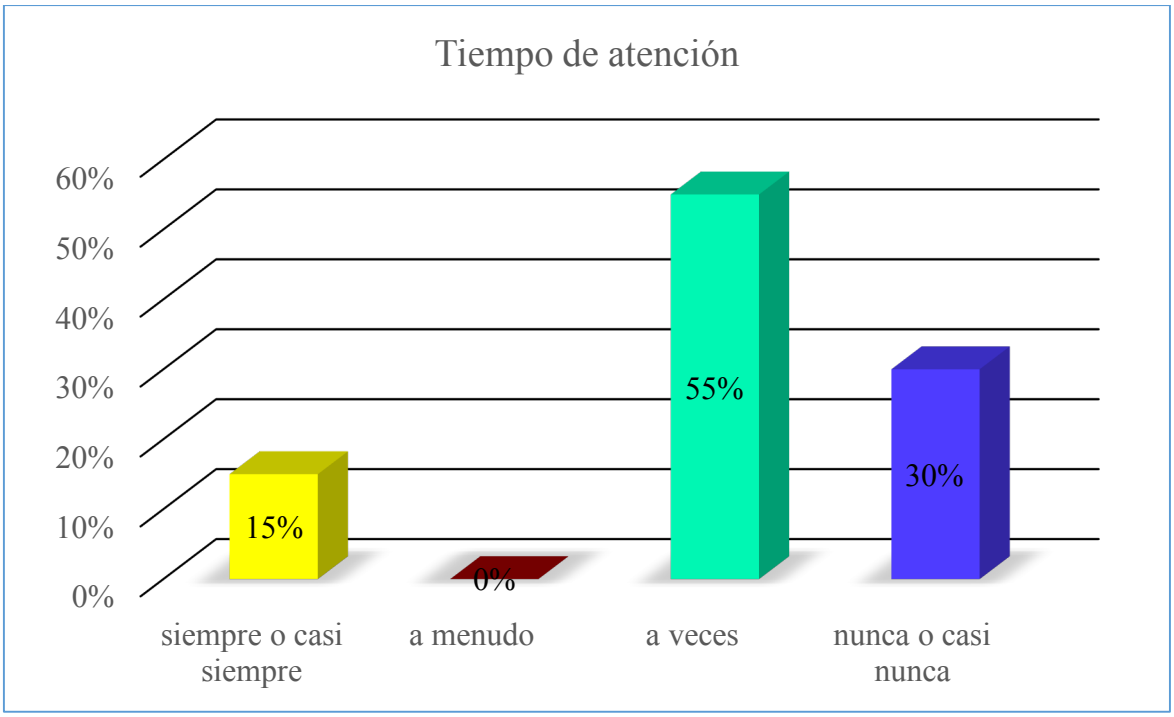
Figura 19: Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

La mitad de los trabajadores con un 55% nos comenta que siempre o casi siempre deben acelerar su ritmo de trabajo, en algunas ocasiones sienten que se les presiona ya que se deben entregar los pedidos mas rápido, haciendo que los trabajadores también se fatiguen mas rápido.

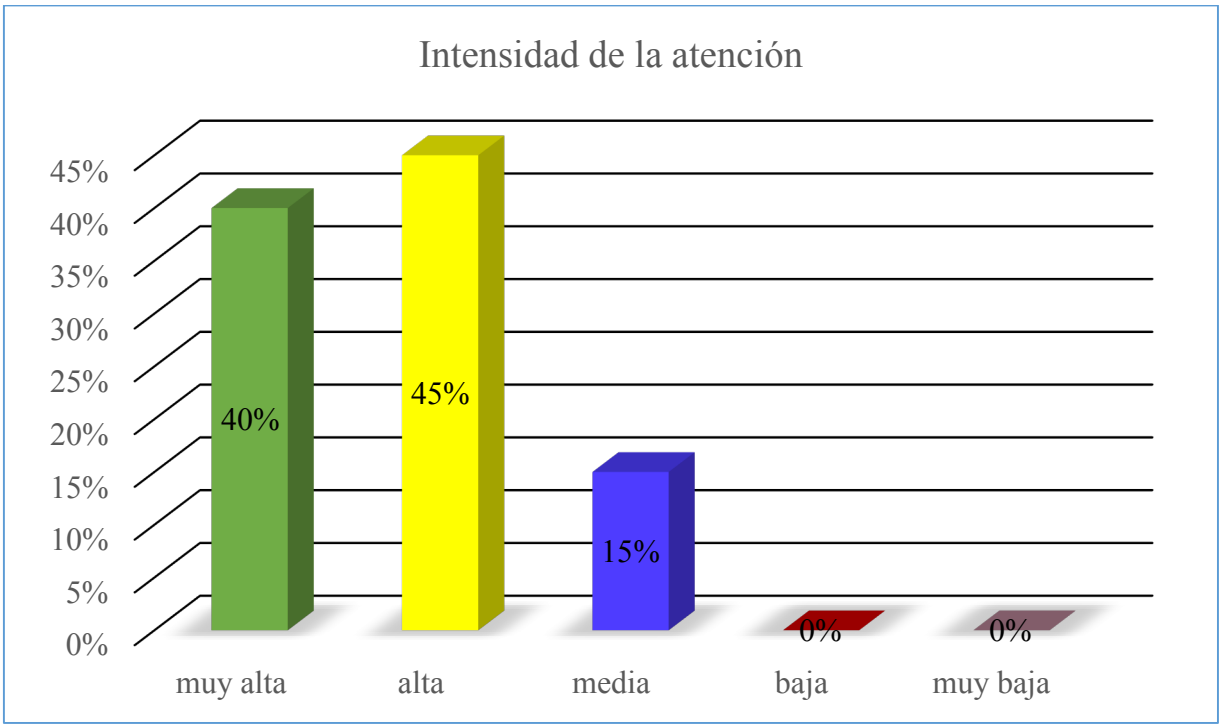
Figura 20: Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo.




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El nivel de atención que requiere el trabajo, se considera como medio con un porcentaje del 55% los empleados nos dice que en su trabajo a veces se requiere una atención constante es decir que ellos pueden conversar mientras trabajan sin ninguna dificultad, ya que es un trabajo que no requiere mayor destreza, por lo tanto solo cuando se trabaja a presión se consideraría como alto.

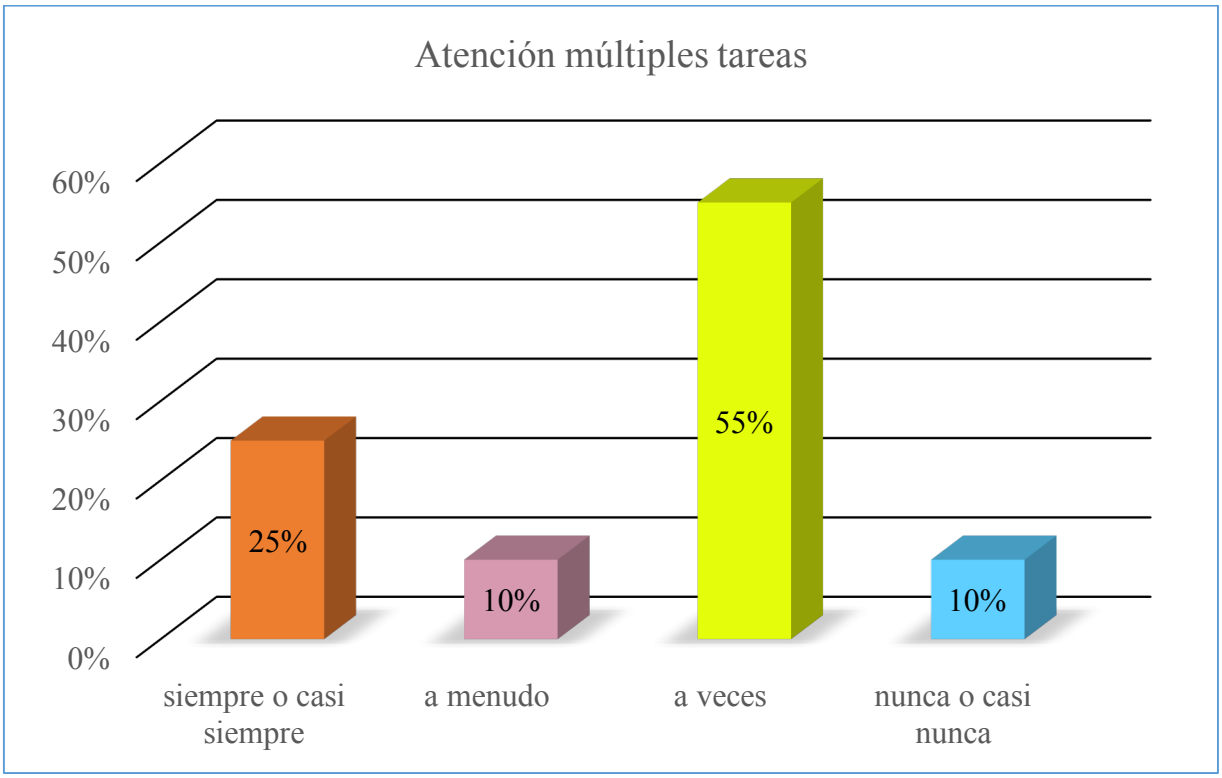
Figura 21: Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo.




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 45% de las costureras nos indican que la atención que deben de poner al momento de realizar su trabajo es alta debido a que si ellas comenten un error podría existir un retraso en la producción y como es un trabajo que se lo hace en cadena, esta falla afectaría de una manera grave a todo el proceso de trabajo.

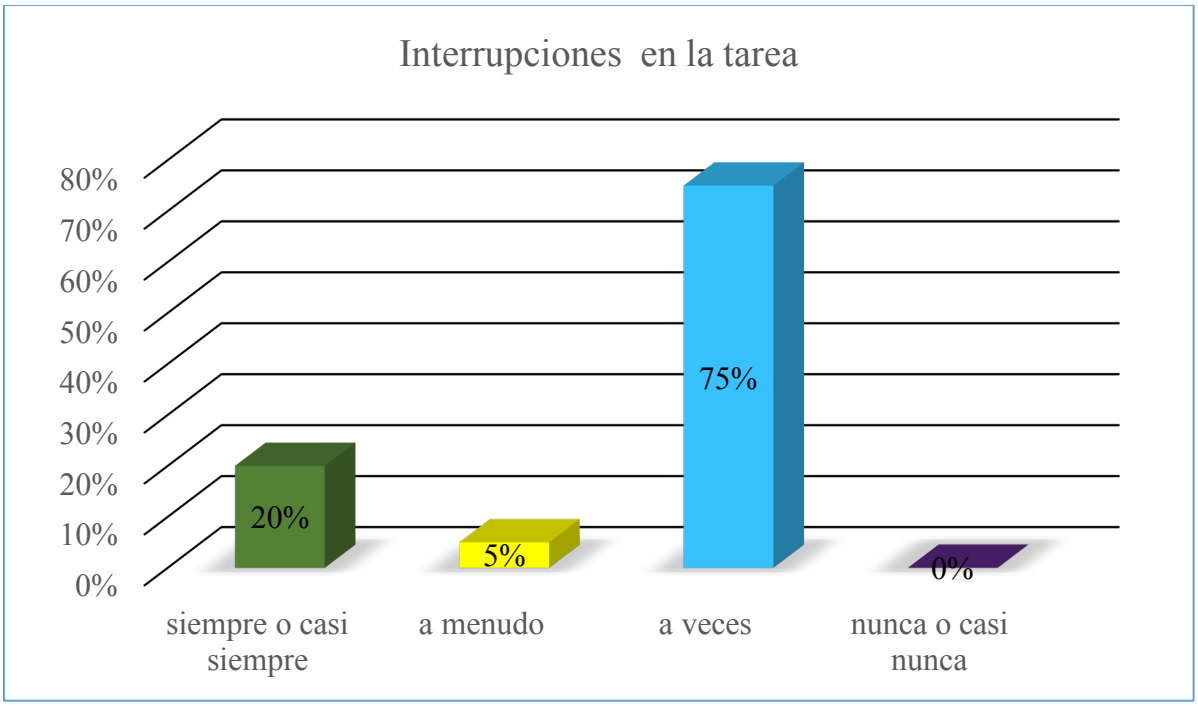
Figura 22: Atención múltiples tareas (Ítem 27)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Un porcentaje del 55% de los trabajadores que encuestamos nos da a conocer que a veces deben hacer varias cosas al mismo tiempo, es decir realizar múltiples tareas, lo cual influye también en la calidad de su trabajo ya que se fatigan al tener que atender a varias tareas al mismo tiempo.

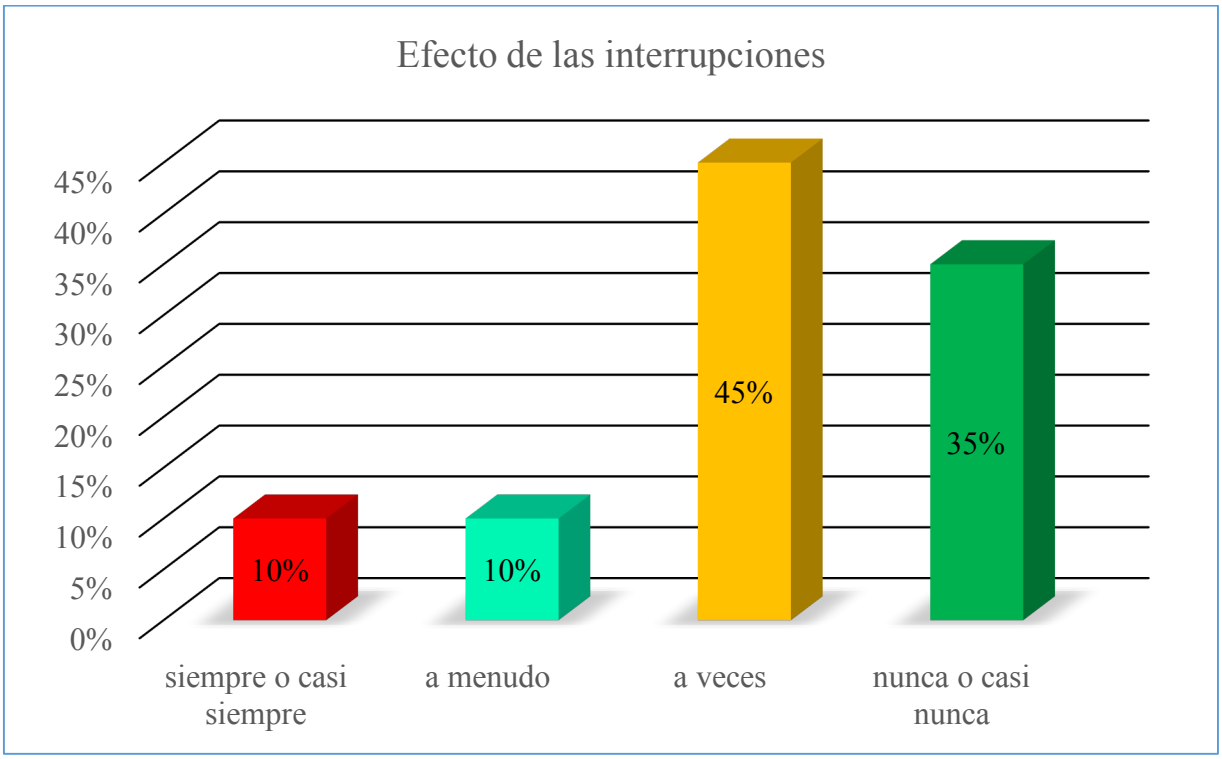
Figura 23: Interrupciones en la tarea (Ítem 30)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 75% de la muestra que evaluamos, considera que a veces se dan interrupciones en la tarea esto se debe a que normalmente se les esta dando instrucciones al personal ya que la gerente debe estar muy pendiente mientras trabajan ya que el personal se distrae con facilidad.

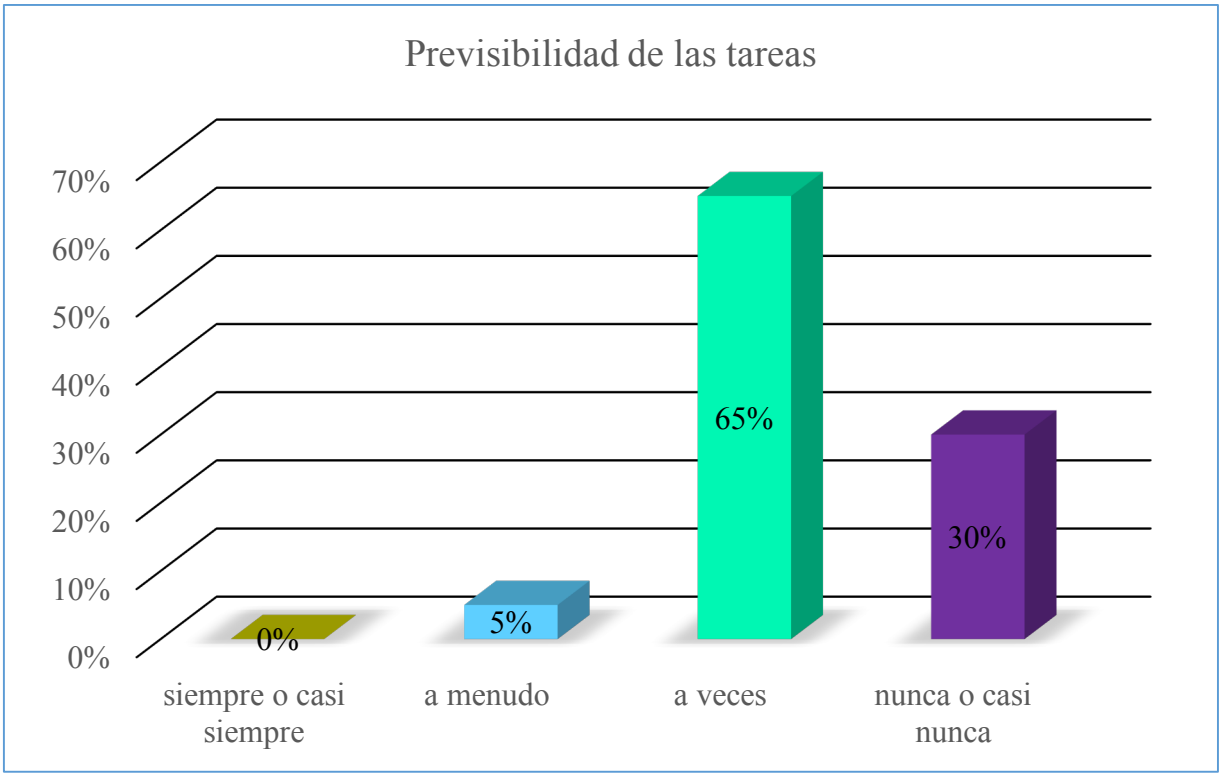
Figura 24: Efecto de las interrupciones (Ítem 31)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como podemos observar el personal nos comenta que siempre cualquier tipo de interrupción va tener una afectación negativa en el momento de su trabajo, es por eso que con esta evaluación podemos ver que un 45% de los encuestados nos dice que a veces las interrupciones que existen pueden afectar la ejecución de su trabajo.

Figura 25: Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)



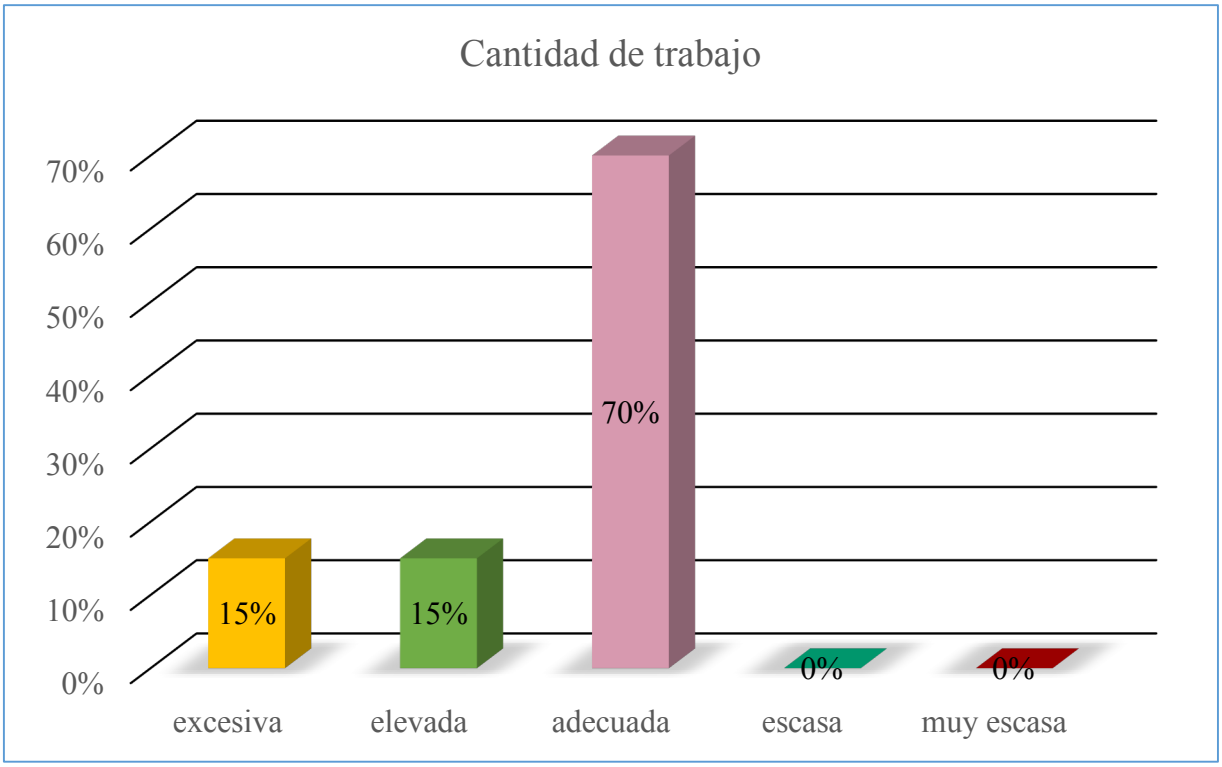

FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 65% de los empleados nos comenta que a veces la cantidad de trabajo que deben hacer suele ser irregular representando mas o menos trabajo para las costureras, con lo cual el personal no saben que días tienen mas o que días tienen menos lo cual hace que la cantidad de trabajo sea siempre imprevisible.

**Cantidad y dificultad de la tarea**.

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

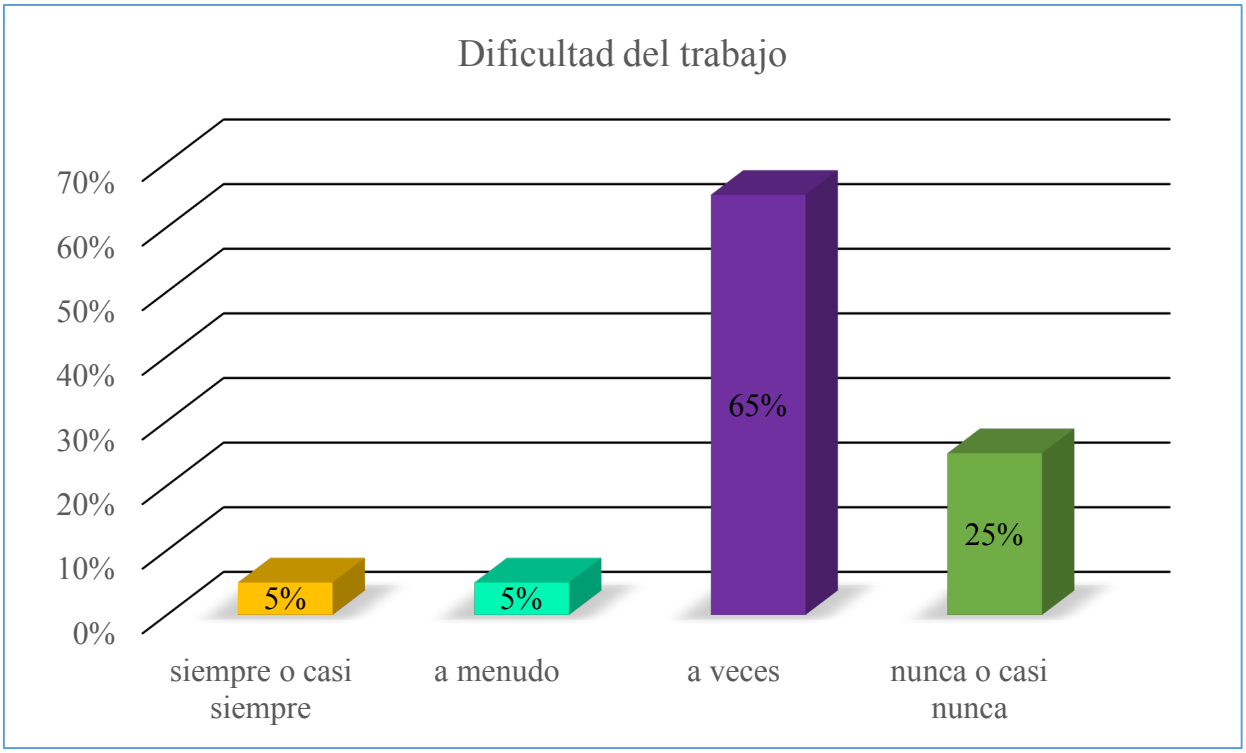
Figura 26: Cantidad de trabajo (Ítem 26)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 70% de las costureras sienten que la cantidad de trabajo que deben hacer durante su jornada laboral diaria es considerada como adecuada, esto nos indica que el personal no tiene una cantidad que genere algún tipo de fatiga.

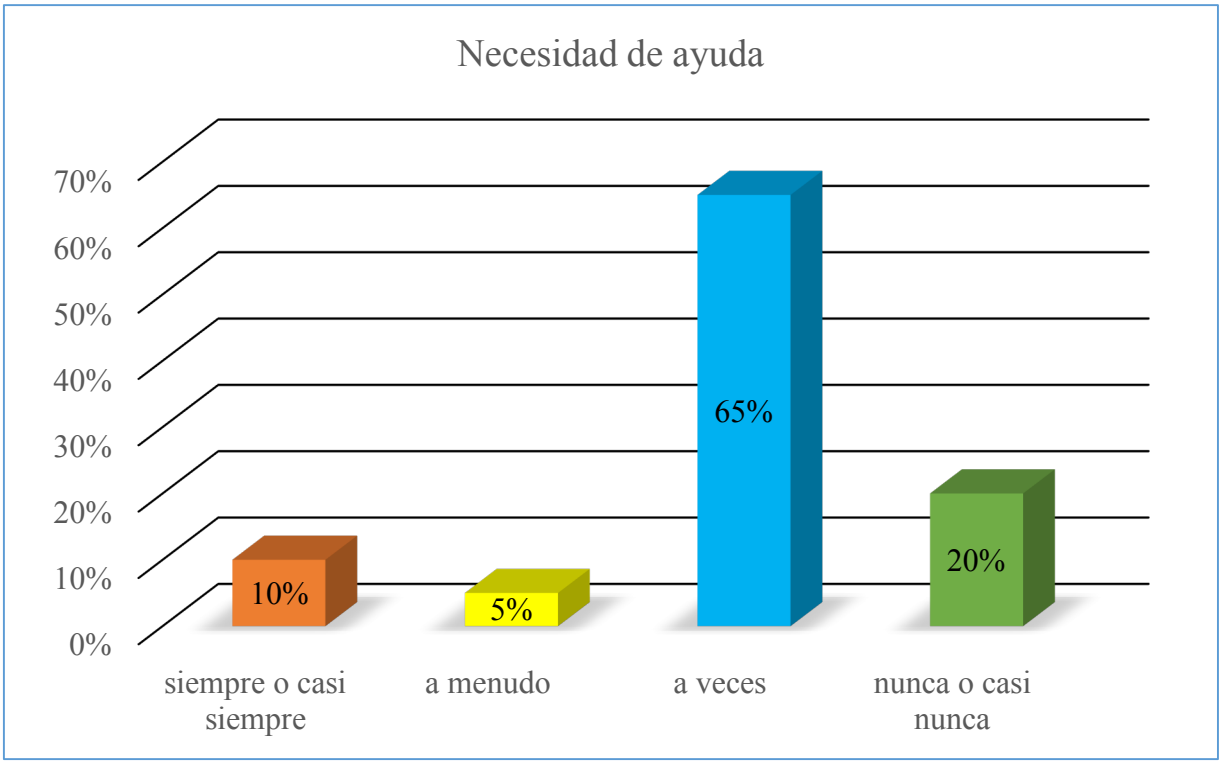
Figura 27: Dificultad del trabajo (Ítem 28)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Dentro de este factor psicosocial tenemos a un 65% de los trabajadores, indicándonos que a veces realizar su trabajo presenta cierta dificultad, esto depende bastante de la preparación y de la experiencia con la que tenga el empleado aunque si no la tiene siempre se le podrá brindar una capacitación para ver si cuenta con las aptitudes necesarias para el puesto.

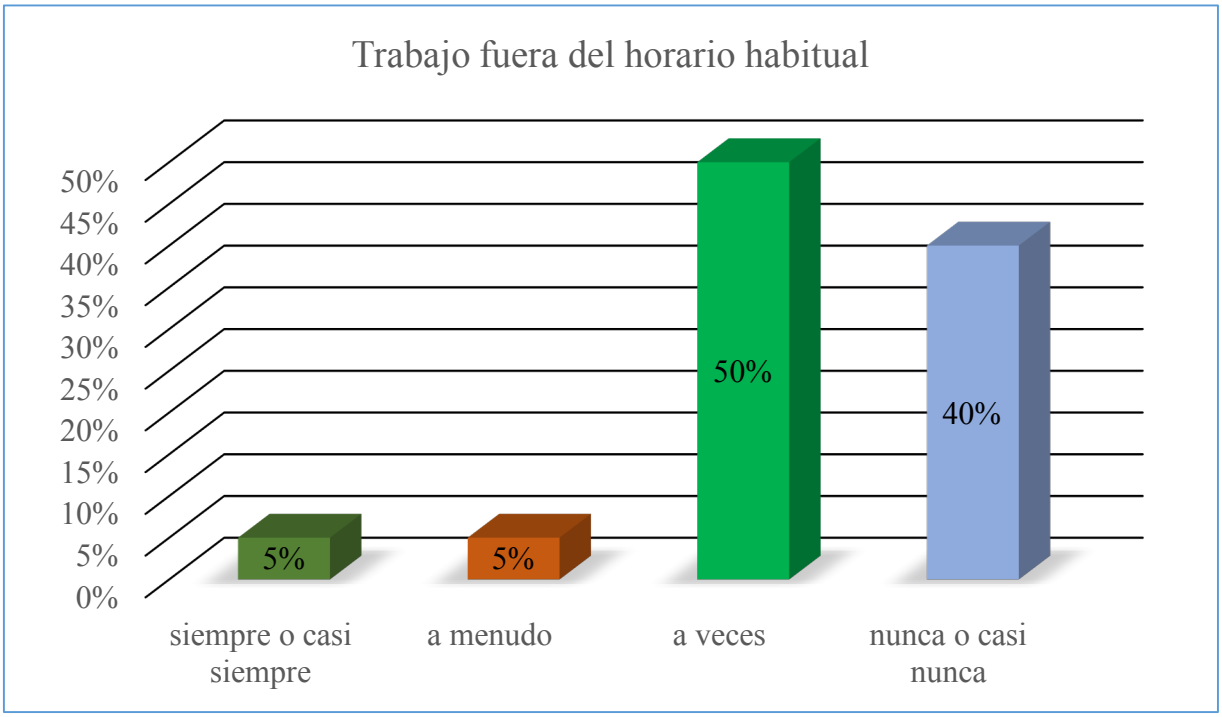
Figura 28: Necesidad de ayuda (Ítem 29).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En esta pregunta el trabajador debía contestar si en su trabajo se deben llevar tareas tan difíciles que deben preguntar o pedir ayuda a alguien, como se puede apreciar en el grafico de barras el 65% del personal que encuestamos supo decir que a veces. Esto nos quiere decir que normalmente se ayudan algunos trabajadores para realizar alguna tarea que por si solos no puedan, con el fin de completar la tarea asignada.

Figura 29: Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Dentro de este factor psicosocial nos encontramos que exactamente a mitad del personal, es decir el 50% nos hace conocer que a veces realizan trabajo después del horario habitual de su jornada.

## Demandas psicológicas

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|---|---|---|---|
| 10-112 | 45.50 | 15.70 | 42.50 |

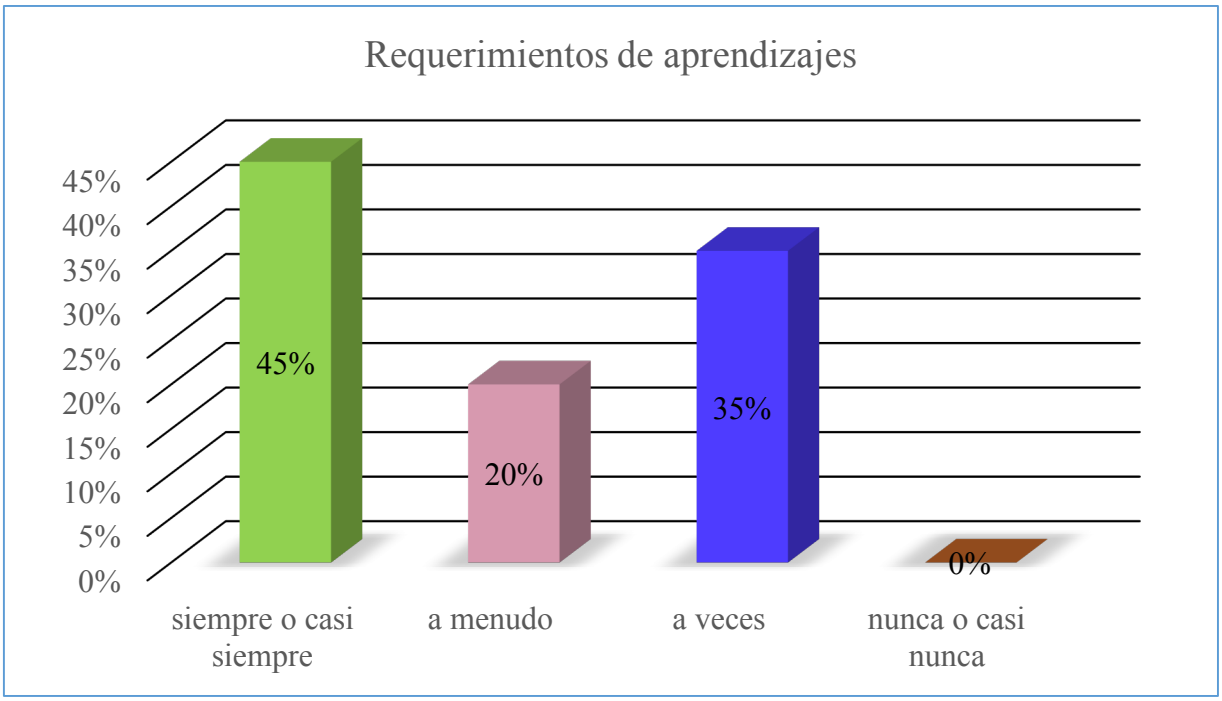
| Adecuado | Moderado | Elevado | Muy elevado |
|---|---|---|---|
| 16 | 3 | 0 | 1 |

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

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

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

Figura 30: Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a).

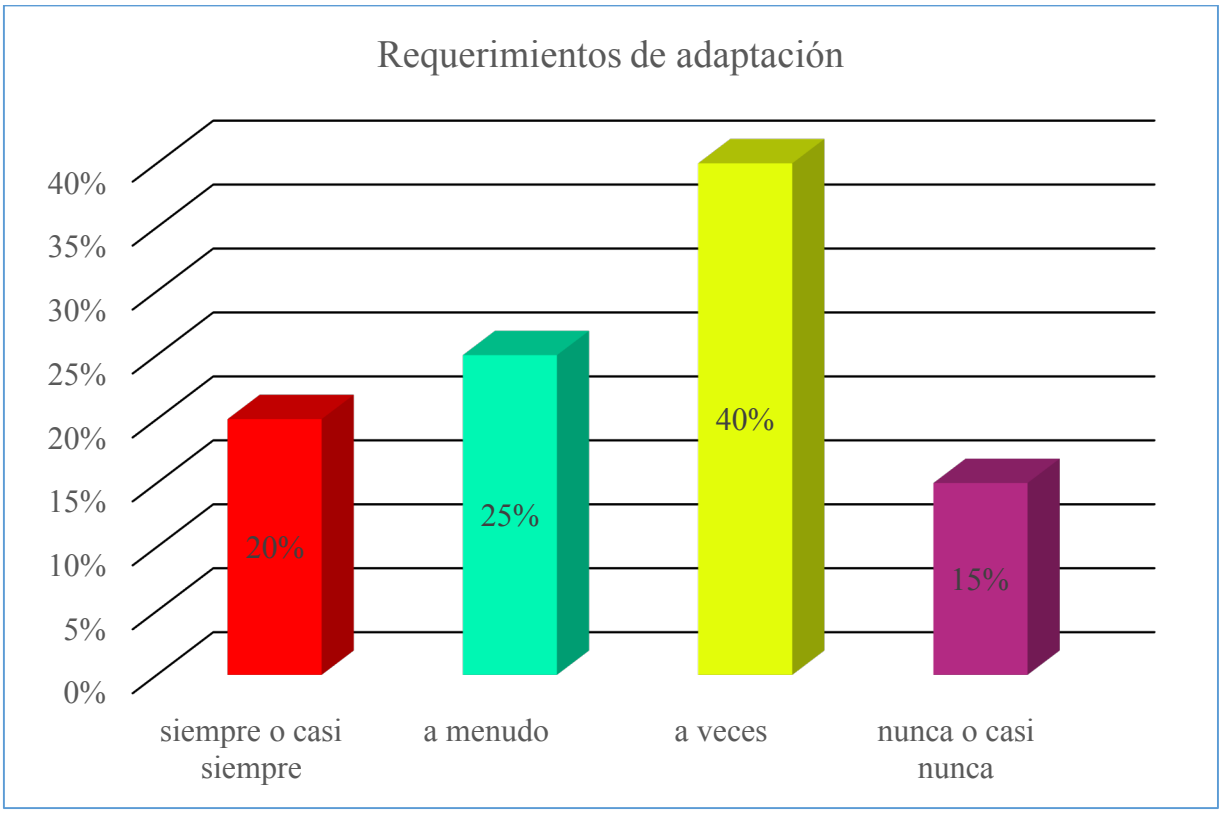



FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Un 45 % de los empleados encuentra que el trabajo puede ser una instancia de aprendizajes nuevos este porcentaje considera que esto ocurre siempre o casi siempre, es decir que

consideran el trabajo como una fuente de desarrollo de habilidades y de conocimientos nuevos.

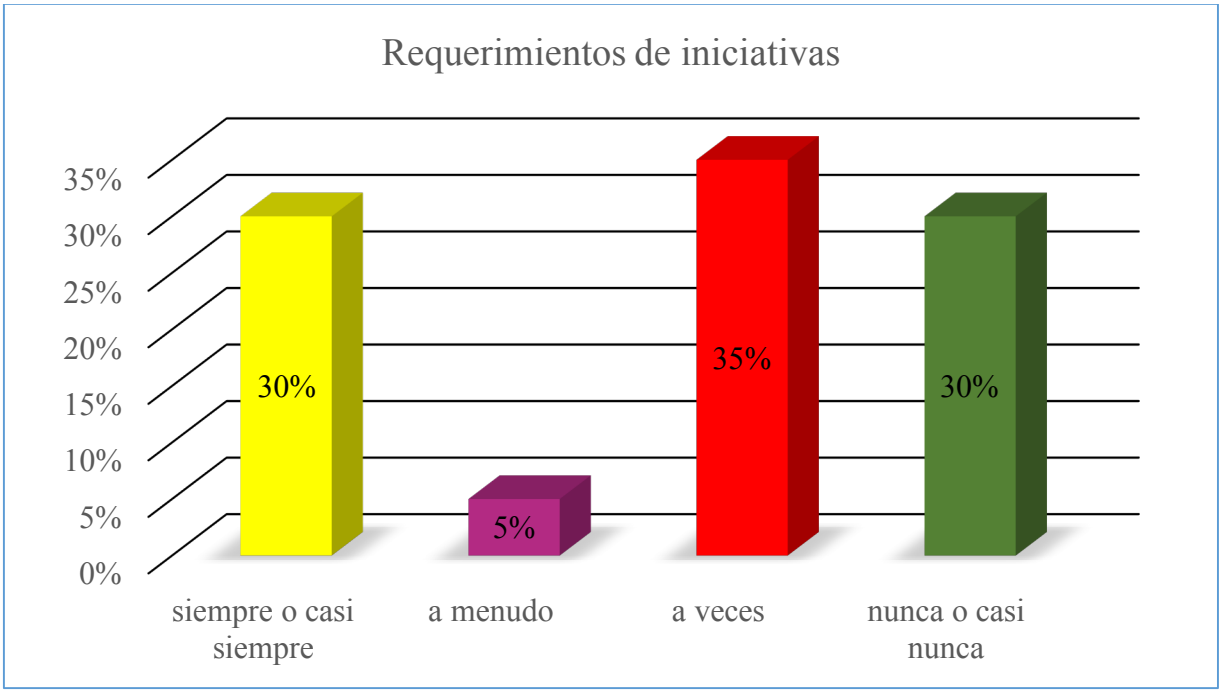
Figura 31: Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Con un 45% los trabajadores indican que a veces su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones, con referirnos a nuevas situaciones son específicamente laborales es decir será un nuevo proyecto de trabajo, un nuevo o pedido u una nueva prenda lo cual requerirá que el trabajador se adapte a la situación que se le presente.

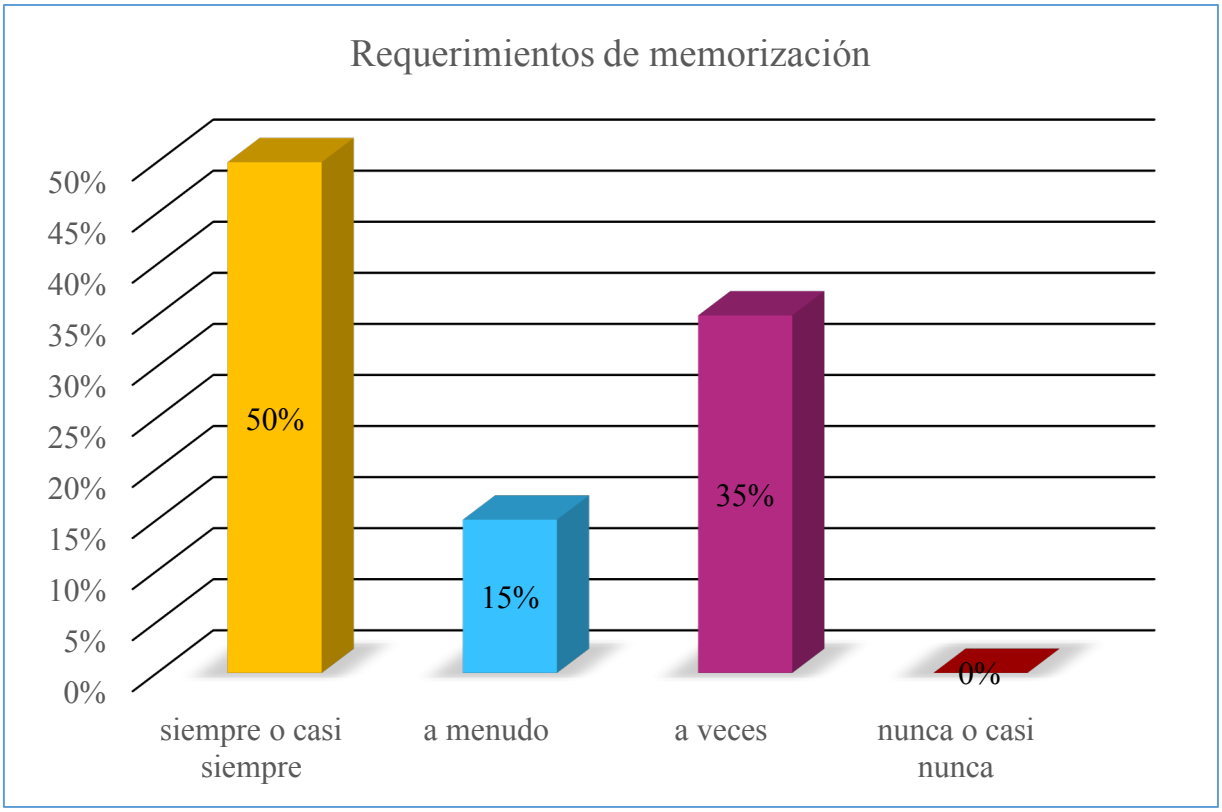
Figura 32: Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Un total del 35 % de los trabajadores que contestaron el cuestionario señalaron que a veces el trabajo que realizan requiere tomar iniciativas, siempre y cuando conlleven a mejoras y posibles soluciones que aporten al buen desarrollo de la empresa.

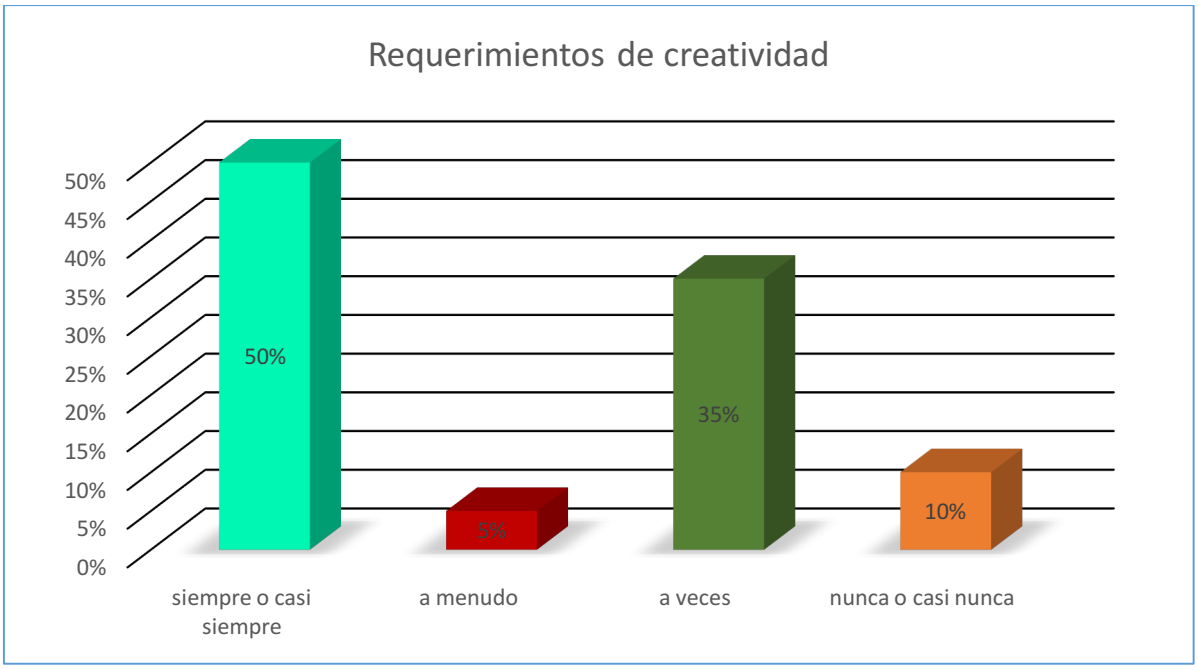
Figura 33: Requerimientos de memorización (Ítem 33 d).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como podemos observar en este ítem, que existe un 50% de la población trabajadora que nos manifiesta que siempre o casi siempre su trabajo requiere de buena memoria ya que son diferentes actividades las que deben cumplir.

Figura 34: Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e ).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En este ítem los trabajadores nos contestan con un porcentaje del 50% que siempre o casi siempre su trabajo requiere ser creativo, ya que al trabajar en diseño de ropas siempre es bueno innovar para crear prendas de vestir mas novedosas y mas llamativas.

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

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, se ha realizado dentro del

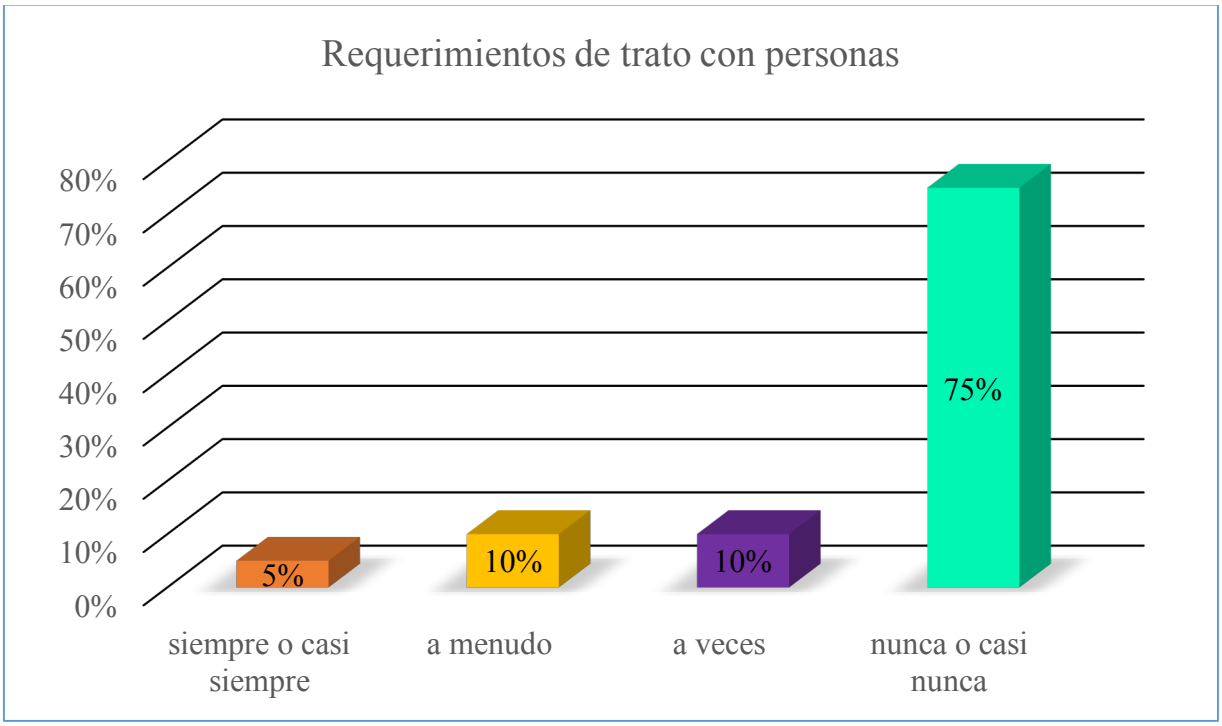
propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados.

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

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

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

Figura 35: Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e ).

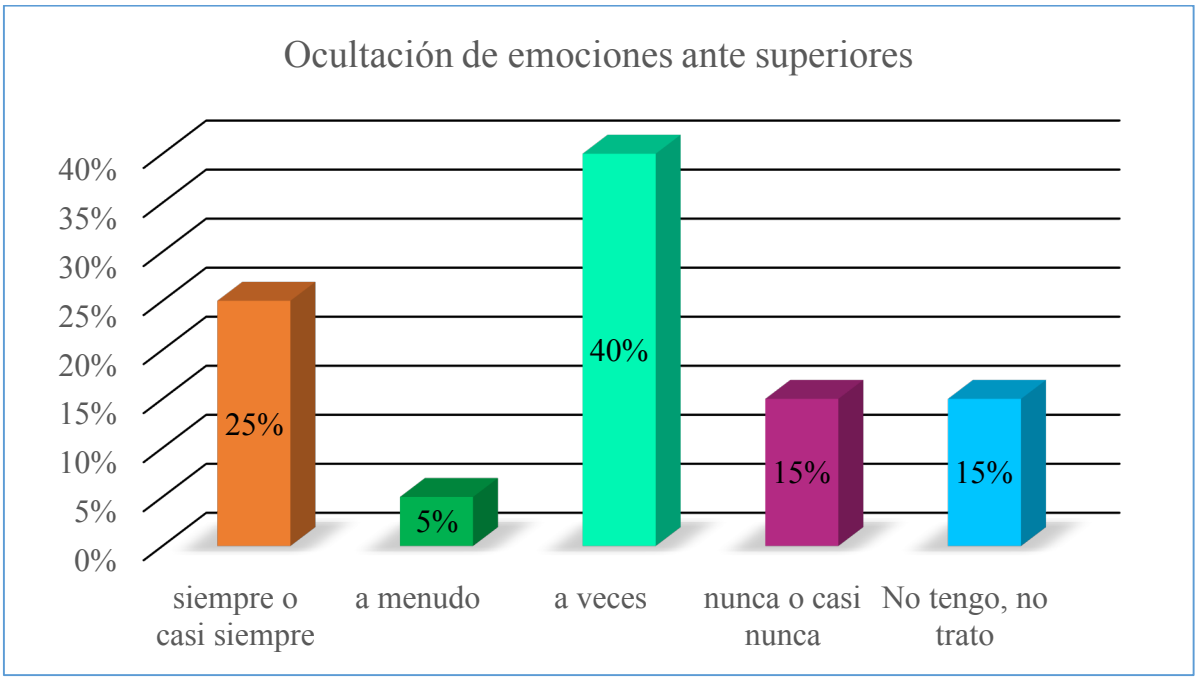



FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 75% de los empleados indican que nunca o casi nunca tienen trato con los clientes ya que en su mayoría son obreras y ellas están se encuentran en la parte de producción no en la parte administrativa. Un porcentaje del 5% indica lo contrario esto se debe a cierto personal es el

encargado de tomar las medidas a los clientes por lo cual deben interactuar con los mismos.

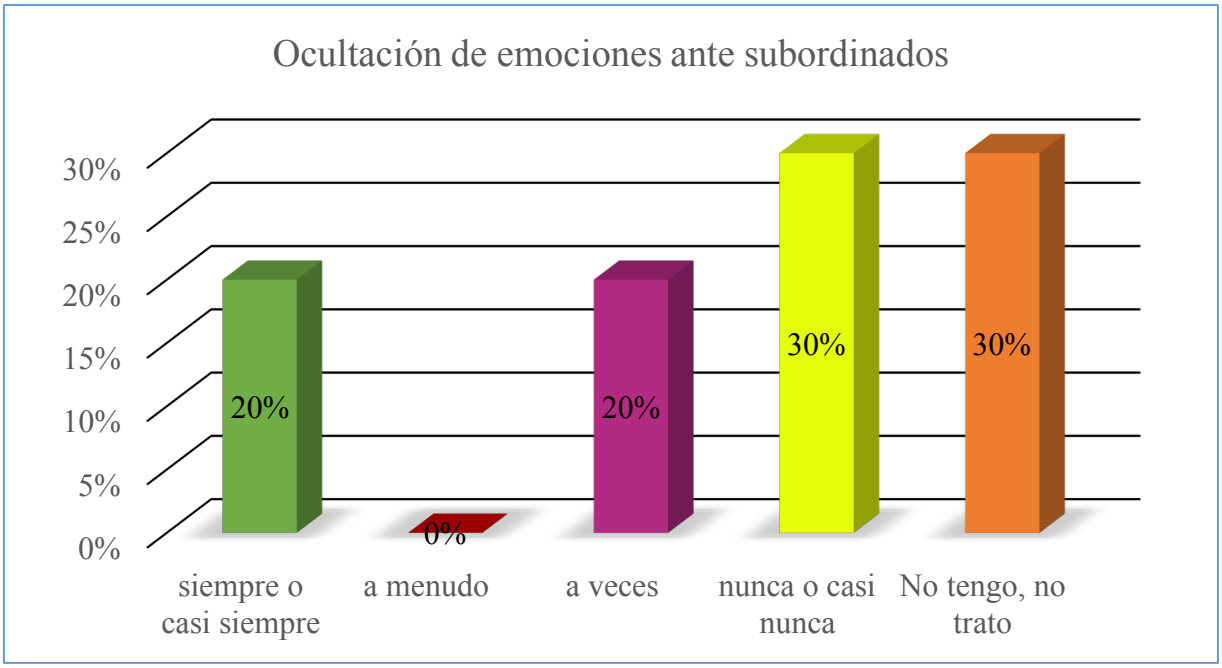
Figura 36: Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Un 40% de la población evaluada muestra que tendría que guardar sus emociones a veces o en ocasiones lo que implica que el trabajador sienta que no puede reaccionar ni dar opiniones negativas por lo que esconden su sentir.

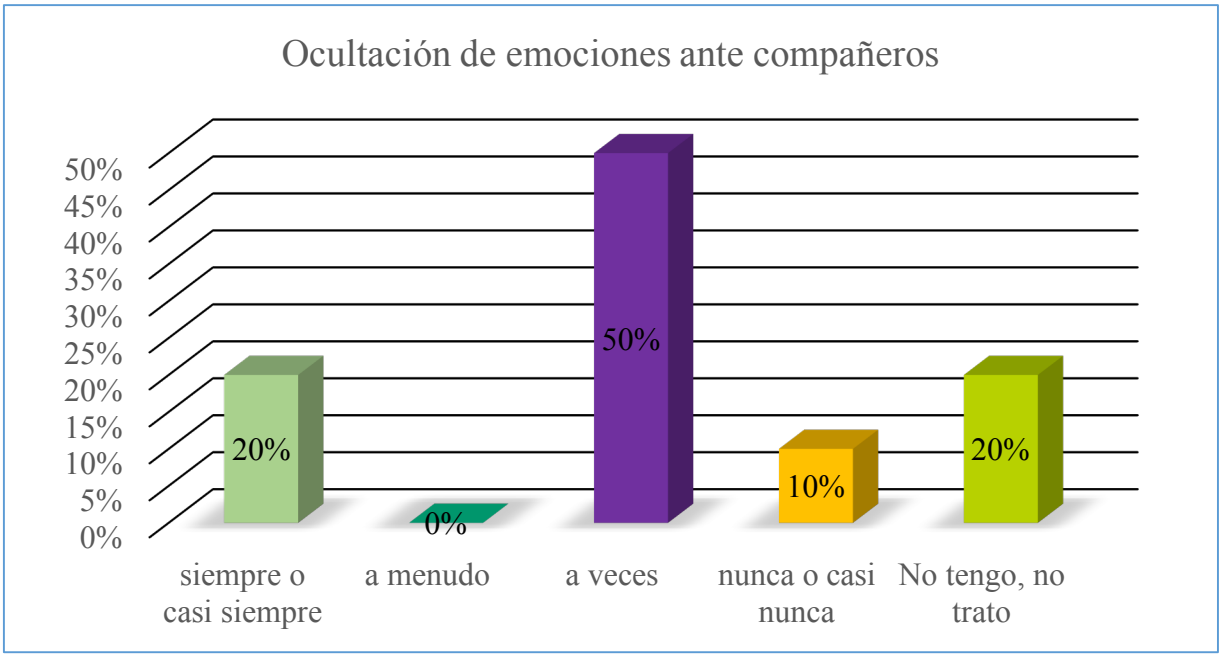
Figura 37: Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 30% de los trabajadores expreso que no trabajan con subordinados ni tampoco tratan, ya que dentro de esta empresa todos los empleados colaboran entre si pero nadie tiene a otra persona bajo su cargo.

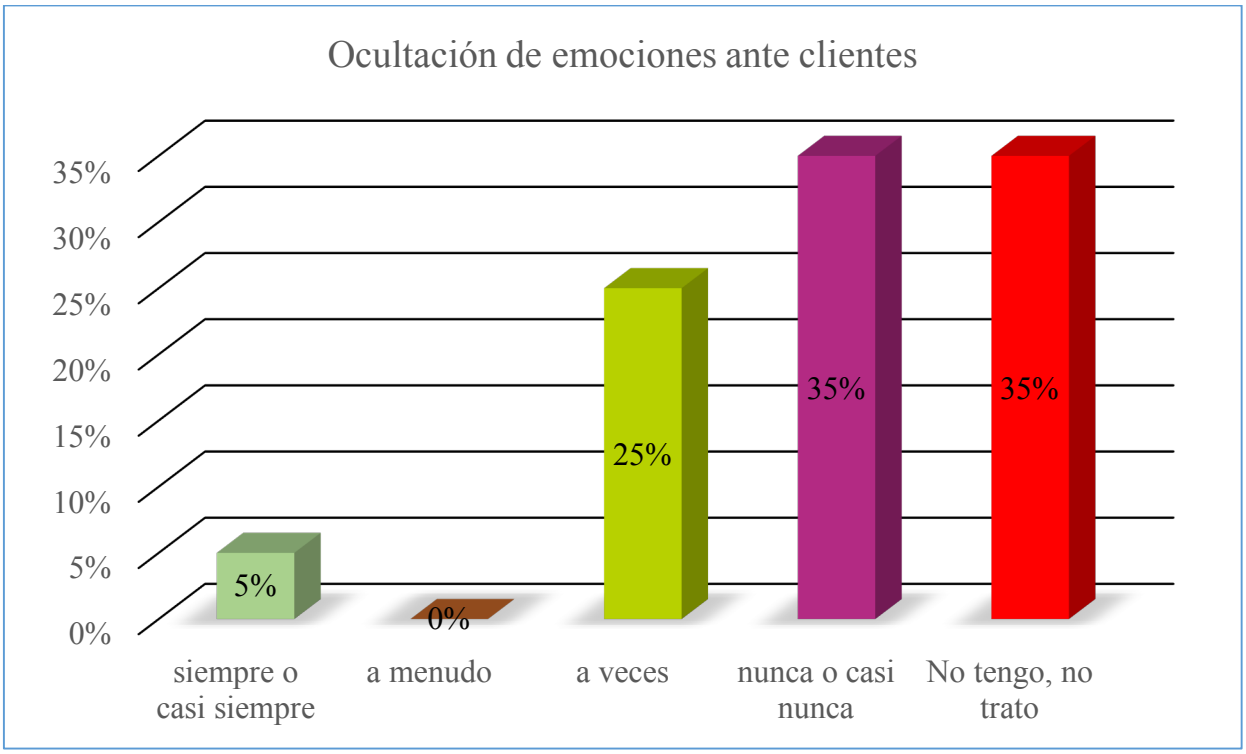
Figura 38: Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como se puede ver en este resultado este factor psicosocial se ve representado por el 50 % , es decir la mitad del personal que hemos evaluado nos indica que a veces o en ocasiones ocultan sus emociones antes sus compañeros de trabajo o no se expresan por completo.

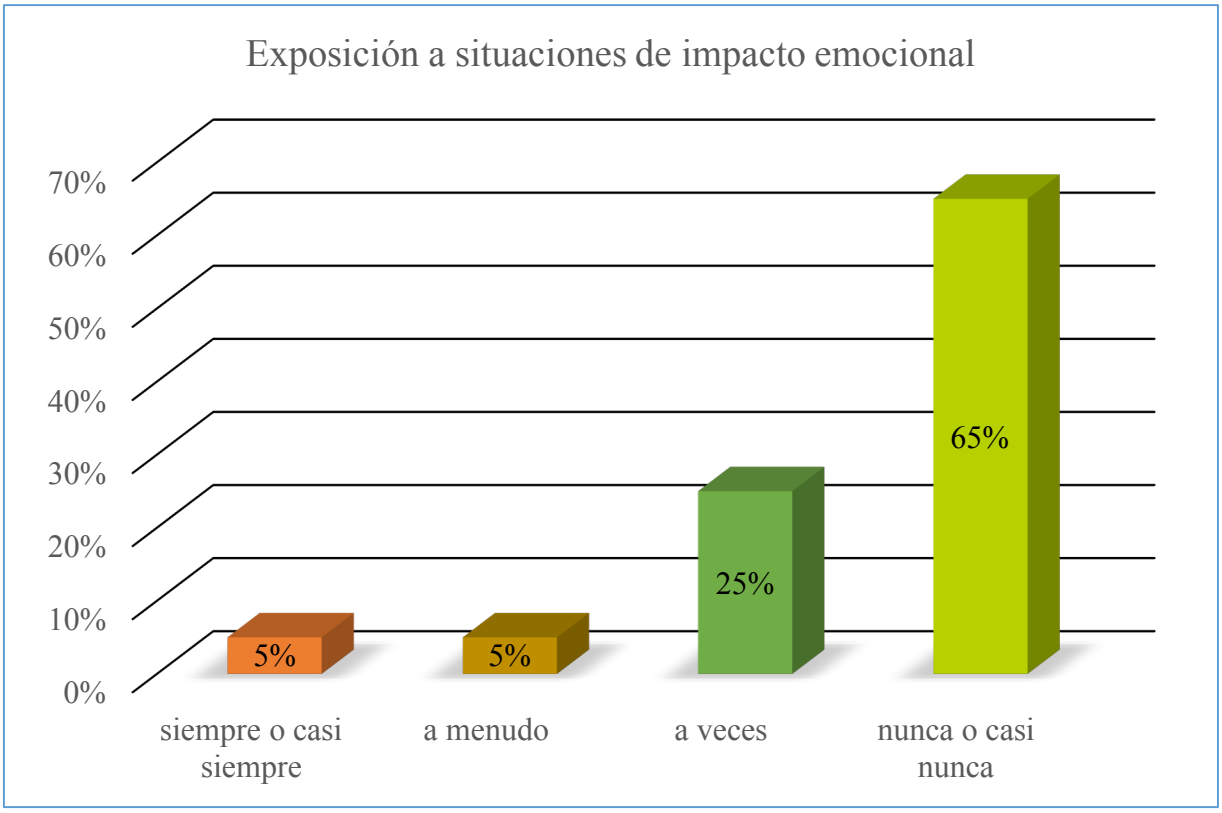
Figura 39: Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Un 35% de los trabajadores expreso que nunca o casi nunca deben esconder sus emociones ante los clientes ya que simplemente no tienen ningún trato con los mismos, como lo mencionamos anteriormente la mayoría de los trabajadores se encuentran la parte del taller por ende no tienen contacto con los clientes.

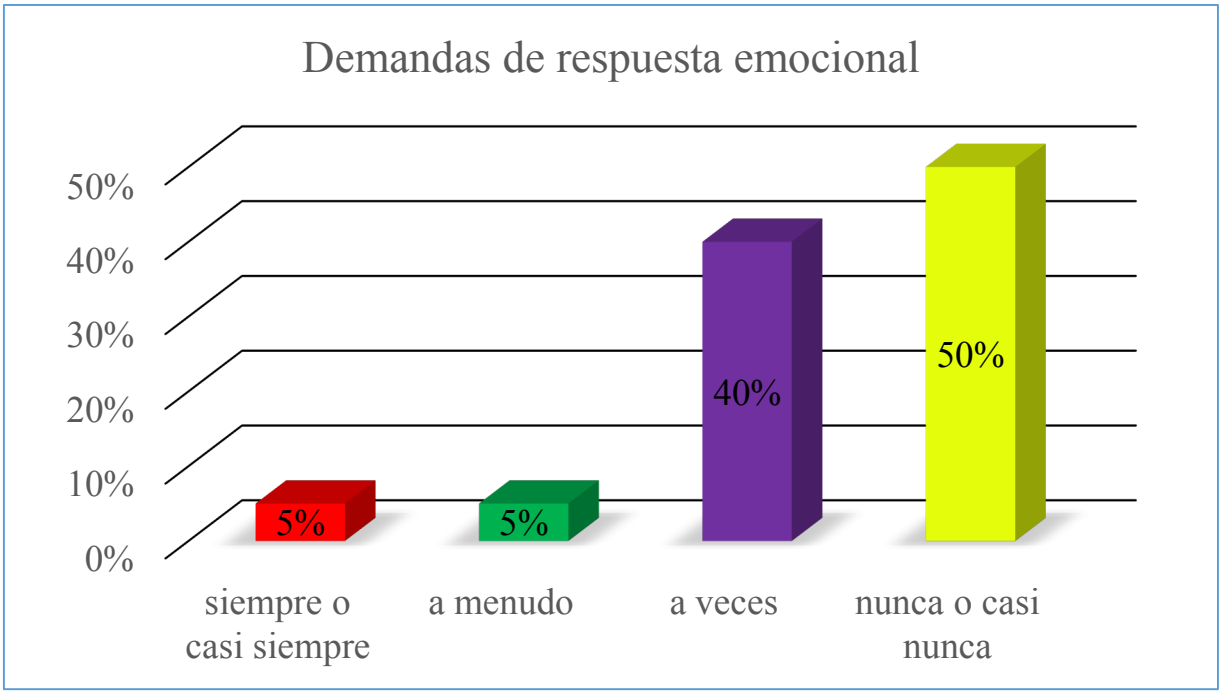
Figura 40: Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como vemos en el grafico de barras el personal nos supo manifestar con un porcentaje del 65% que nunca o casi nunca en su trabajo se encuentran expuestos a situaciones que los afecten emocionalmente, esto quiere decir que no se encuentran expuestos a situaciones que afecten su estado emocional.

Figura 41: Demandas de respuesta emocional (Ítem 36).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Dentro de este factor podemos apreciar que el 50% de los trabajadores nos hicieron saber que nunca o casi nunca se espera que den un respuesta a los problemas emocionales de los clientes ya que solo un porcentaje pequeño es el que trata con los clientes.

## Variedad / Contenido del trabajo

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|---|---|---|---|
| 0-69 | 23.95 | 10.83 | 21.50 |

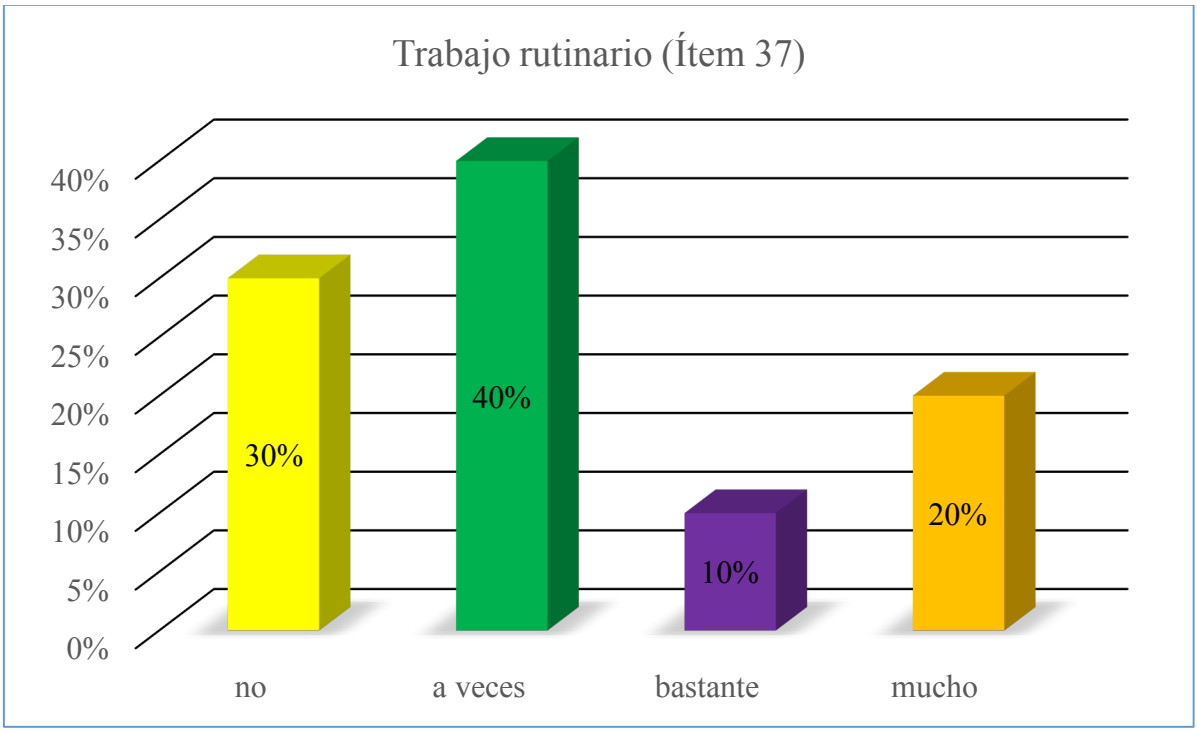
| Adecuado | Moderado | Elevado | Muy elevado |
|---|---|---|---|
| 14 | 3 | 2 | 1 |

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

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

Los ítems que comprendes este factor son:

Figura 42: Trabajo rutinario (Ítem 37).

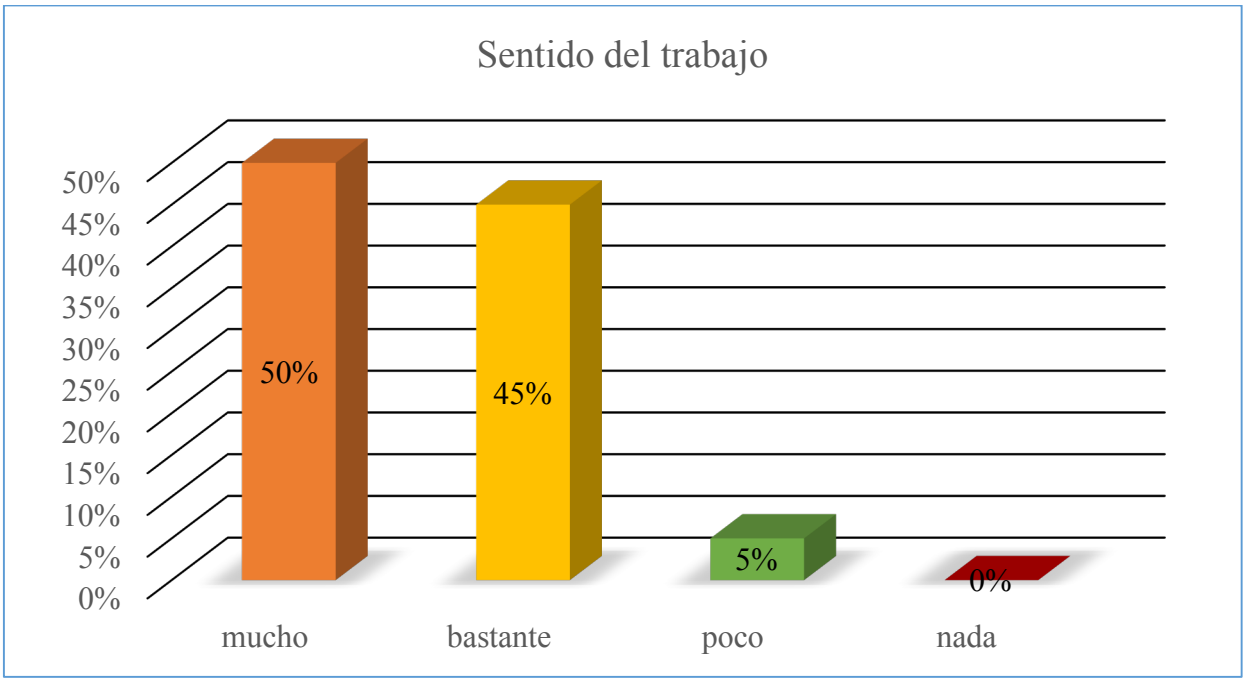



FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El personal de la empresa considera que su trabajo resulta rutinario a veces o en ocasiones con un porcentaje del 40%, esto se debe a que en ocasiones tienen que hacer varias prendas iguales

por ende el trabajo resulta un poco monótono.

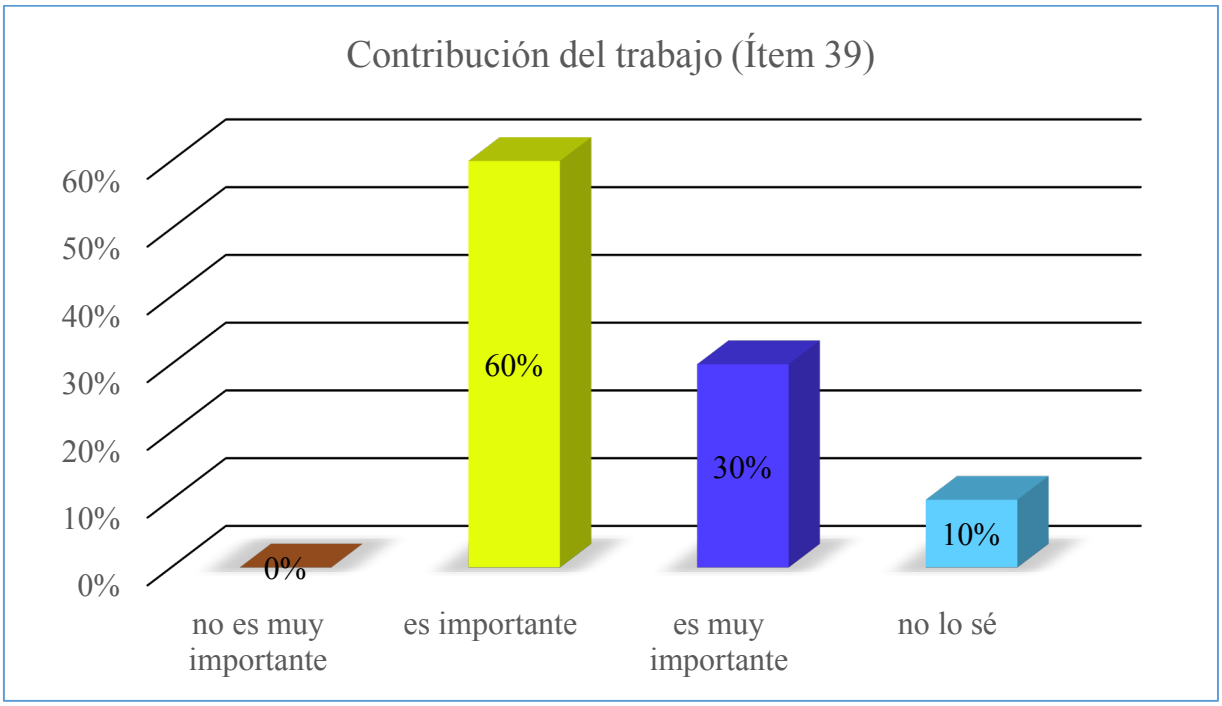
Figura 43: Sentido del trabajo (Ítem 38).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Para el 50% hay una valoración positiva en cuanto al sentido que le encuentran a su trabajo y a la importancia que este le representa, hablando generalmente los trabajadores encuentran con mucho sentido sus tareas lo cual se puede relacionar con otros fines o valores que no son solamente de orden instrumental es decir estos van mas allá de estar simplemente ocupados en algo u obtener un ingreso.

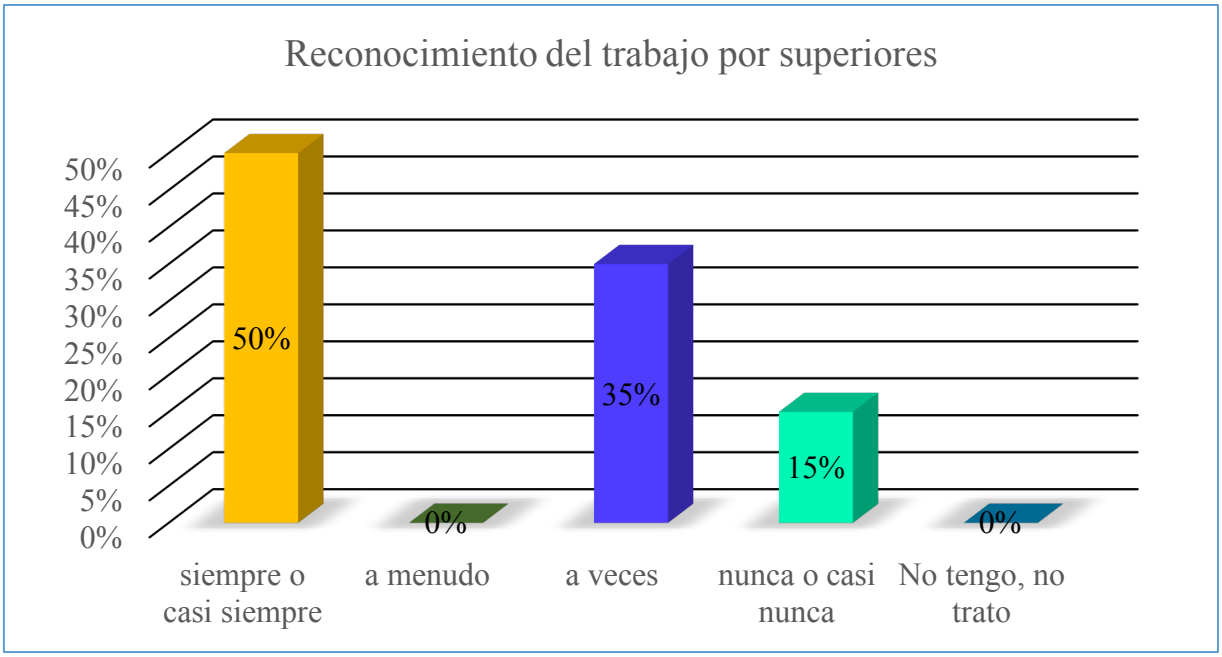
Figura 44: Contribución del trabajo (Ítem 39).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Dentro de este factor debemos decir que la empresa considera de enorme contribución el trabajo que hacen las empleadas, ya que sin esa contribución no se podrían conseguir los objetivos que se ha planteado la empresa; podemos ver que el 60% de las costureras consideran que su trabajo es importante dentro de la organización lo cual indica su compromiso hacia la misma.

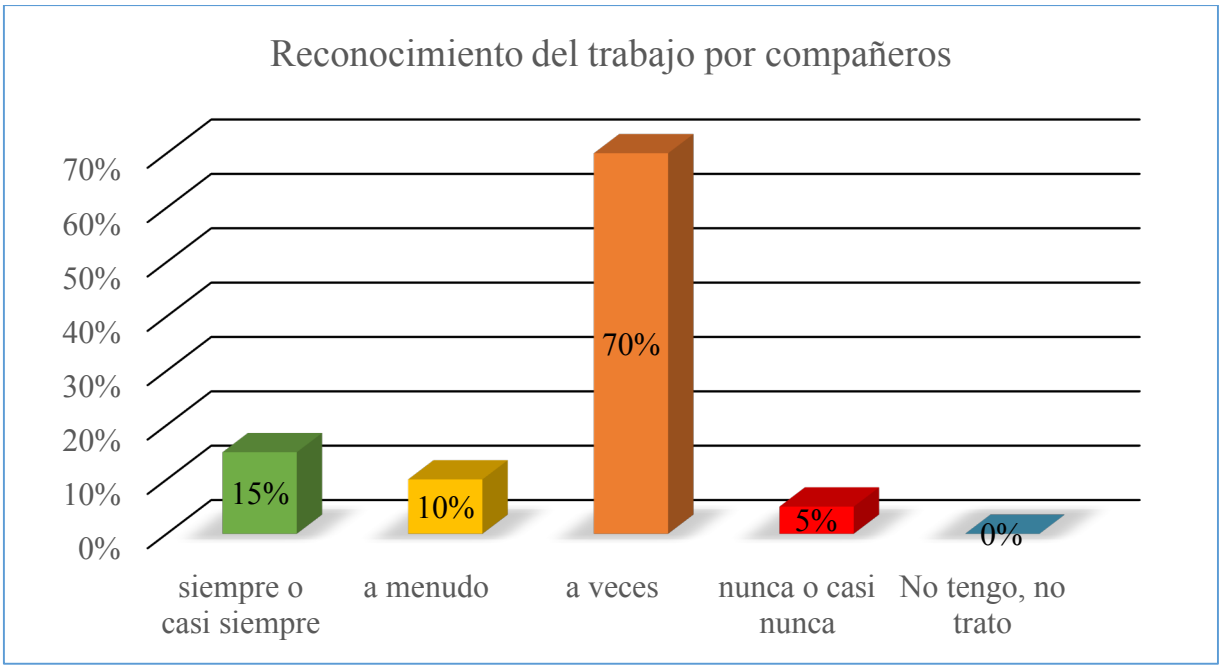
Figura 45: Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como podemos ver en el factor reconocimiento del trabajo en este caso por los superiores, un total del 50% de los encuestados sienten que su trabajo es reconocido y apreciado por su jefe lo cual hace que se sientan motivados.

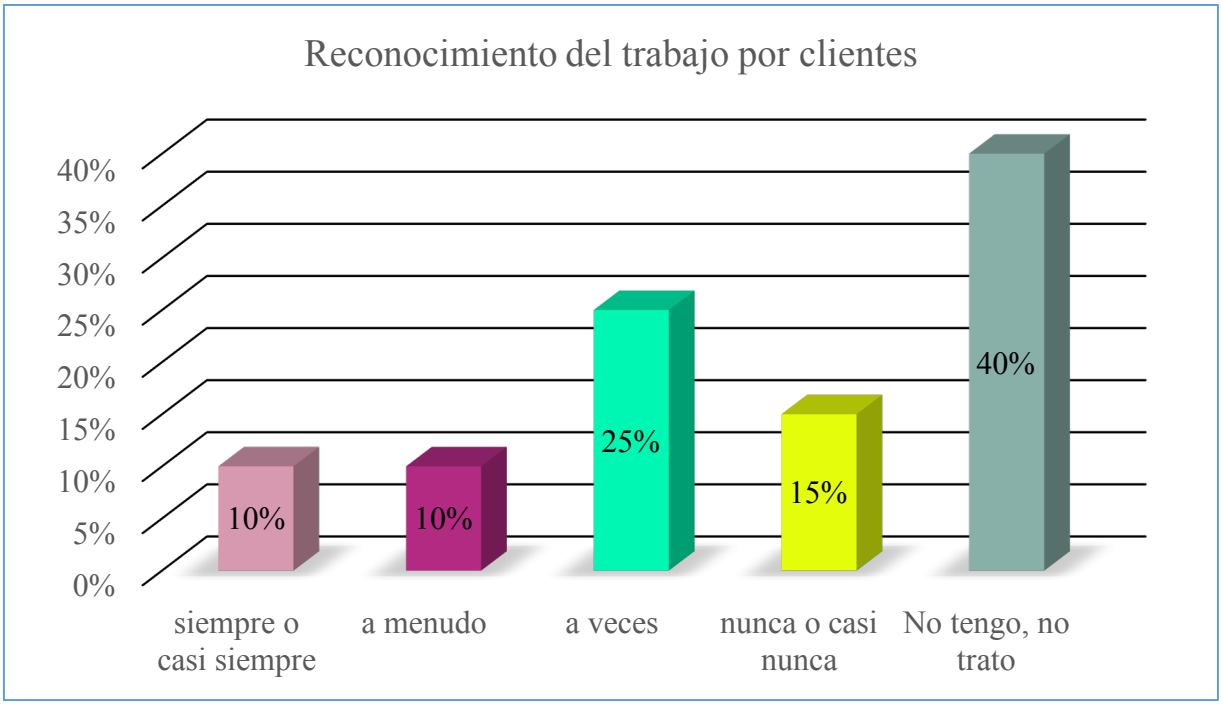
Figura 46: Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Podemos observar el resultado que se obtuvo y podemos decir que un 70% de los empleados de la empresa tiene la percepción de que su trabajo a veces es reconocido por los compañeros de trabajo lo cual favorece al trabajo en equipo por ende al sentimiento de sumarse a un grupo social.

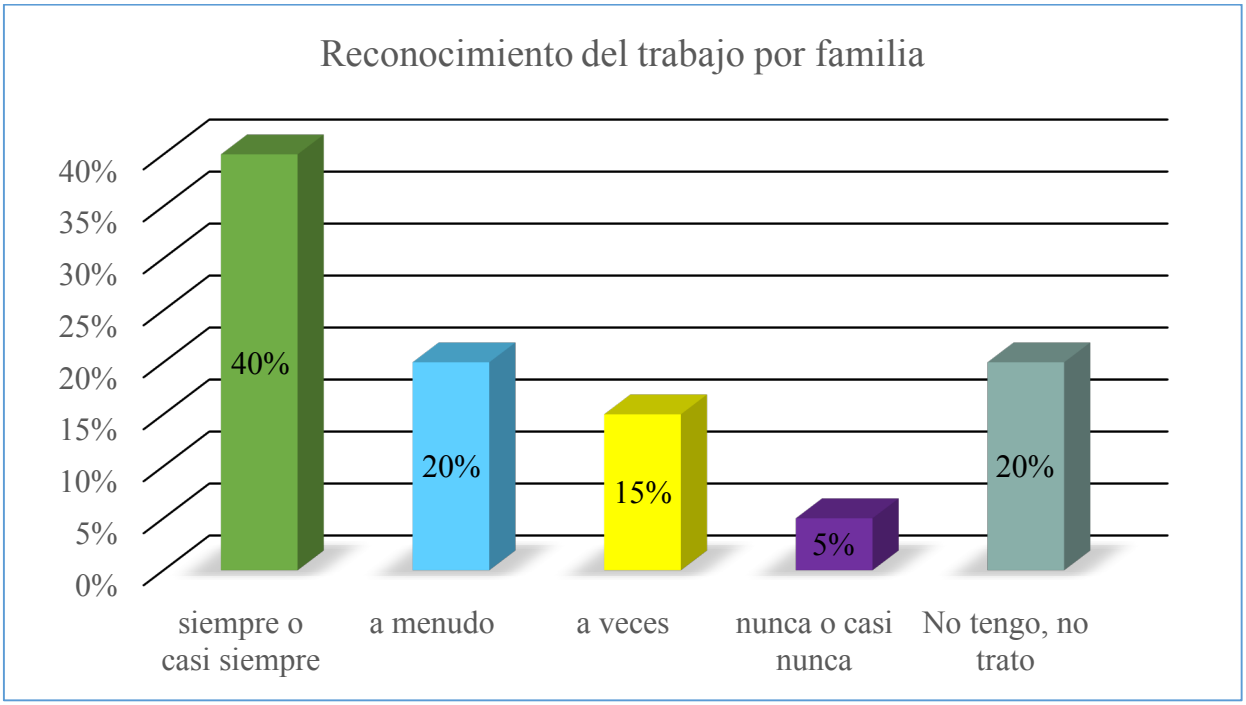
Figura 47: Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Dentro de este ítem hemos visto que el personal casi no tiene un trato con los clientes a excepción de unos pocos empleados que son los encargados de tomar las medidas para la elaboración de las prendas, si se observa el resultado veremos que el 40% de los trabajadores de la organización nos indican que no trabajan ni tienen trato con los clientes.

Figura 48: Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como vemos en este ítem un 40% del personal considera que su familia siempre o casi siempre reconocen y aprecian el trabajo que realizan día a día, es de suma importancia que la familia siempre sea un apoyo para el trabajador, así este se sentirá mas motivado para su diario que hacer.

## Participación / Supervisión

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|---|---|---|---|
| 4-87 | 43.10 | 13.74 | 43.00 |

| Adecuado | Moderado | Elevado | Muy elevado |
|---|---|---|---|
| 3 | 2 | 0 | 15 |

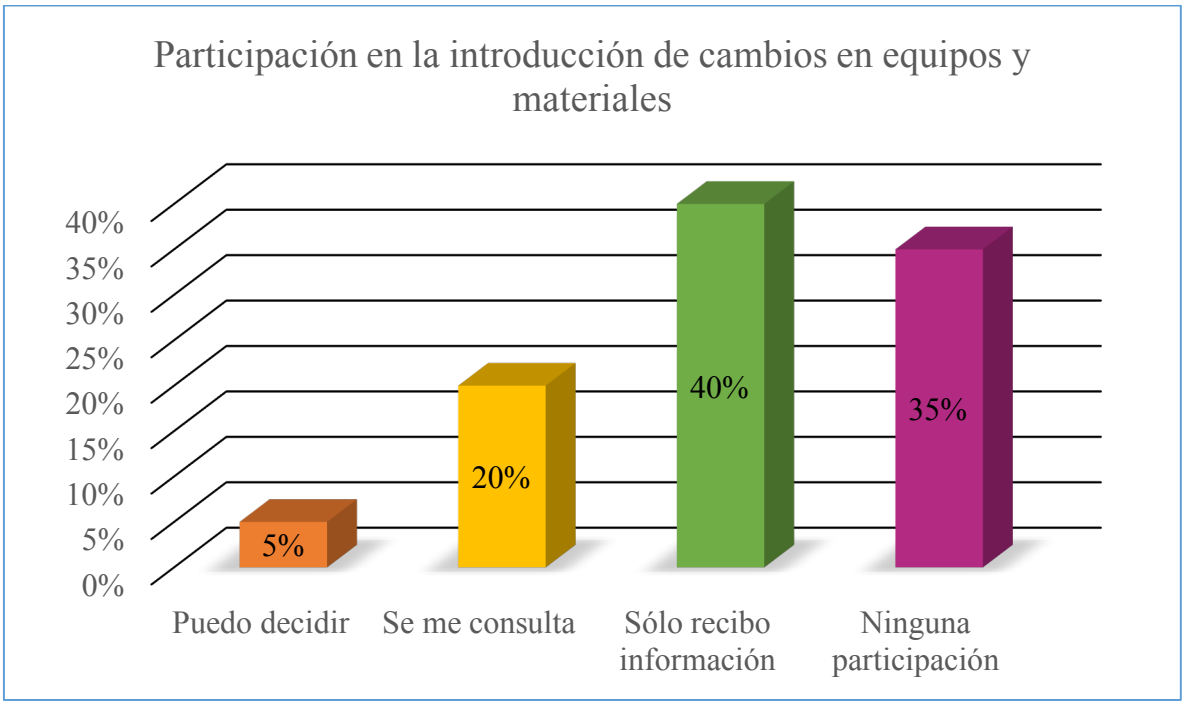
Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

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

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

Los ítems que comprendes este factor son:

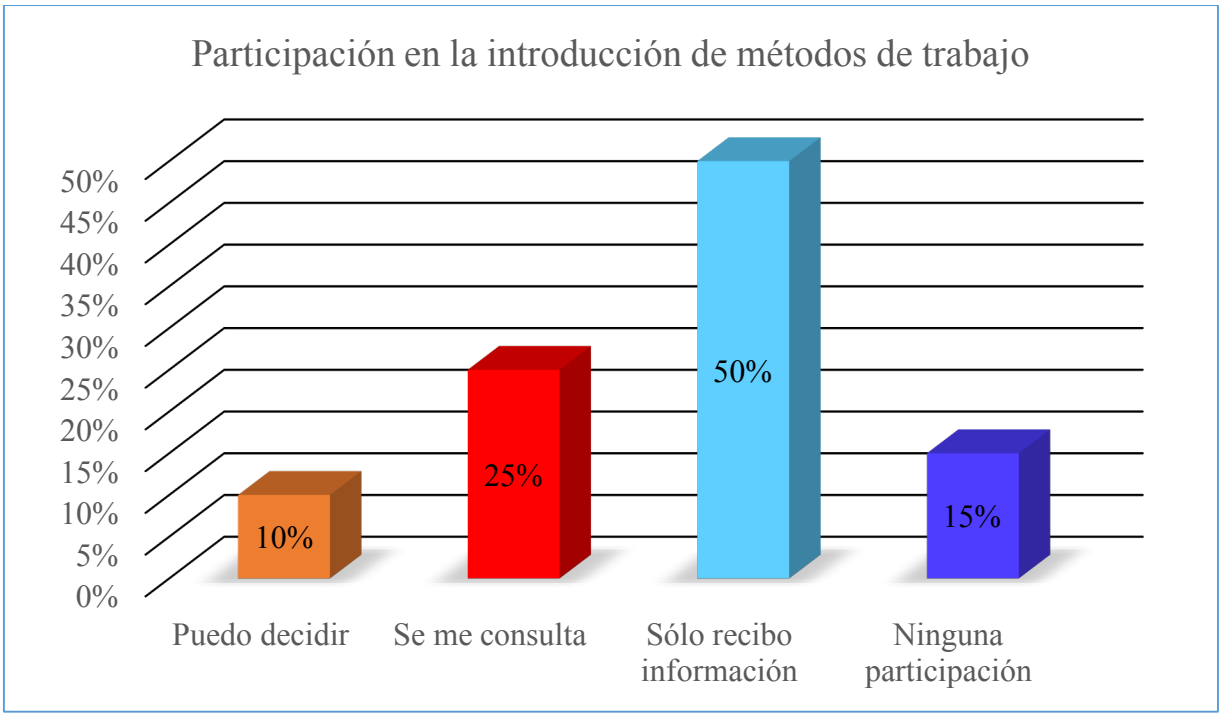
Figura 49: Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Vemos que un 40% de los empleados solo reciben información sobre lo equipos y materiales es decir no tienen ningún tipo de participación.

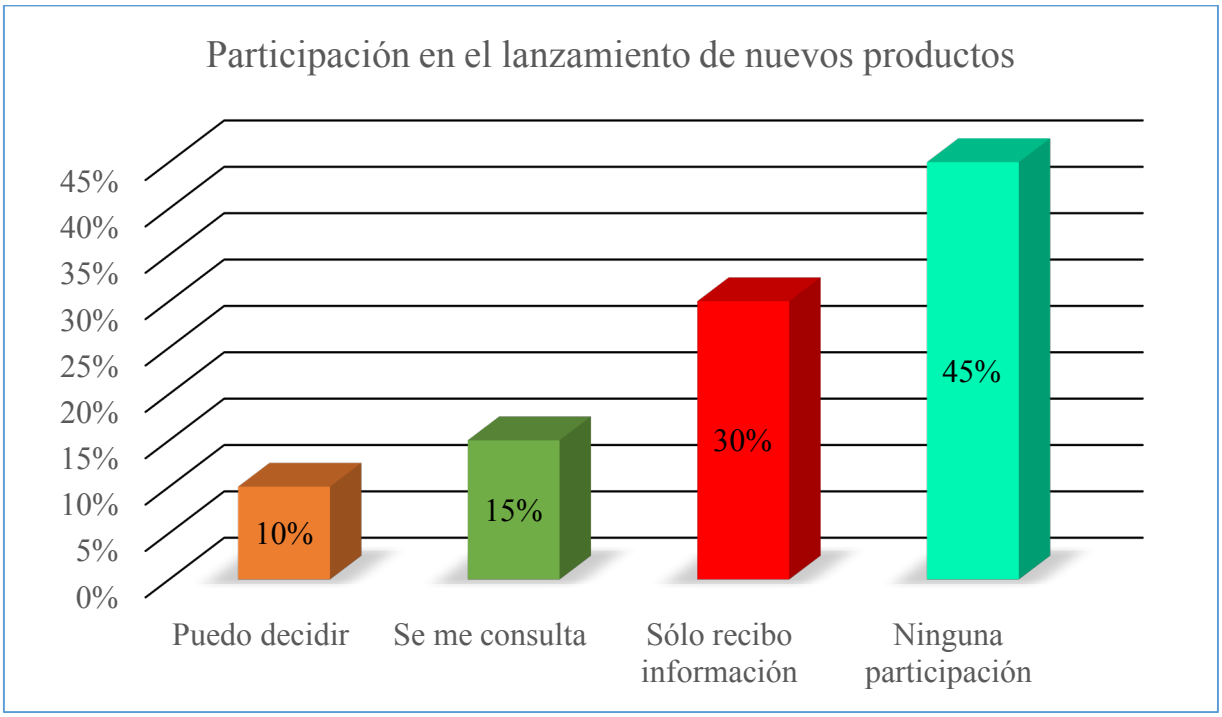
Figura 50: Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En este factor psicosocial vemos que 50% de las trabajadoras al igual que en la anterior pregunta solo reciben información mas no participan en la introducción de cambios o en el procedimiento de trabajo.

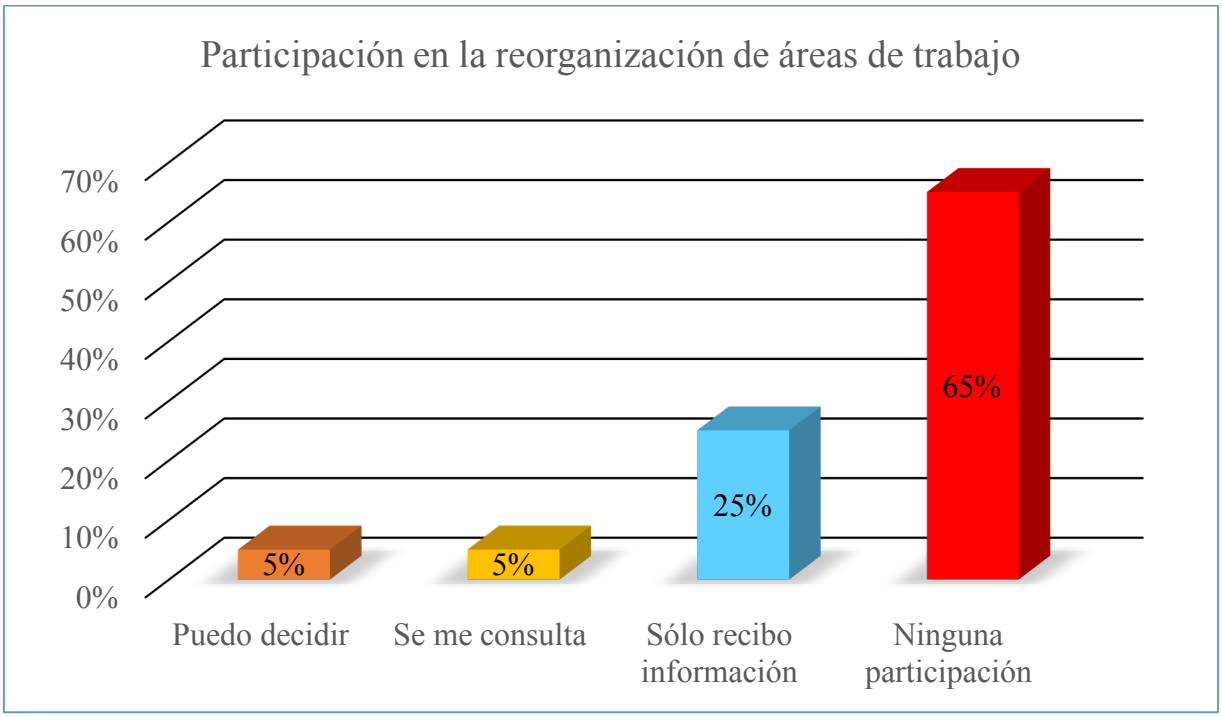
Figura 51: Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como hemos venido viendo en estas preguntas que se tratan sobre la participación del personal hacia la empresa el 45% nos respondió que ellos no tienen ninguna participación es decir no están informadas o no se les informa de los nuevos productos que se puedan lanzar.

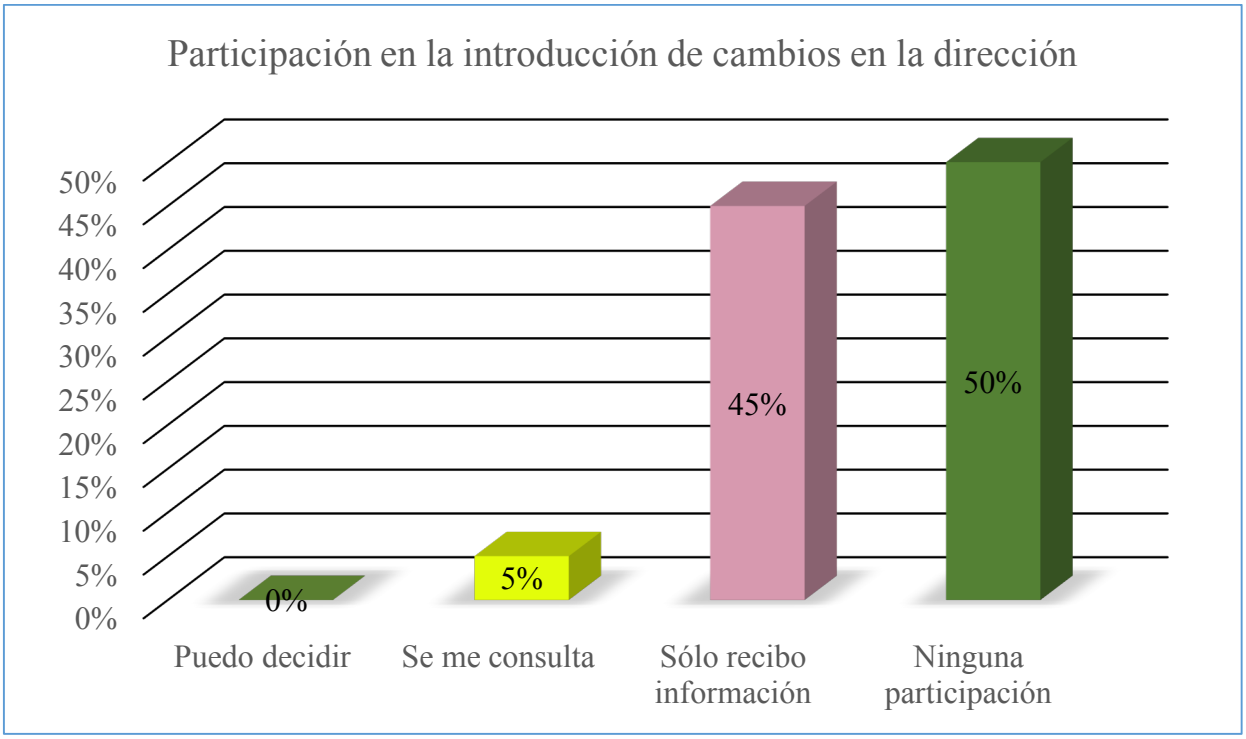
Figura 52: Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El personal de la empresa muestra un porcentaje del 65% indicando que ellos no tienen ninguna participación en lo que a reorganización de alguna área o departamento de trabajo se refiere, si nos fijamos hemos venido viendo que el personal no tiene casi participación dentro de la empresa

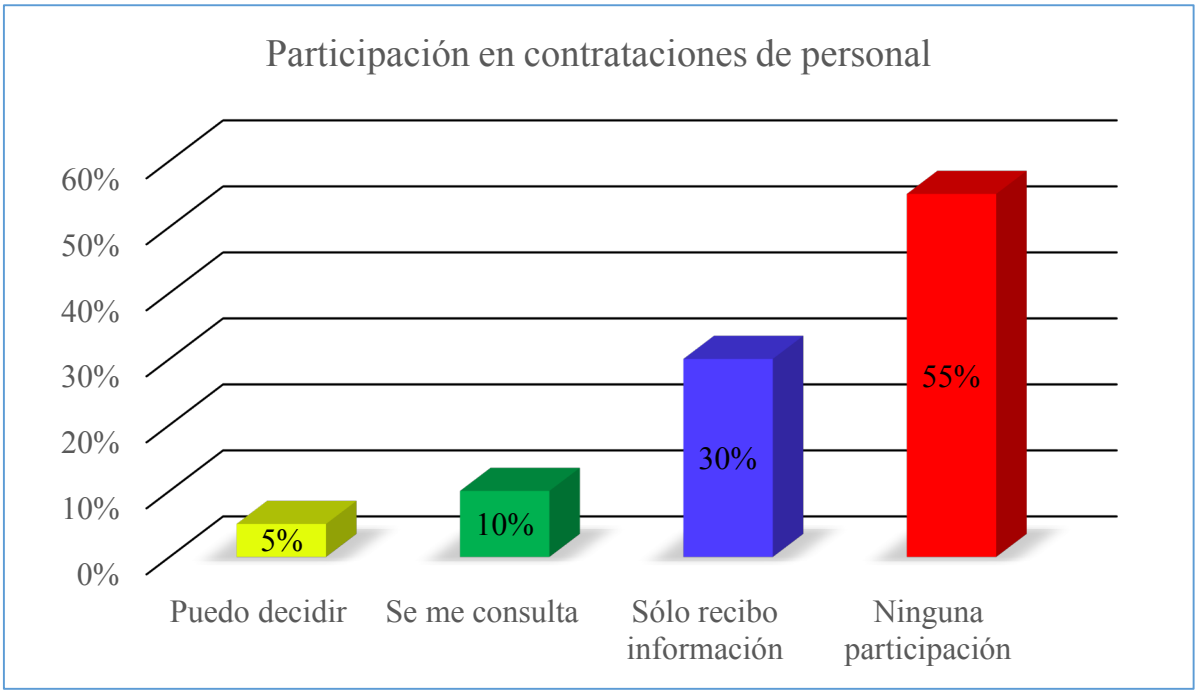
Figura 53: Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como nos indica los resultados de este gráfico de barras vemos que la mitad del personal evaluado es decir que el 50% de los empleados sienten que no tienen ninguna participación en los cambios de la dirección o entre sus superiores.

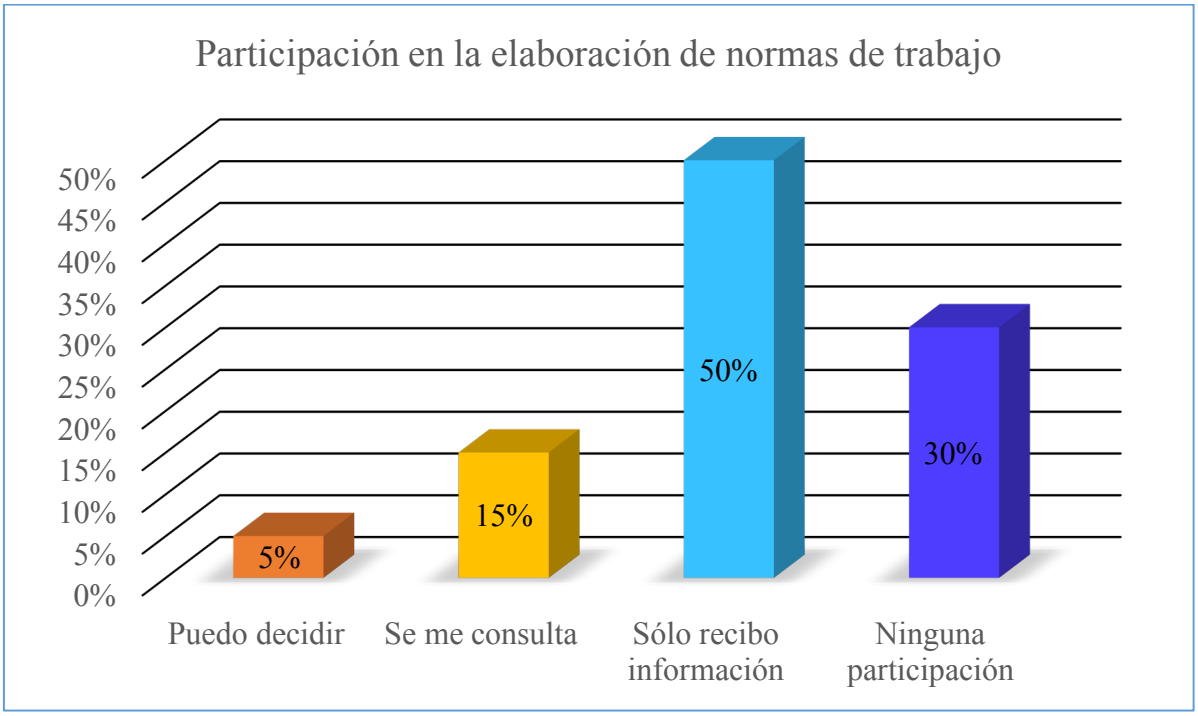
Figura 54: Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como vemos en la figura nº 52 un 55% el personal considera que no tiene ningún tipo de participación en las contrataciones del personal, es decir el empleador no informa a sus trabajadores sobre alguna posible contratación de personal, esta tarea es responsabilidad única de la gerencia.

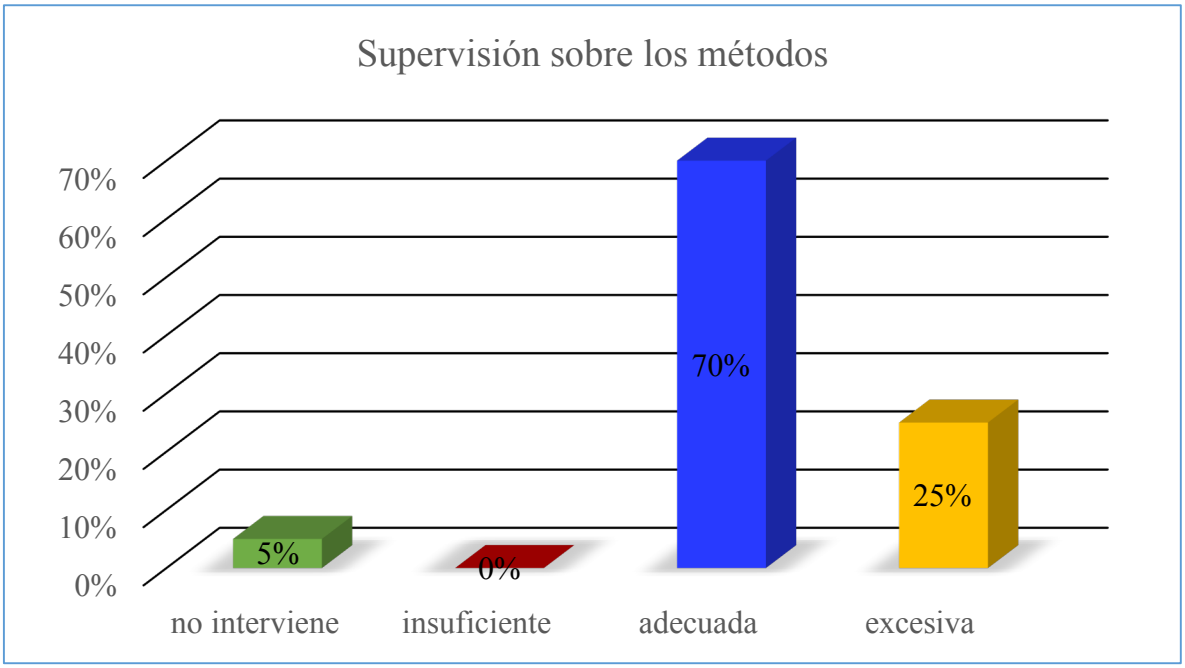
Figura 55: Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Dentro de este ítem podemos darnos cuenta que la mitad de la población evaluada es decir el 50% de las costureras nos hacen saber que se les mantiene informadas sobre las normas de trabajo que se den en la empresa pero igual no tienen ninguna participación, como hemos visto en anteriores ítems relacionados con la participación esta sigue siendo nula.

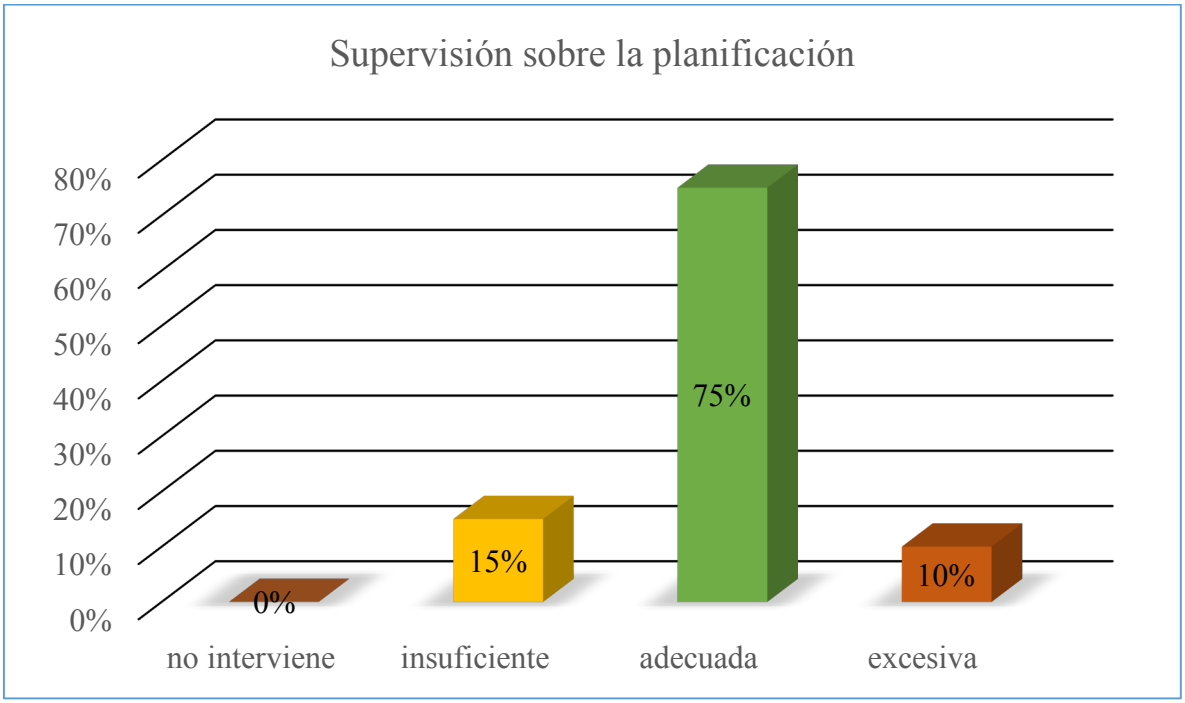
Figura 56: Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Aquí nos percatamos que una mayoría de los trabajadores con un 70%, consideran que la supervisión que su jefe inmediato ejerce sobre como debería de realizar su trabajo y también cuando deben hacerlo es adecuada.

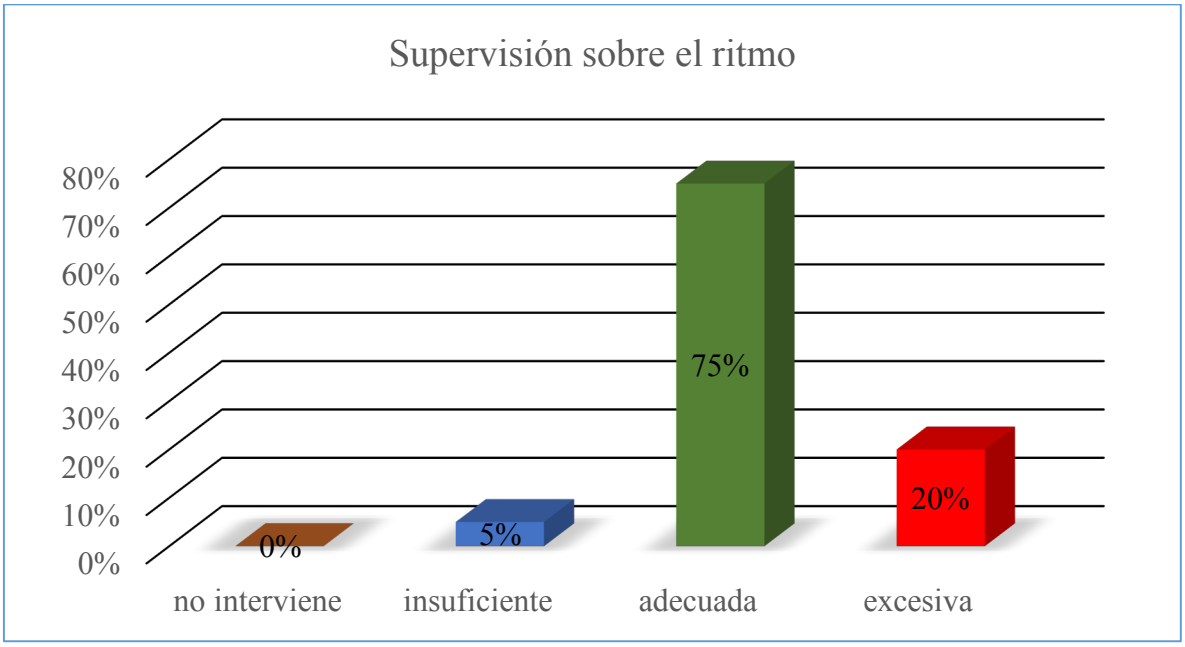
Figura 57: Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Existe una valoración considerada como adecuada con un porcentaje del 75 % en cuanto a la supervisión sobre el ritmo de trabajo que se debe ejercer sobre los trabajadores, es decir que los trabajadores de la empresa no siente presión alguna al momento que su jefe inmediato supervisa su trabajo.

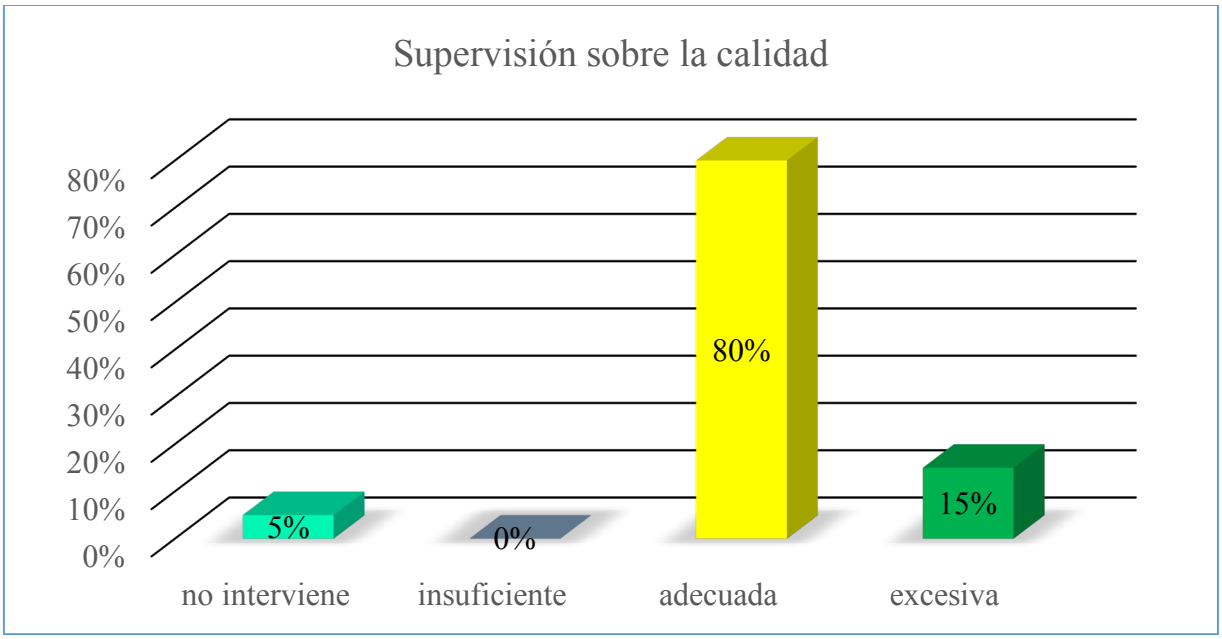
Figura 58: Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como podemos ver al igual que en la anterior pregunta los trabajadores consideran adecuada la supervisión que ejerce su jefe este resultado se ve representado por un 75% de los trabajadores que evaluamos, este porcentaje nos indica que el personal no se siente presionado al momento que se supervisa su ritmo de trabajo.

Figura 59: Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En este ítem podemos ver a un personal que considera como adecuada la supervisión que su jefe inmediato ejerce sobre la calidad del trabajo realizado durante la jornada laboral, y podemos ver este resultado representado con un porcentaje del 80%, es positivo para la empresa que los trabajadores no se sientan presionados en sus lugares de trabajo y que se ejerza sobre ellos una supervisión adecuada que no interfiera con sus tareas.

## Interés por el trabajador / Compensación

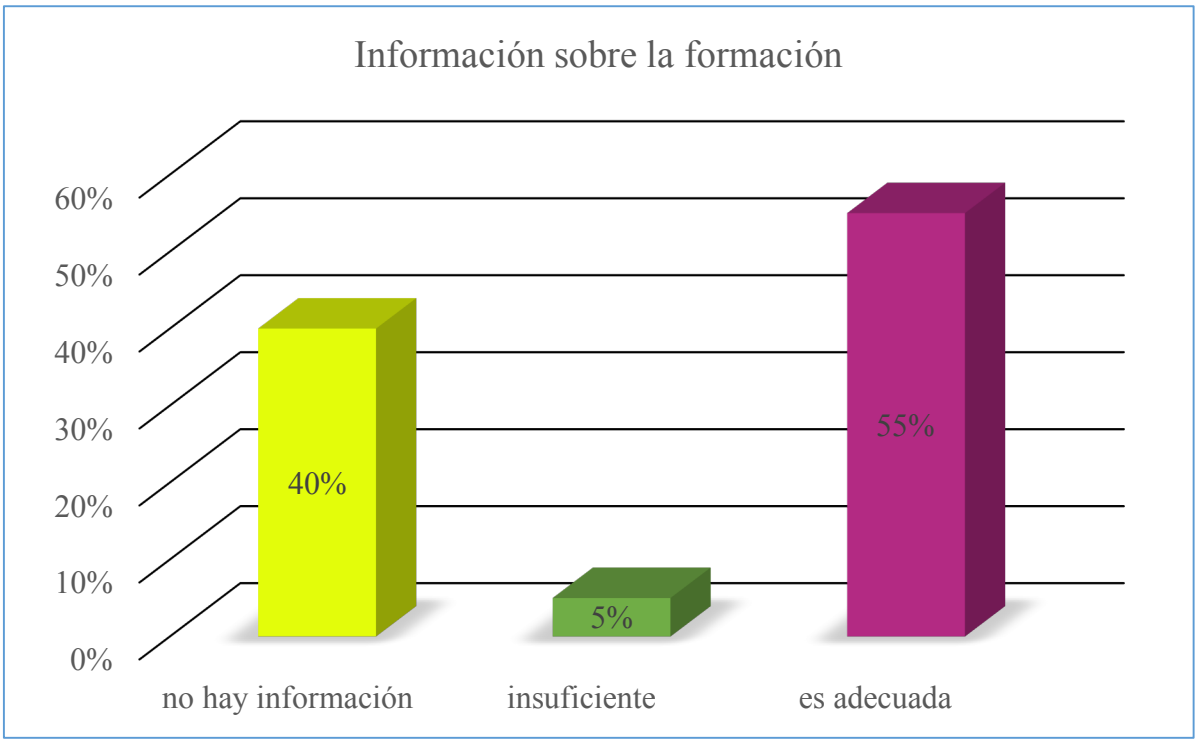
| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|---|---|---|---|
| 0-73 | 32.65 | 20.49 | 34.50 |

| Adecuado | Moderado | Elevado | Muy elevado |
|---|---|---|---|
| 14 | 3 | 2 | 1 |

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

Los ítems que comprendes este factor son:

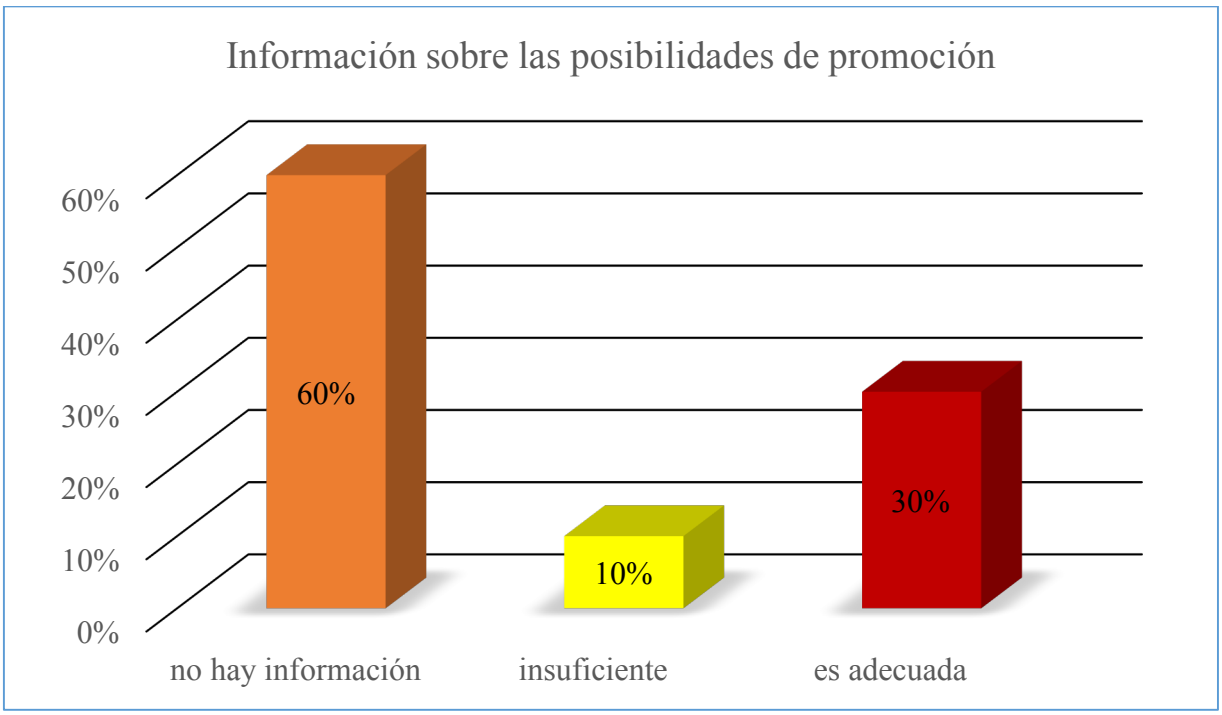
Figura 60: Información sobre la formación (Ítem 13 a).



FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 55% de los asalariados aseveran que la información sobre las posibilidades de formación es adecuada, es decir que el personal conoce sobre las posibilidades que existen en cuanto a formación laboral en la empresa se refiere.

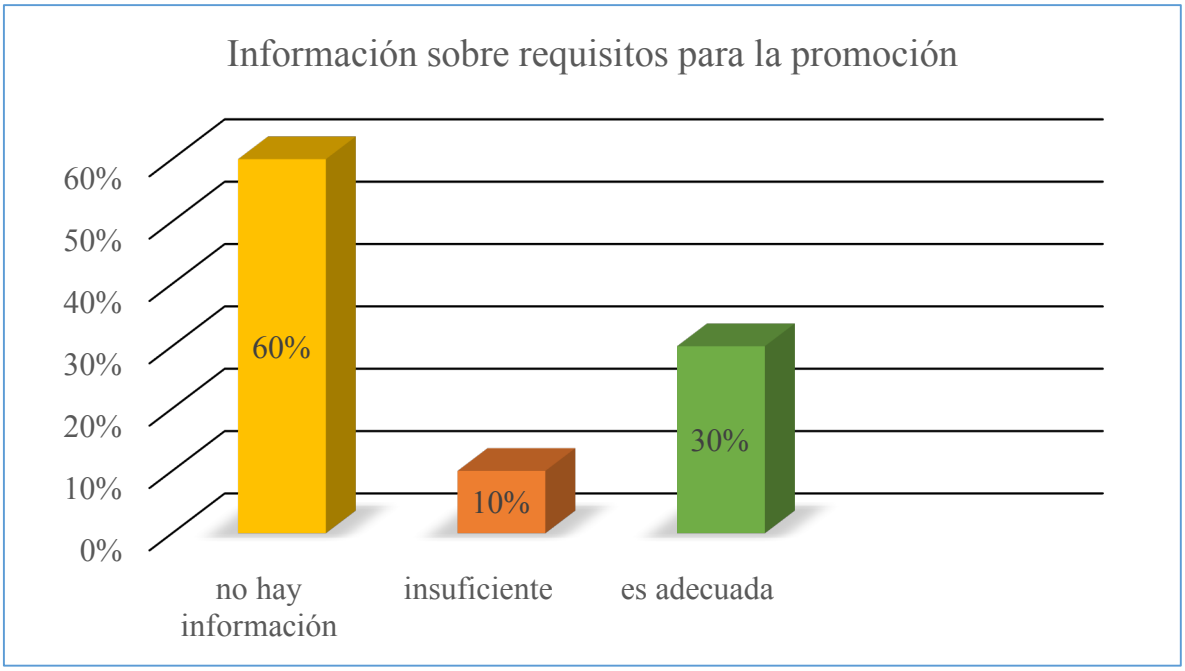
Figura 61: Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 60% de los diligentes expresan que no hay información alguna dentro de la empresa sobre las posibilidades que puedan tener para subir de puesto, dentro de este ítem es un poco complicado que puedan subir jerárquicamente en la empresa ya que la misma es una micro empresa que se esta desarrollando.

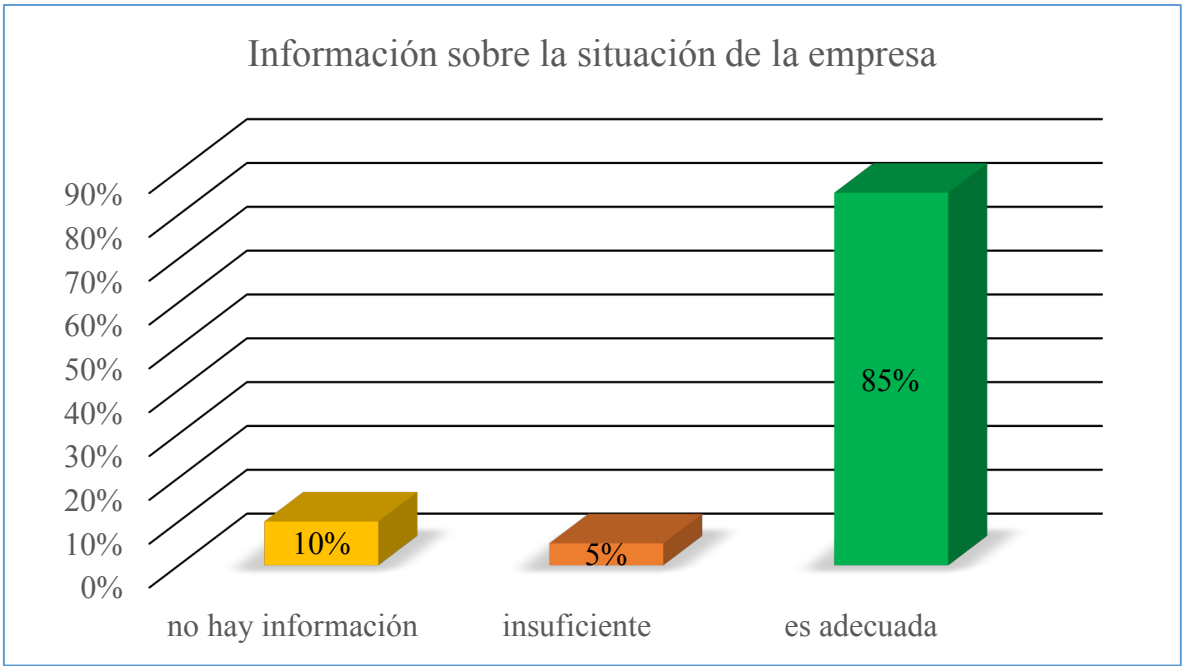
Figura 62: Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Al igual que en el ítem anterior podemos darnos cuenta que dentro de esta empresa no hay información sobre los requisitos para ocupar un puesto de mayor nivel, este factor nos da un porcentaje del 60% de los trabajadores evaluados.

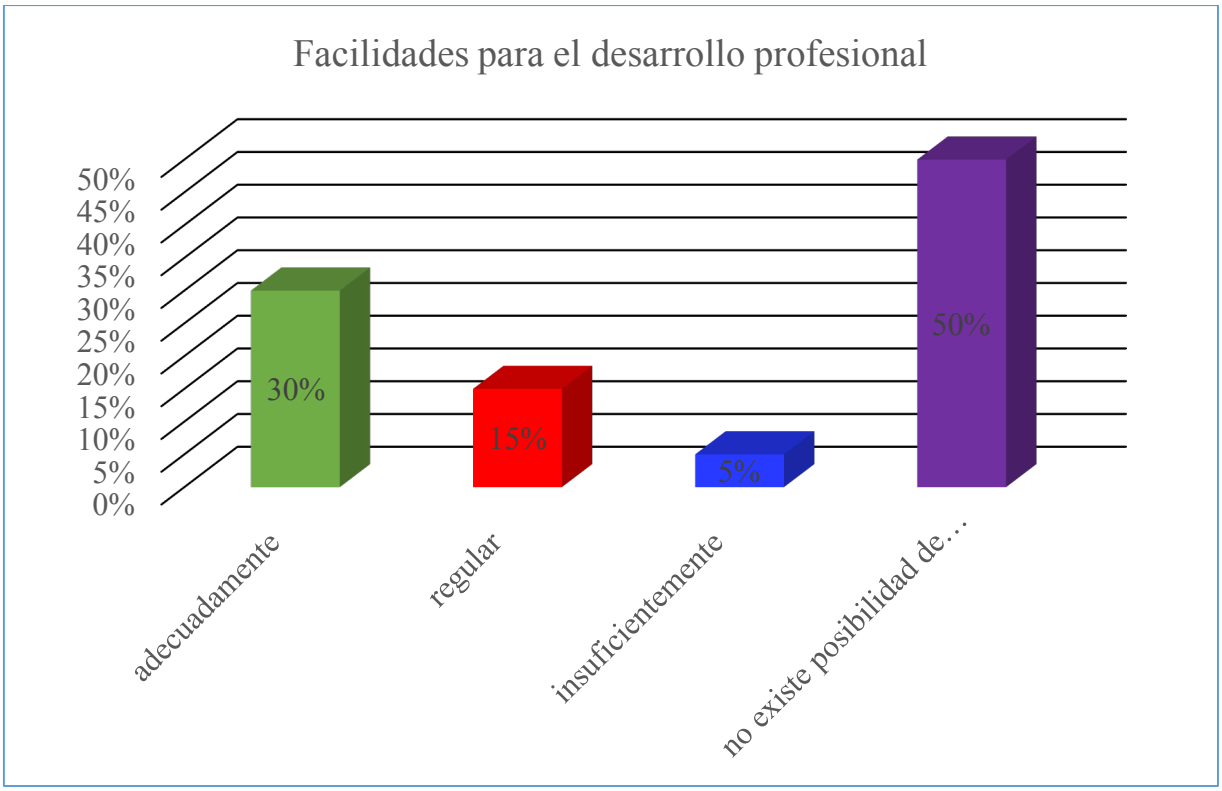
Figura 63: Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En esta pregunta podemos ver que el 85% de los trabajadores que se ven representados con una barra de color verde manifiestan que la información que se brinda sobre la empresa en el mercado es considerada como adecuada, esto nos indica que el personal si conoce como esta la situación de la empresa este punto es favorable ya que ellos van a sentirse seguros en su trabajo es decir esto les brinda una estabilidad laboral.

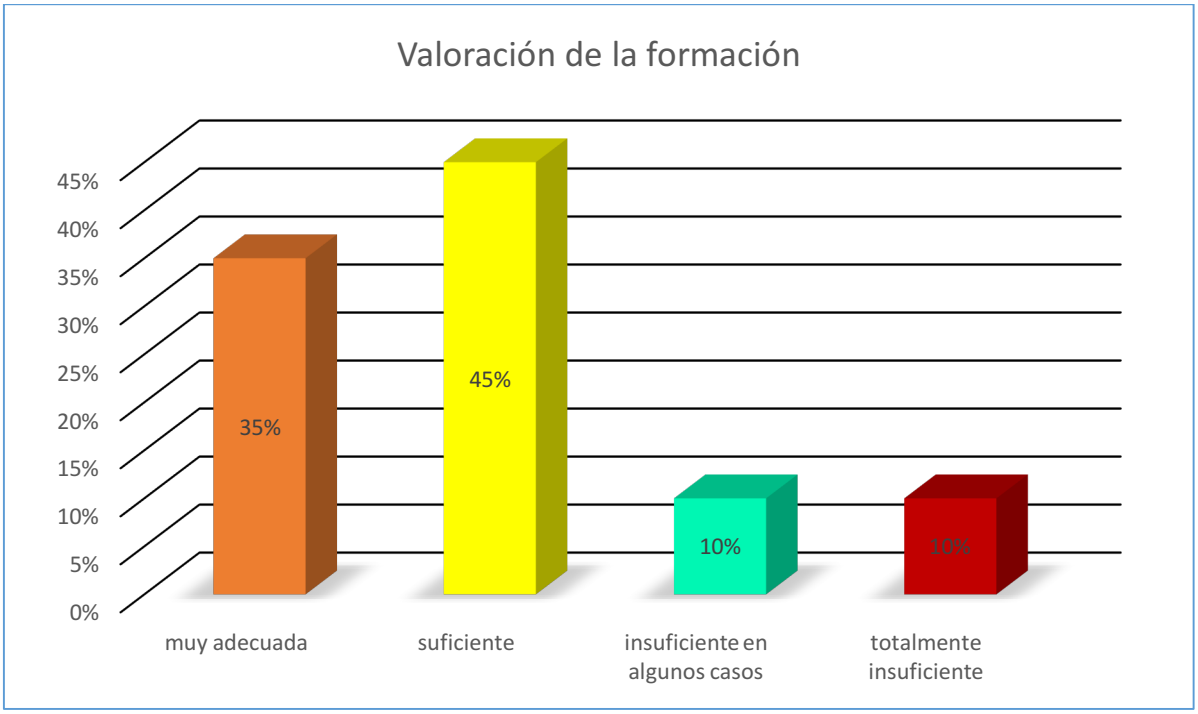
Figura 64: Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Observando la figura mas detenidamente podemos darnos cuenta que un 50% de los artesanos sienten que dentro de esta empresa no hay posibilidades de desarrollo es decir siempre van a trabajar en el mismo puesto , ya que al ser una empresa pequeña resulta difícil escalar a un nivel superior.

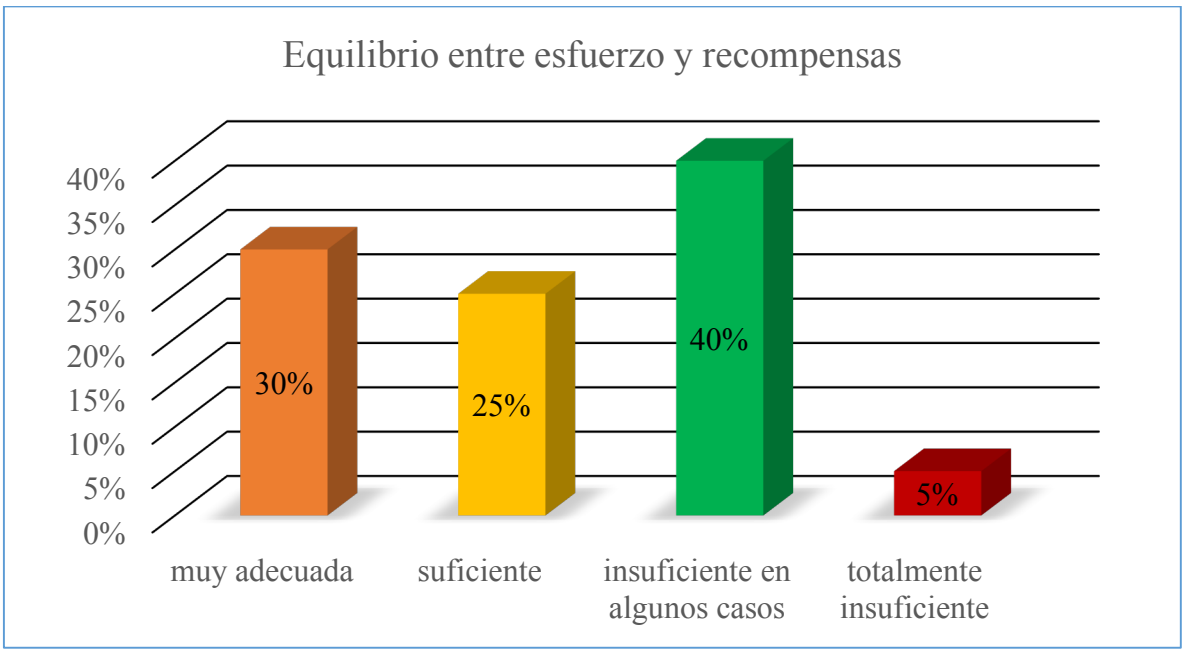
Figura 65: Valoración de la formación (Ítem 42).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Con un porcentaje del 45% las trabajadoras de la empresa consideran que la formación que se imparte dentro de la organización es suficiente, normalmente las trabajadoras que vienen a esta empresa vienen con algunas falencias o con falta de experiencia, con el trabajo diario se corrige así de esta manera se va formando laboralmente a la persona.

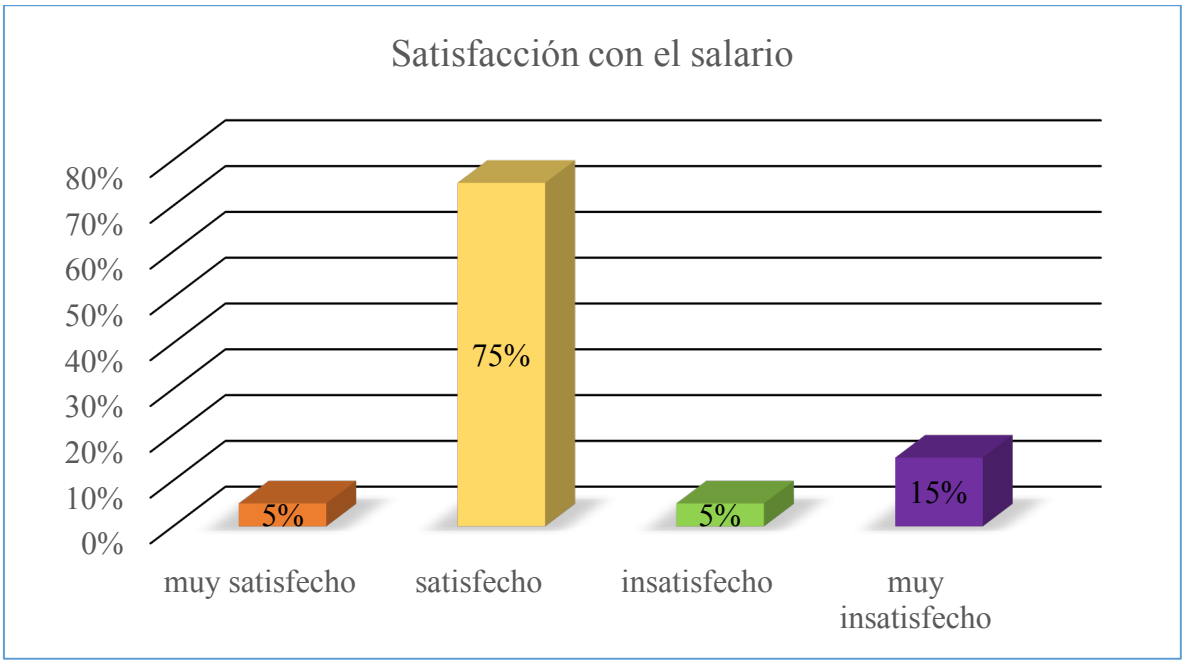
Figura 66: Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Como se puede apreciar en los resultado que vemos, las costureras de la empresa expresan que la correspondencia entre el esfuerzo del trabajo que hacen y la recompensa que la empresa les proporciona es insuficiente en algunos casos, este resultado es representado con un porcentaje del 43%. Esto nos demuestra que el personal no se siente recompensado por sus labores dentro de la empresa.

Figura 67: Satisfacción con el salario (Ítem 44).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 75% del personal nos dice que se sienten satisfechos con el salario que reciben, considerando los deberes y responsabilidades que deben realizar, podemos ver que la gran mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos con el pago que reciben, es importante que este ítem siempre nos arroje un valor positivo ya que el salario influye demasiado en las personas.

## Desempeño de rol

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|---|---|---|---|
| 1-109 | 34.15 | 16.86 | 32.00 |

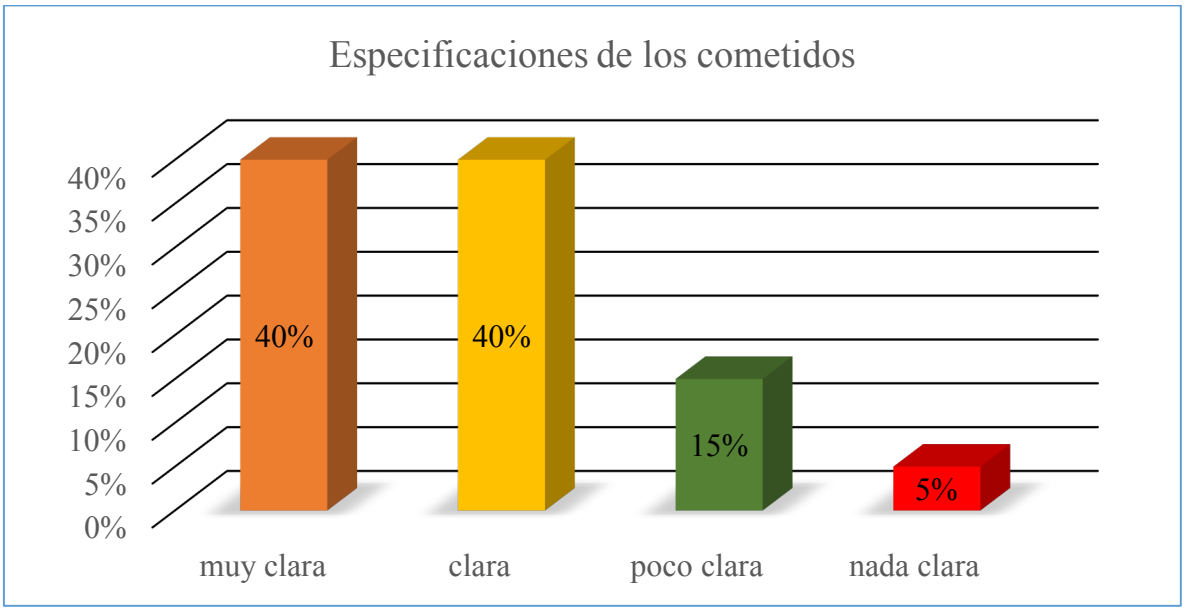
| Adecuado | Moderado | Elevado | Muy elevado |
|---|---|---|---|
| 15 | 0 | 0 | 5 |

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

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

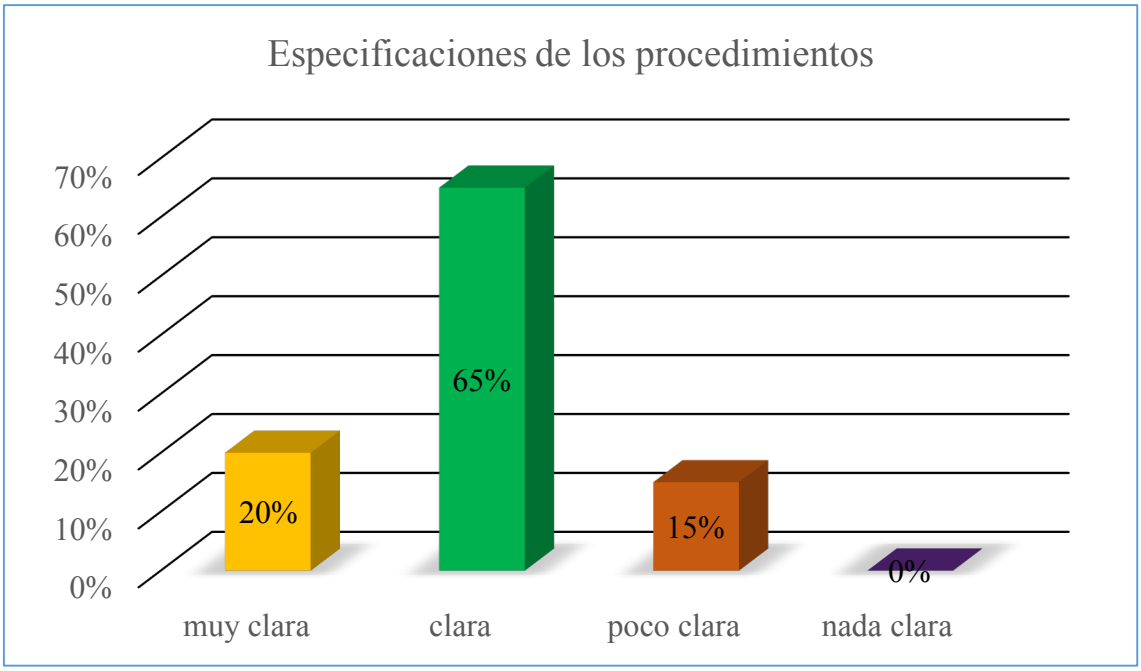
Figura 68: Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Dentro de este parámetro hemos visto que un 40% de los trabajadores entiende de manera clara o muy clara las funciones que deben desempeñar en su puesto de trabajo y lo que deben hacer en su jornada, siempre es importante informar de una manera trasparente el trabajo que debe realizar cada persona.

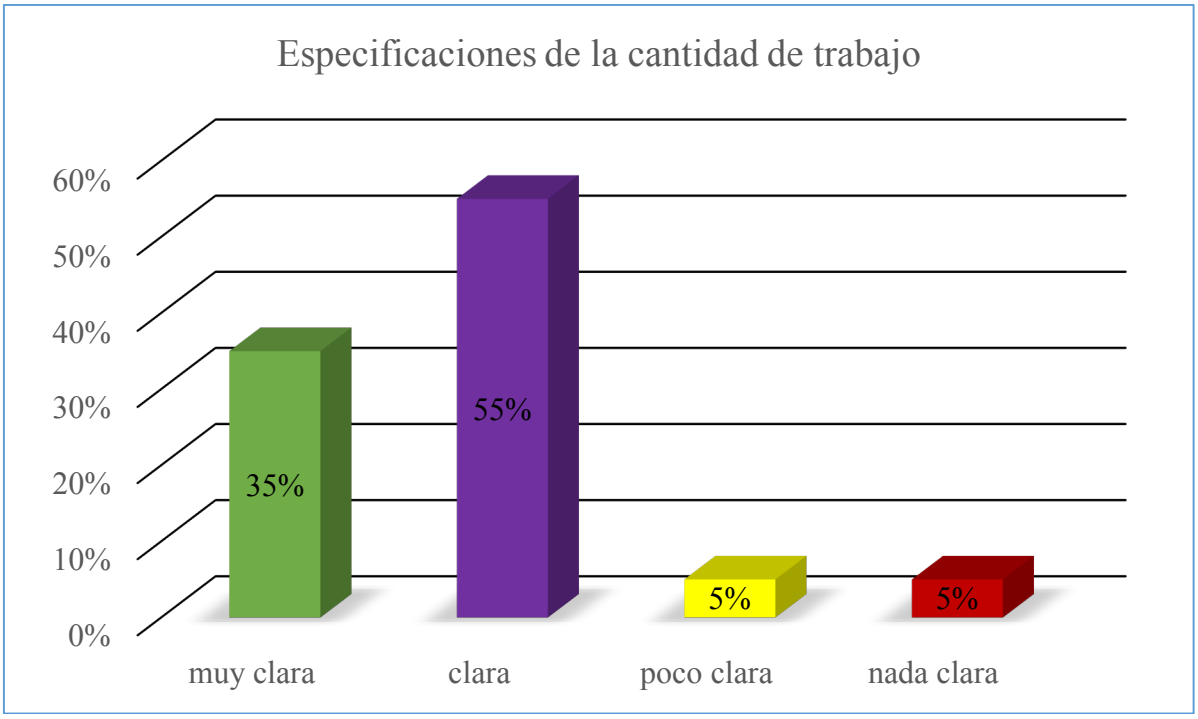
Figura 69: Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Si observamos la figura podemos ver que mas de la mitad del personal es decir el 65% de los encuestados nos dicen que entienden de una manera clara los procedimiento de trabajo de la empresa, es decir están informados sobre los mismos y saben que hacer.

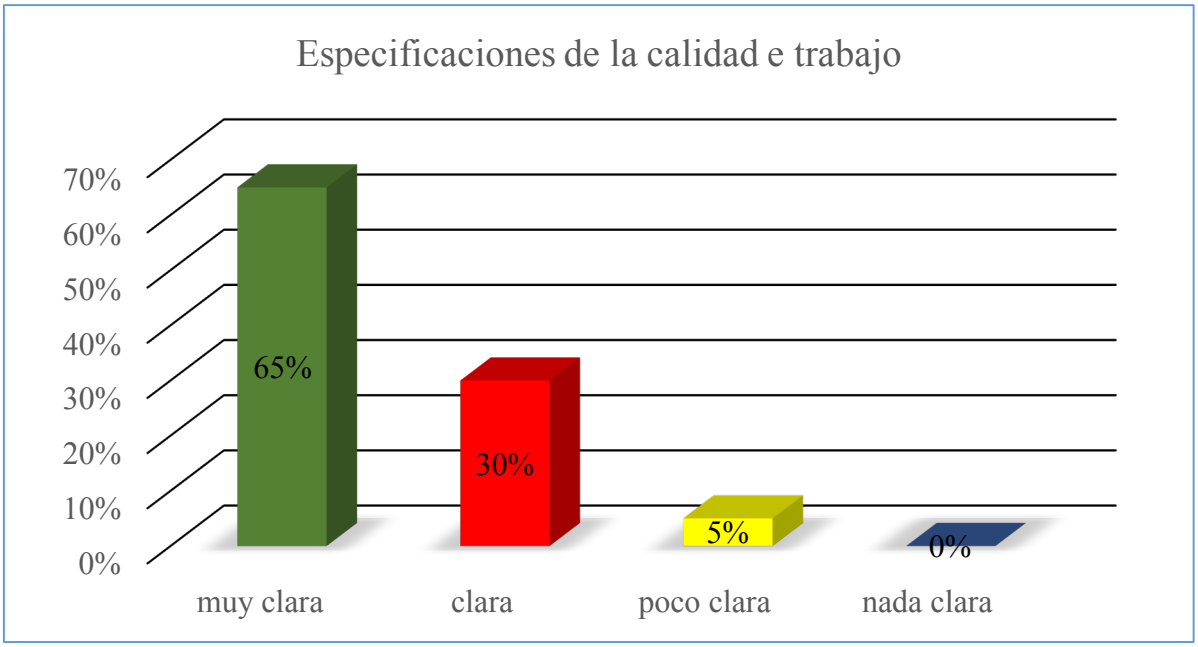
Figura 70: Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En esta pregunta la costureras de la empresa nos indican que con un porcentaje del 55% que entienden de una manera clara la cantidad de trabajo que se espera que hagan, como hemos venido viendo la administración siempre espera que el personal haga una determinada cantidad de trabajo y según eso ven si han trabajado durante su jornada de trabajo.

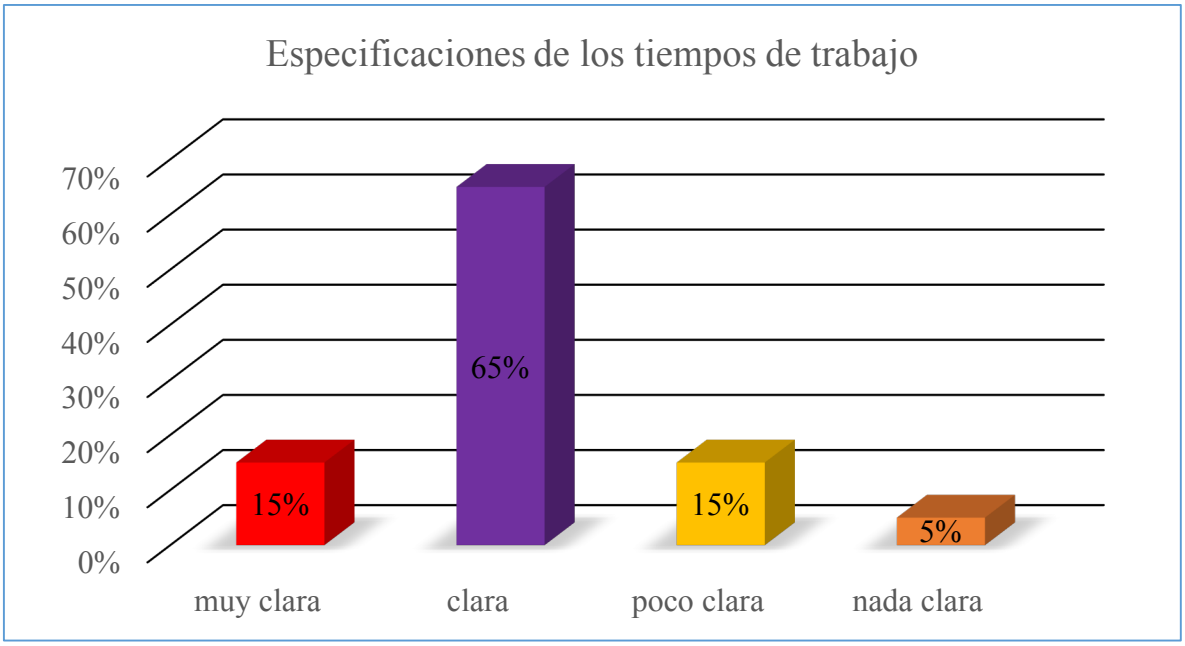
Figura 71: Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Podemos apreciar según el grafico de barras que el 65% del personal tiene muy clara la calidad del trabajo que se espera que brinden a la empresa, la gerencia siempre espera que sus empleados realicen un trabajo optimo por ende siempre se esta supervisando la calidad del mismo.

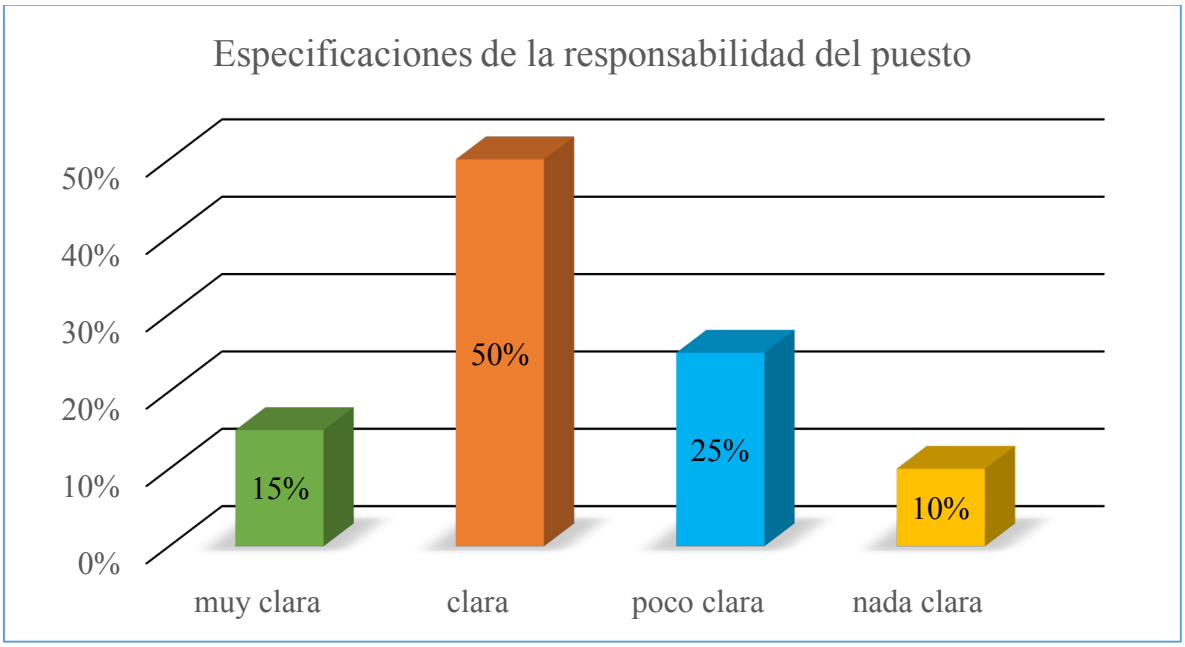
Figura 72: Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Las trabajadoras de esta organización se han manifestado con un porcentaje que representa el 65%, lo cual no hace comprender que el personal de la empresa esta entiendo de una manera clara el tiempo que tienen asignado para realizar su trabajo.

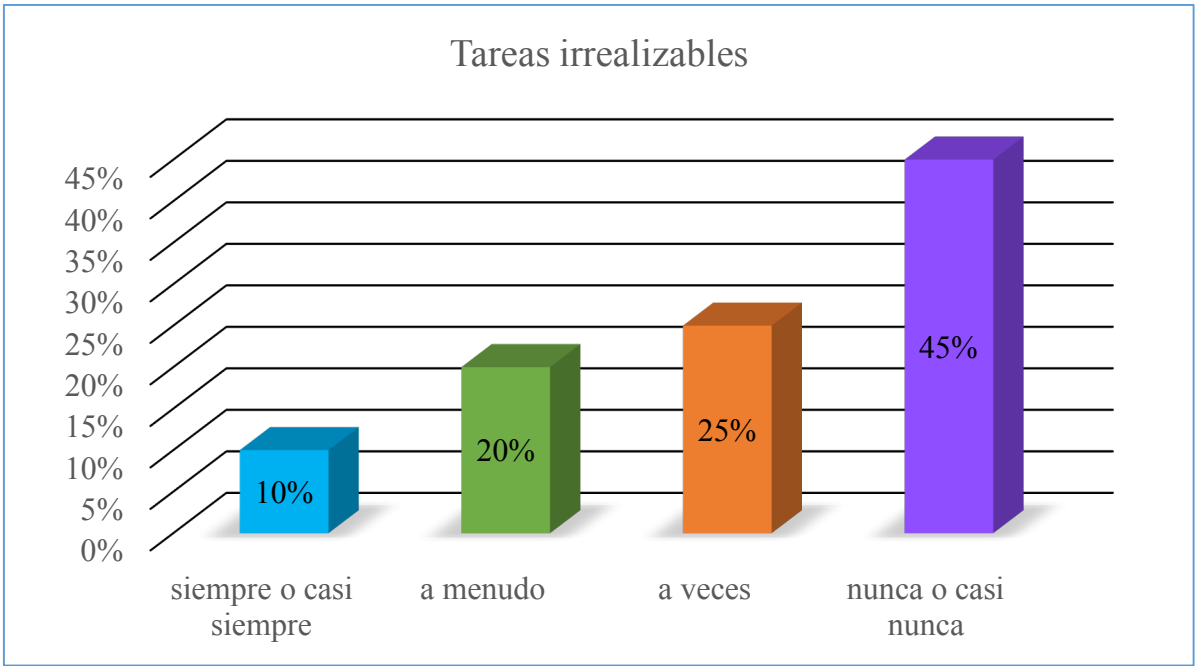
Figura 73: Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 50% de los empleados respondieron a esta pregunta que ellos entienden o conocen de una manera clara la responsabilidad del puesto, es decir los errores o defectos que se les pueda achacar en cuanto a su actuación y cuales no.

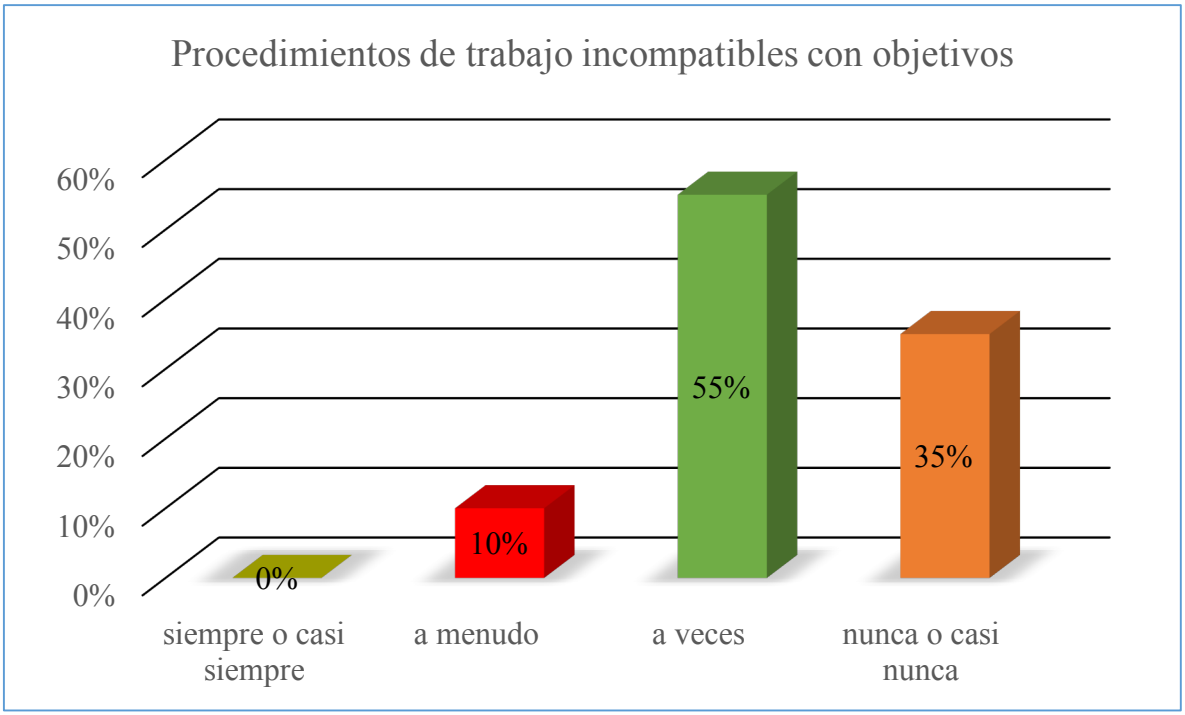
Figura 74: Tareas irrealizables (Ítem 15 a).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El personal nos indica con un porcentaje del 45% que nunca o casi nunca se les asignan tareas que no puedan realizar por no tener los recursos ya sean materiales o humanos, es decir que el personal siempre dispone de los materiales y del equipo necesario para realizar su trabajo y normalmente no se les pide tareas que no puedan hacer.

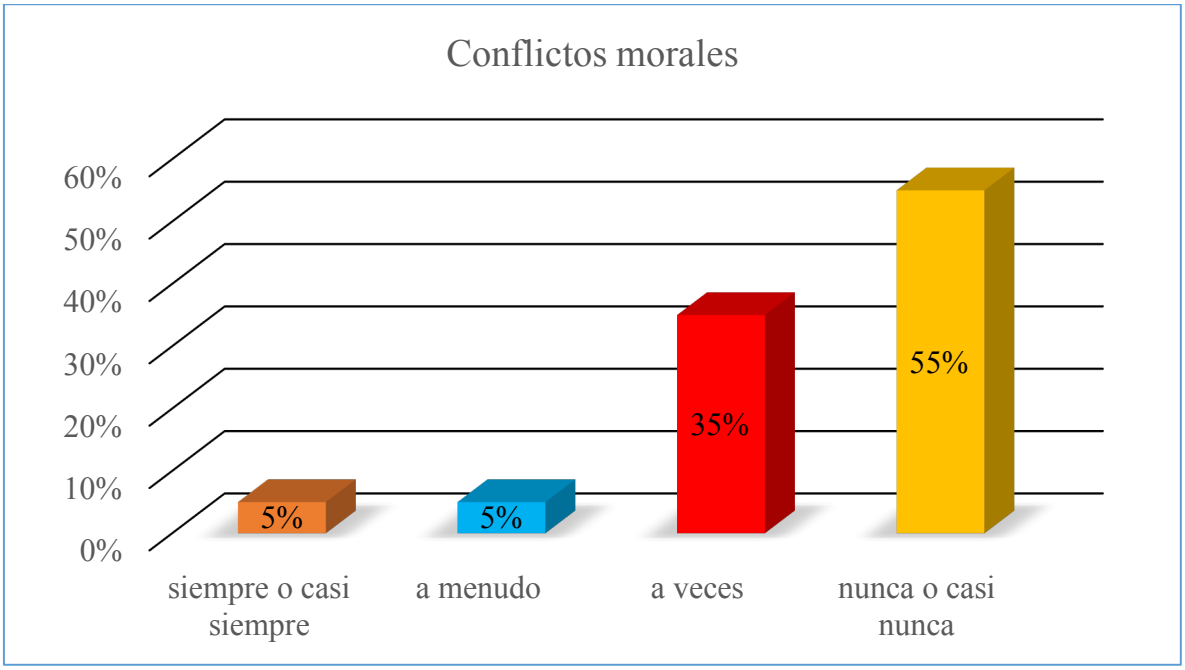
Figura 75: Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En esta grafica podemos observar que un poco mas de la mitad de los empleados, nos comentan que a veces cuando tienen que ejecutar algunas tareas deben saltarse los métodos o procedimientos ya establecidos por la empresa, podemos ver en la figura nº83 una barra de color verde la cual nos representa el porcentaje de contestación y vemos que esta representado por el 55% del personal.

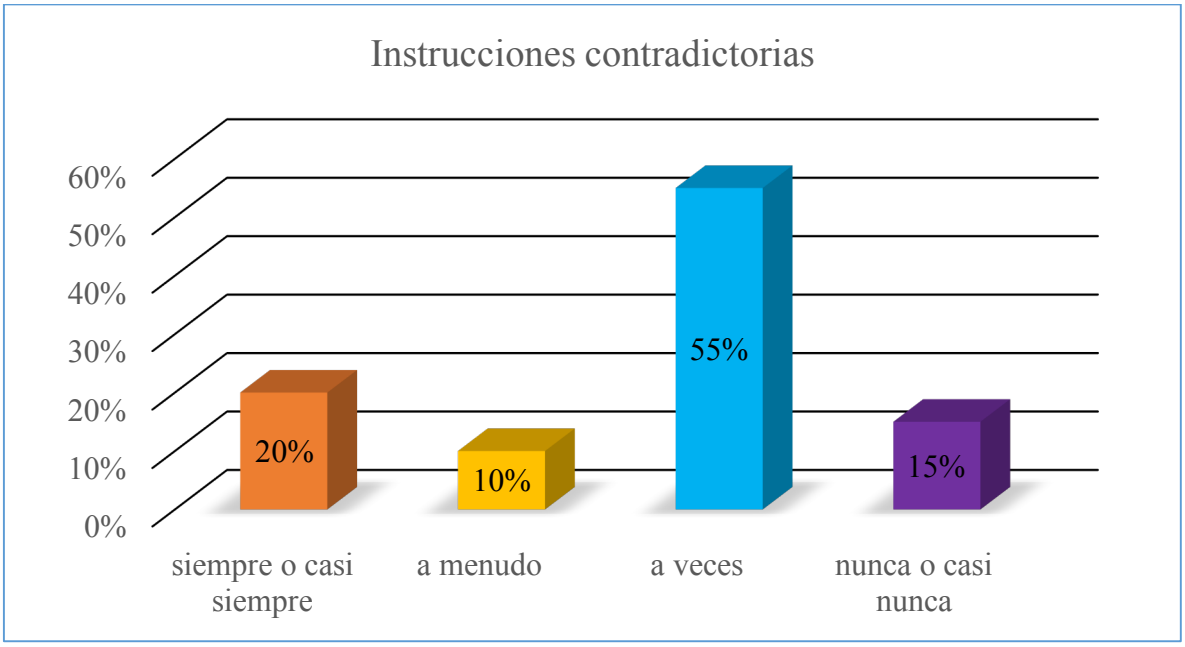
Figura 76: Conflictos morales (Ítem 15 c).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 55% de los asalariado nos expreso que nunca o casi nunca se les exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estén de acuerdo porque les suponen un conflicto moral, legal, emocional.

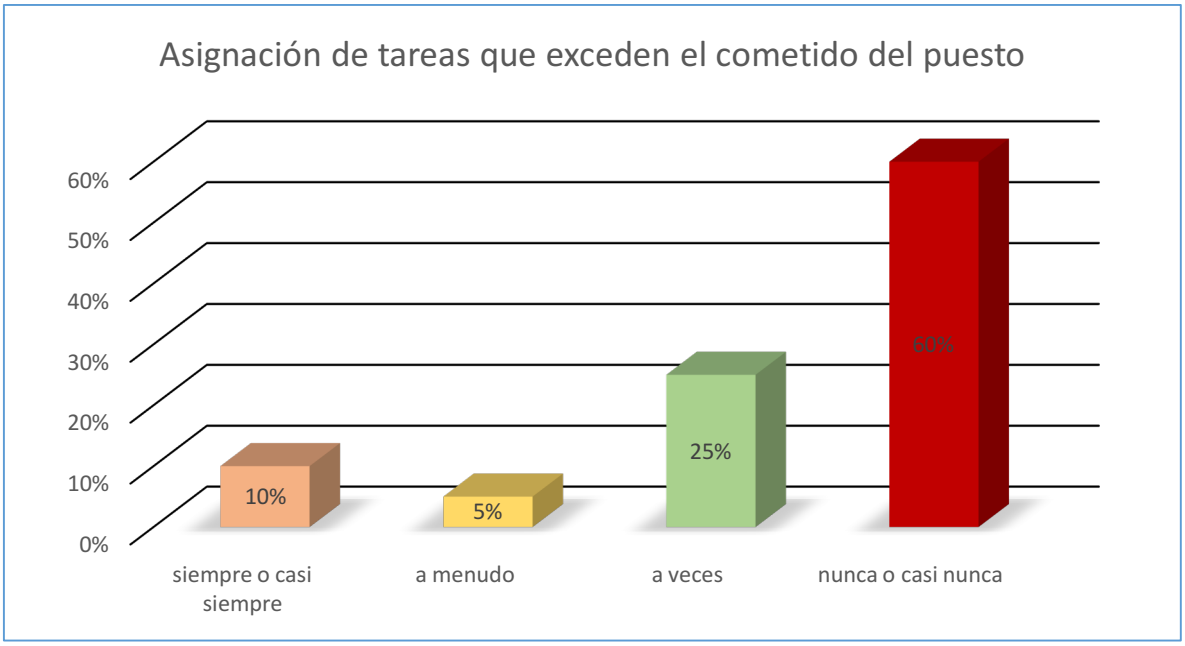
Figura 77: Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Dentro de este ítem el 55% de todos los trabajadores que contestaron el test psicosocial nos indican que a veces reciben instrucciones contradictorias por parte de sus superiores, es decir unos mandan una cosa y otros otra, esto se debe a que no se ponen de acuerdo en la gerencia y constantemente hay instrucciones de este tipo es decir contradictorias.

Figura 78: Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En esta pregunta el 60% nos manifiesta que nunca o casi nunca se les exigen responsabilidades o tareas que no entran dentro de sus funciones y que deberían hacer otros trabajadores, siempre se les enseña lo que deben hacer y se les especifica cuales son las responsabilidades del puesto de trabajo.

## Relaciones y apoyo social

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|---|---|---|---|
| 0-97 | 20.35 | 13.74 | 19.00 |

| Adecuado | Moderado | Elevado | Muy elevado |
|---|---|---|---|
| 12 | 4 | 2 | 2 |

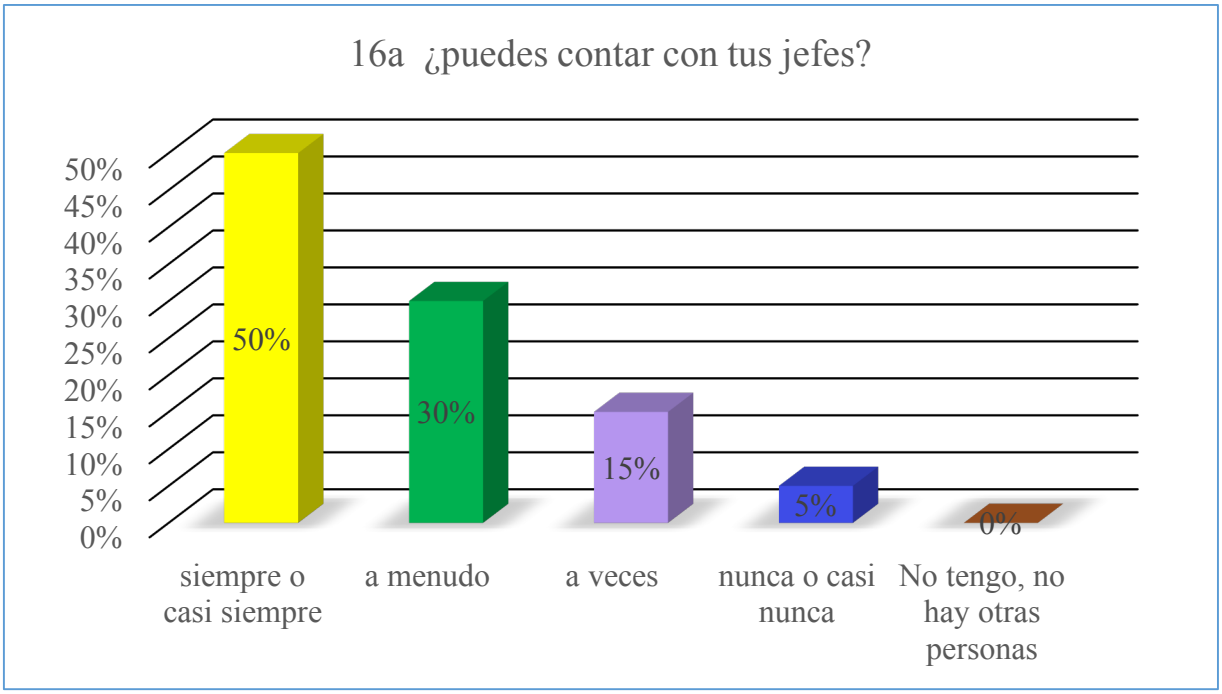
El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de "apoyo social", entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,…) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, se situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,…, ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

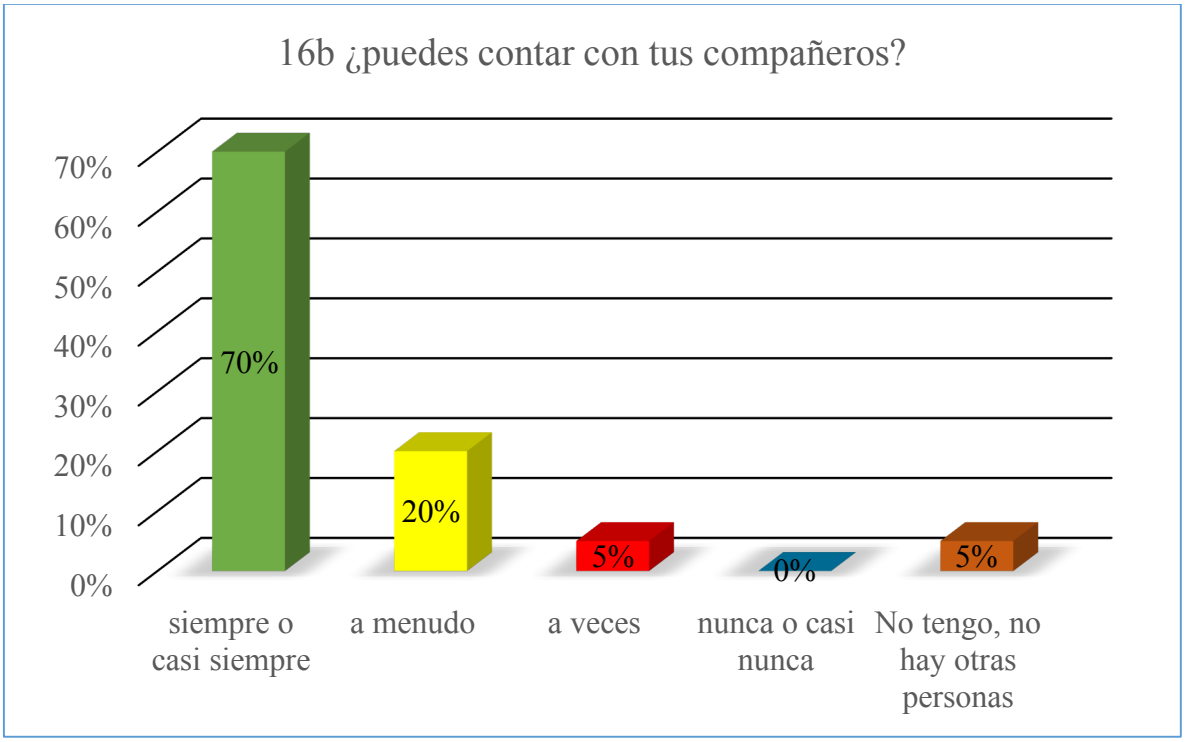
Figura 79: 16 a ¿puedes contar con tus jefes?




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Según las respuestas que nos arrojo el cuestionario, hemos analizado y podemos decir que el 50% es decir la mitad de los trabajadores nos comenta que siempre o casi siempre si tienen que realizar algún trabajo delicado, complicado y necesitan ayuda pueden contar con su jefe inmediato.

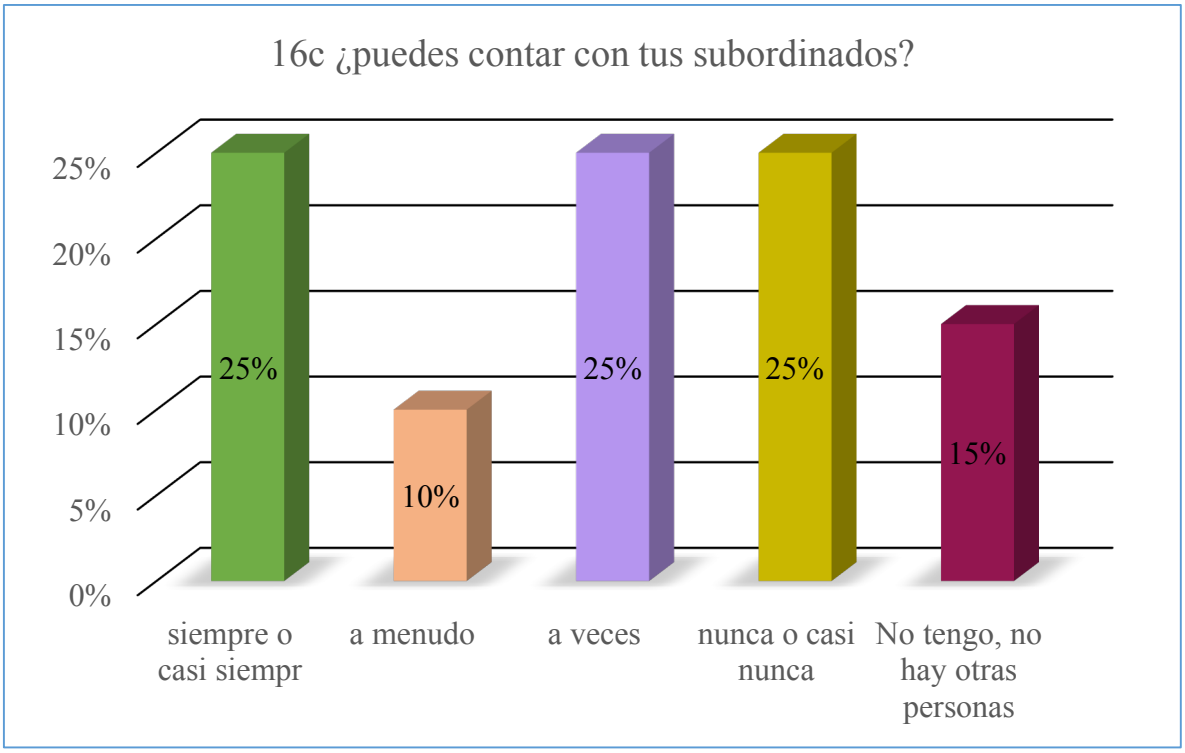
Figura 80: 16 b ¿puedes contar con tus compañeros?




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Vemos que El 70% de los empleados nos comentan que siempre o casi siempre pueden contar con el apoyo de sus compañeros de trabajo para poder realizar cualquier tarea que pueda resultar complicada y difícil de realizar solo.

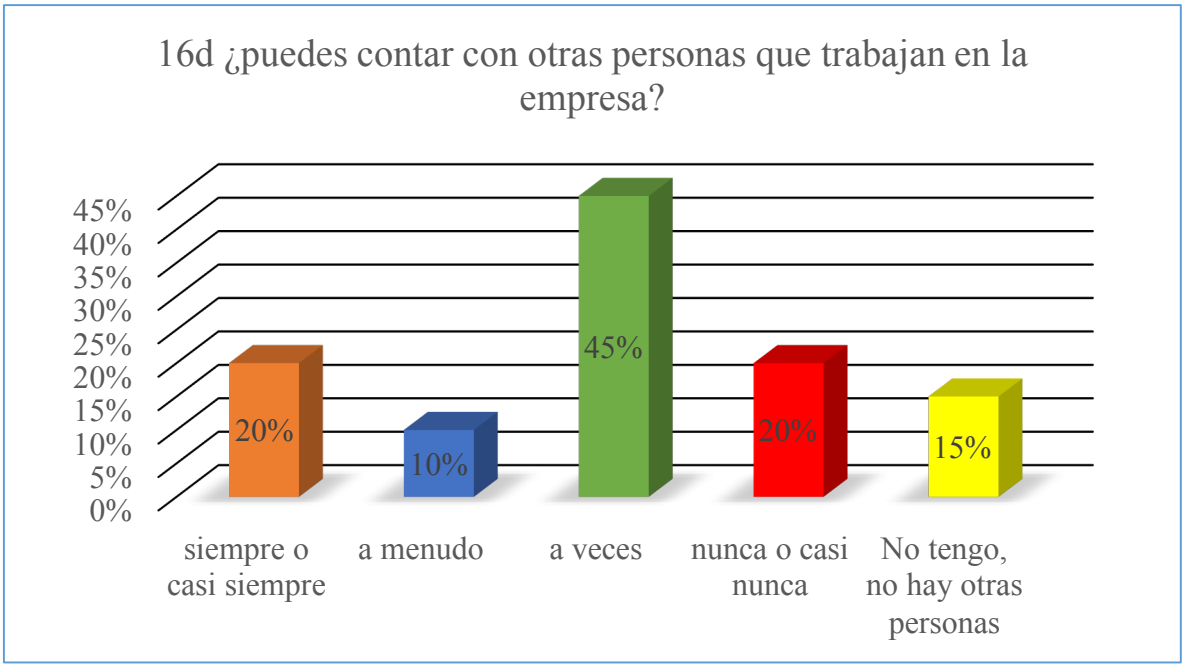
Figura 81: 16 c ¿puedes contar con tus subordinados?




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Dentro de esta pregunta se evidencia varias resultados con el mismo porcentaje que es de 25%, podemos deducir el porque de este resultado, y es debido a que dentro de esta empresa las trabajadoras no tienen subordinados.

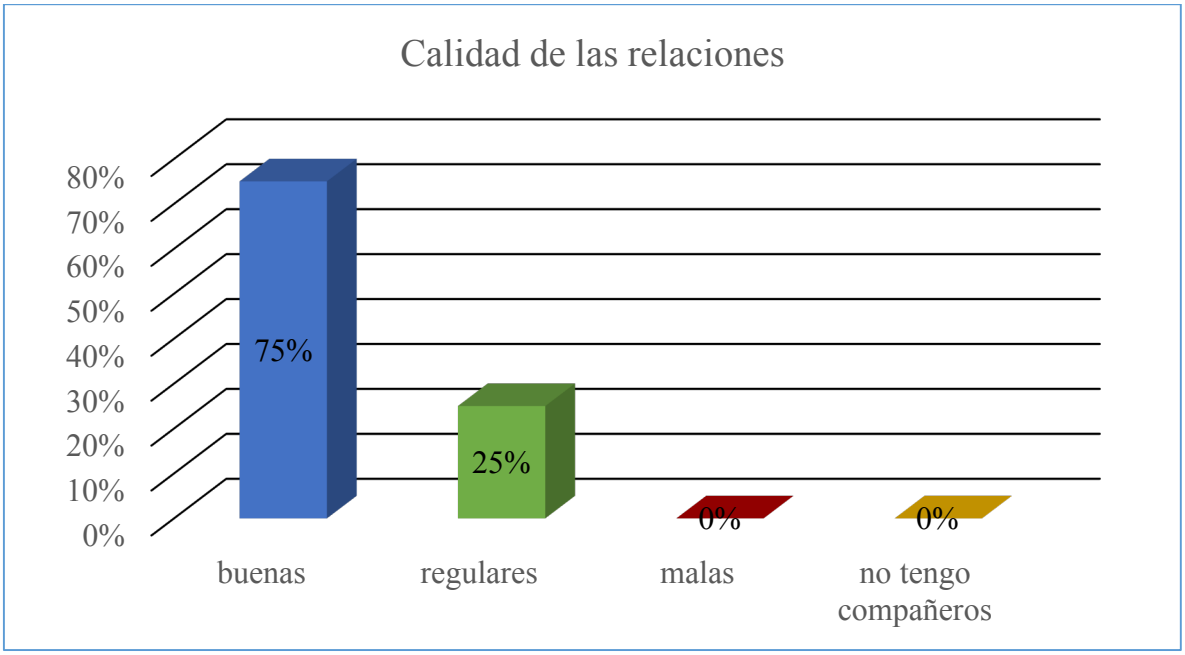
Figura 82: 16d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Dentro de este factor psicosocial los trabajadores de la empresa nos contestaron que a veces pueden contar con el apoyo de otras personas que trabajan en la empresa, en la grafica vemos una representación del 45% lo que nos da a conocer que en muy pocas ocasiones pueden contar con el apoyo de otras personas dentro de la empresa.

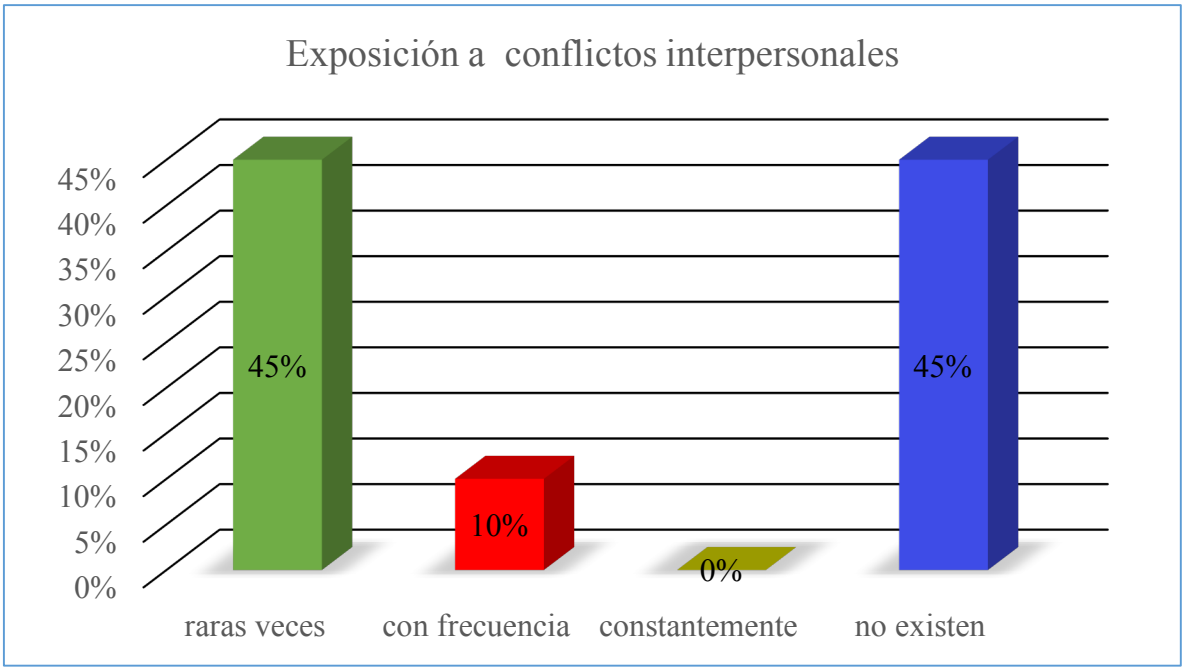
Figura 83: Calidad de las relaciones (Ítem 17).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

El 75% de las costureras considera que las relaciones con las personas que deben trabajar diariamente son buenas y un 25% considera estas relaciones como regulares, el porcentaje que considera las relaciones dentro del trabajo como regulares es el personal que no se siente integrado y por ende nos muestran su descontento con este resultado.

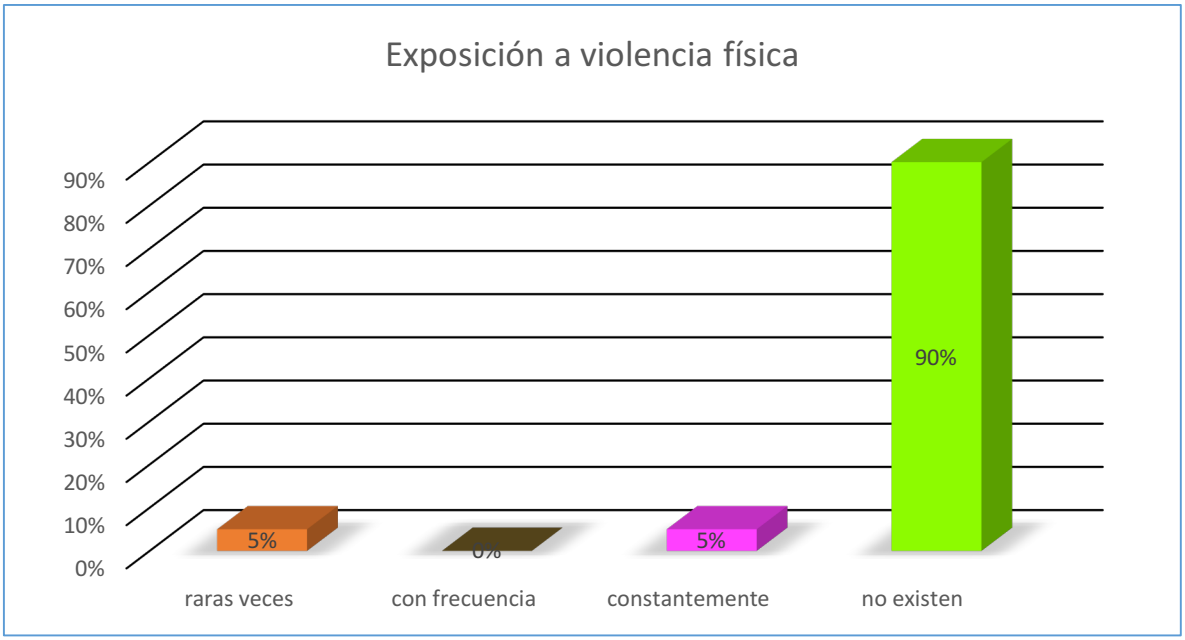
Figura 84: Exposición a  conflictos interpersonales (Ítem 18 a).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Los empleados encuestados nos comentan que los conflictos interpersonales no existen o se producen a raras veces dentro del trabajo, como se puede apreciar en la imagen podemos ver que esta respuesta es corroborada por el 45% del total de los empleados.

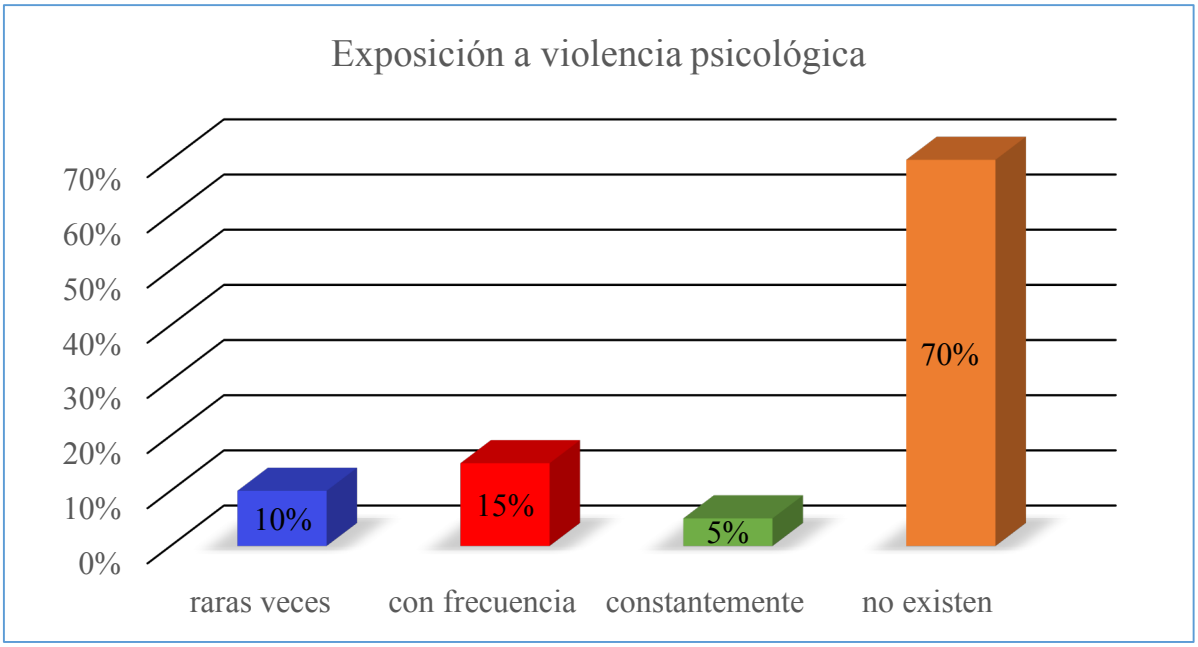
Figura 85: Exposición a violencia física (Ítem 18 b).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En general según la encuesta que se les hizo a los trabajadores de la empresa MV DISEÑO Y CONFECCION consideran con un porcentaje del 90% que no existen situaciones de violencia física con los compañeros de trabajo y oficina.

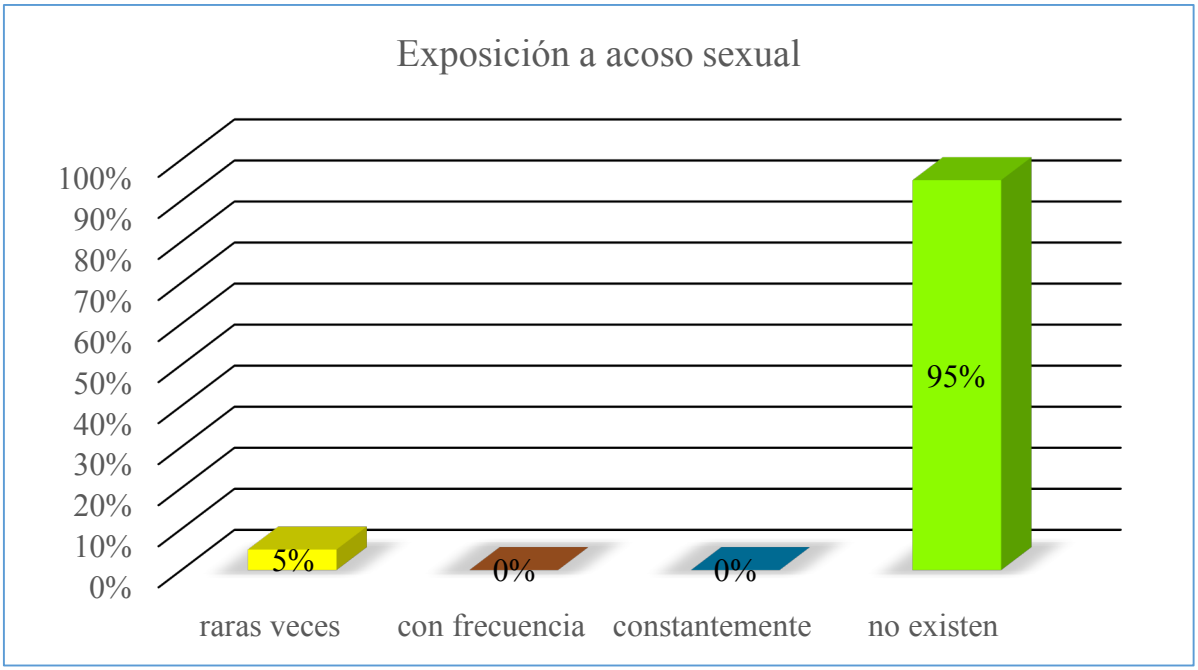
Figura 86: Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

En este ítem podemos ver que los resultados favorecen a una situación pacífica y sin conflicto entre el personal, si observamos con mas detalle veremos que un 70% de los empleados nos comentan que no existe violencia psicología dentro de su jornada de trabajo diario.

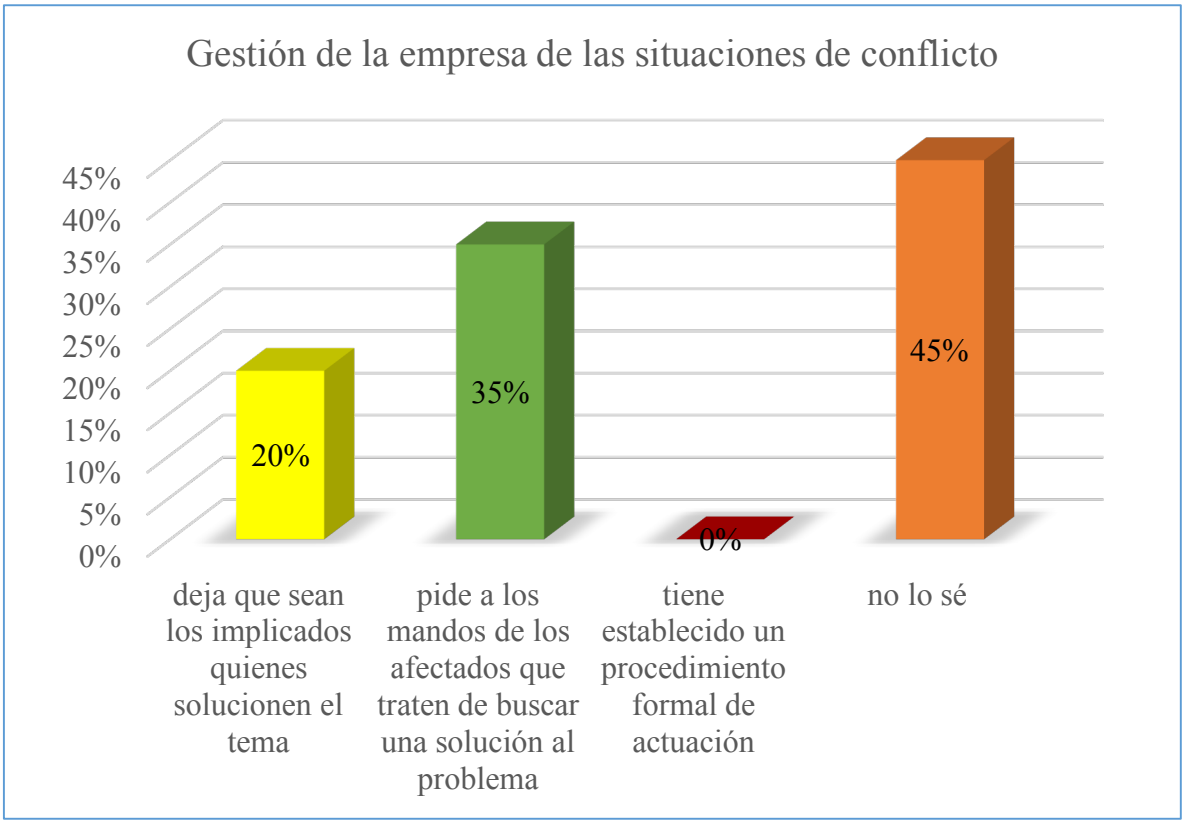
Figura 87: Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d).




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Un gran 95% nos comenta que dentro de la empresa no existen ni se han dado situaciones de acoso sexual, podemos decir que casi todo el personal esa de acuerdo con esta opinión.

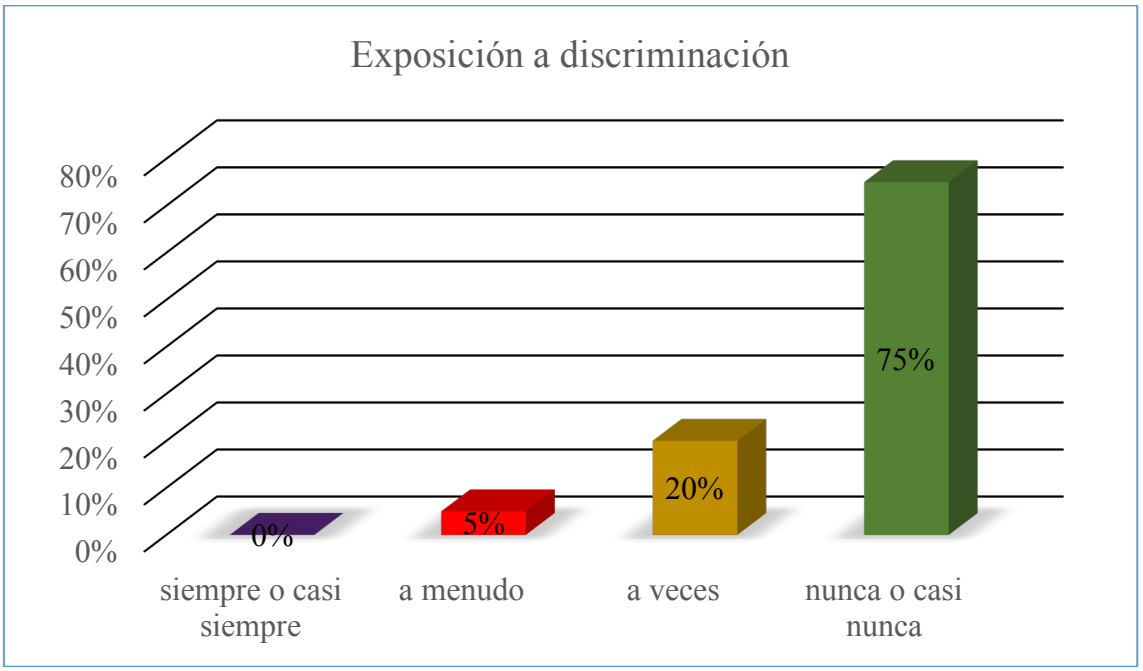
Figura 88: Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo.




FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Las trabajadoras con un 45% consideran que no saben o no tienen información sobre como las empresa resuelve las situaciones de conflicto interpersonal entre los trabajadores y sus conflictos.

Figura 89: Exposición a discriminación (Ítem 20).



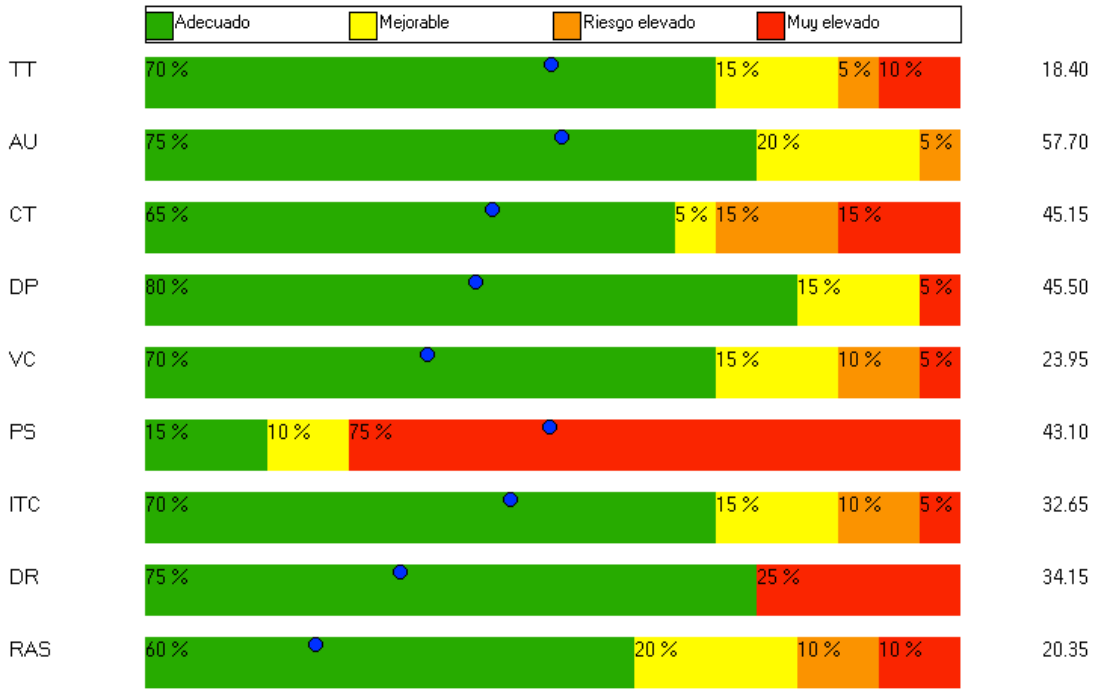

FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

Podemos apreciar que el 75% de los trabajadores han expresado que nunca o casi nunca se dan dentro de su entorno laboral algún tipo de discriminación hacia los trabajadores y compañeros de trabajo, nosotros nos percatamos al momento de realizar esta evaluación y si dentro de esta empresa existe bastante respeto del personal hacia el empleador y viceversa.

### 3.1.1 Análisis de resultados.

En esta evaluación de riesgos psicosociales que se ha logrado llevar a cabo dentro de la empresa MV DISEÑO Y CONFECION, posemos comentar que todo el personal ha colaborado con nosotros y han resuelto los cuestionarios de una manera clara, sincera y honesta.

A continuación presentamos un análisis detallado de los resultados obtenidos mediante el software psicosocial FPSICO 3.0.




Dentro de este cuadro podemos observar los 9 factores psicosociales que el programa FPSICO versión 3.0 ha evaluado también podemos ver el nivel de los riesgos y el color que representa cada uno , a continuación los vamos a ver uno por uno.

Tiempo de trabajo (TT).

Dentro de este parámetro podemos ver que en el factor tiempo de trabajo el 70% de los encuestados considera que su tiempo de trabajo es el adecuado, el 15% siente como mejorable, el 5% indica que hay un riesgo elevado, por ultimo vemos que el 10% manifiesta que este factor es de riesgo muy elevado.

Autonomía (AU).

La autonomía es denominada como la libertad que se le da al trabajador sobre su tiempo de trabajo y descanso. Podemos decir que de un total de 20% trabajadoras encuestadas el 75% siente como adecuado y no tienen ningún problema sobre la autonomía dentro de su trabajo, un 20% estima como mejorable este factor y un 5% considera este factor como riesgo elevado.

Contenido de trabajo (CT).

El contenido de trabajo se refiere al nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente durante su jornada. Observamos del total de la población evaluada que un 65% valora la carga de trabajo como adecuada, el 5% indica que podría ser mejorable, también vemos un 15% que indica un riesgo elevado y finalmente observamos que un 15% ve este factor como un riesgo elevado.

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, pudiendo ser cognitivas o emocionales.
En este factor psicosocial podemos ver que el 80% de los empleados no indican demandas psicológicas, el 15% considera este factor como mejorable y un 5% indica que este riesgo es elevado.

Variedad / contenido de 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 más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor nos indica que el 70% de las trabajadoras de la empresa observa como adecuada la variedad / contenido de trabajo, el 15% siente como mejorable, el 10% estima como riesgo elevado, y un 5% observa como riesgo muy elevado.

Participación / supervisión (PS).

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo., la supervisión que 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 y la participación que explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Por lo tanto dentro de los resultados obtenidos vemos que un 15% de todos los evaluados expresan que no tienen ningún problema frente a esta situación, el 10% cree que puede ser mejorable y vemos que un 75% estima esta situación como un riesgo muy elevado.

Interés por el trabajador / Compensación (ITC).

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Dentro de este factor psicosocial el 70% de las costureras lo considera como adecuado, el 15% estima que puede ser mejorable, un 10% siente este riesgo como elevado y un 5% considera a este factor como riesgo muy elevado.

Desempeño de rol (DR).

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo, comprende dos aspectos fundamentales:

La claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades.

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.

Se ha observado en el resultado que el 75% de todos los trabajadores expresa que la claridad de rol es la adecuada y se puede ver en la tabla que otro 25% señala que hay un riesgo muy elevado.

Relaciones y apoyo social (RAS).

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Se observa que el 60% del personal trabajador de la empresa considera las relaciones entre compañeros como adecuadas, un 20% estima esta situación como mejorable, otro 10% considera que hay un riesgo elevado y un 10% indica a este factor como riesgo muy elevado.

## 3.2 Aplicación practica.

Tabla 4 *Aplicación práctica*

| **Aplicación Práctica** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Eje de actuacion** | **Objetivo** | **Actividad** | **Responsable** | **Recursos** |
| **Psicosociologia** | Elaborar una charla sobre los riesgos psicosociales, sus riesgos y como prevenirlos con el fin de capacitar a los empleados | Los trabajadores observaran diapositivas, se les explicara y luego se les hará preguntas. | • Gerencia.<br>• Técnico de SSO.<br>• Empleados. | Proyector digital, computadora, pizarra, marcadores, papel, lápiz. |
| **Participación y supervisión** | Desarrollar acciones que procuren la participacion y la inclusion de todos los trabajadores de la empresa para que en lo posible poder eliminar o disminuir el factor participacion/supervision | Se harán reuniones en las cuales se integrara a un representante de lo trabajadores para así poder escuchar las opiniones de los mismos y de esta manera fomentar la participación con la empresa. | • Gerencia.<br>• Técnico de SSO.<br>• Empleados. | Humanos, computadora, papel, lápiz. |

FUENTE: ELABORADO POR EL AUTOR

# 4 CAPITULO IV. DISCUSION.

## 4.1 Conclusiones.

A través del método FPSICO 3.0 se pudo obtener un análisis coherente y una evaluación de riesgos psicosociales en relación al personal completo de la empresa MV DISEÑO Y CONFECCION; la misma que cuenta con un total de 20 personas. El personal fue un factor muy importante dentro de esta evaluación, ya que se contó con la ayuda y predisposición de cada uno de los trabajadores; mostraron interés y consultaron las inquietudes que tenían sobre el desarrollo de la encuesta realizada.

Se ha podido evidenciar en los resultados de la presente investigación, a través del método FPSICO 3.0, que el factor psicosocial preponderante fue el de PARTICIPACION / SUPERVISION; que representa un riesgo muy elevado para el personal, esto quiere decir, que los trabajadores no se sienten escuchados o sienten que no pueden expresarse.

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

La "participación" explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. Se puede

observar que este factor psicosocial se encuentra en una situación nociva o de o de riesgo muy elevado ya que el 75% de los encuestados se ve representado en este resultado, mostrándose como una barra de color rojo.

Durante el proceso de investigación se pudo apreciar al personal mientras se desempeñan durante su jornada laboral, y apreciamos que son un grupo en el cual existen buenas relaciones laborales, pero también, un bajo nivel de participación en la empresa, Asimismo, se constató que los Directivos tampoco mantienen una comunicación clara y frecuente con los empleado; lo que ocasiona quejas por parte de los trabajadores, quienes aducen que las instrucciones no siempre se entienden o se prestan a interpretaciones.

## 4.2 Recomendaciones.

Las recomendaciones que se plantean en el presente proyecto de investigación, servirán para una mejora continua dentro de la empresa con el único fin de crear un ambiente de trabajo mucho mas confortable y mas satisfactorio para el personal; se pretende que estas recomendaciones se las vayan aplicando a corto y mediano plazo en la medida de lo posible.

Estas recomendaciones deberán ser consideradas como guías, a ser aplicadas en conjunto para todo el personal:

- Se sugiere que en la empresa se realicen reuniones periódicas para resolver problemas, comunicar ideas y fomentar un trabajo más organizado, y más participativo.

- Promocionar la comunicación en la empresa y tratar que ésta sea clara para que todo el personal entienda y conozca como esta constituida la empresa; y las instrucciones que

se impartan para sus labores diarias.

- Especificar de una manera clara y entendible el trabajo que debe realizar cada empleado y qué grado de autonomía se le va a dar a cada uno; se debe ofrecer al trabajador capacitaciones continuas, instrucciones directivas y no de tipo autoritarias, así el personal se sentirá más confiado y realizará un trabajo mucho mas eficiente.

- Impulsar y motivar el compañerismo dentro de la empresa; así el personal pertenezca a diferentes áreas; de esta manera se va a trabajar en el aspecto de las interrelaciones laborales.

**Referencias**

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. (1984). FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. *SERIE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO , 56*, 85.

GONZALEZ, J. L. (2003). Riesgos psicosociales y Ley de Prevención de Riesgos Laborales. *Los sindicatos y los riesgos psicosociales* , 8.

PEIRÓ, J. M. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención.* Valencia, España: Universidad de Valencia.

BOADA-GRAU, J., & FICAPAL-CUSÍ, P. (2012). *Salud y Trabajo: Los Nuevos y Emergentes Riegos Psicosociales.* Barcelona, España: UOC.

Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra. (16 de abril de 2012). Recuperado el 22 de mayo de 2015, de Cuadernos de trabajo del participante SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203380.pdf

GONZALES, J. L. (12 de mayo de 2000). *Riesgos psicosociales y ley de prevencion de riesgos laborales*. Recuperado el 20 de abril de 2015, de Los sindicatos y los riesgos psicosociales.: http://www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/c02a1.pdf

CORTÉS DÍAZ, J. M. (2007). *Tecnicas de prevencion de riesgos laborales.* Madrid, España: Editorial Tebar S,L .

FERNANDEZ GARCIA, R. (2008). *Manual de prevencion de riesgos laborales para no iniciados 2da edicion.* San vicente, España: Editorial club universitario.

GARCÍA NINET, J. I. (1997). *Lecciones sobre la ley de prevencion de riesgos laborales.* Castellon de la plana, España: Publicaciones de la universidad de jaume I.

ROBERTS, C. (2002). Pasar del conocimiento a la accion . *Revista de la agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo* , 9.

Grupo OTP. (22 de Junio de 2013). *Método FPSICO*. Recuperado el 3 de mayo de 2015, de http://evaluacionpsicosocial.com/metodo-fpsico/

Ministerio de Relaciones Laborales. (27 de Septiembre de 2013). Factores y Riesgos Psicosociales: Nuevos riesgos laborales emergente e introduccion a la evaluacion. Quito, Pichincha, Ecuador.

EcuRed. (2007). *EcuRed, conocimiento con todos y para todos*. Obtenido de http://www.ecured.cu/index.php/Archivo:Universidad_de_Oxford.jpg

Fundación de Residencia de Estudiantes. (2012). *La Residencia Hoy*. Obtenido de http://www.residencia.csic.es/

Casco, M. J. (23 de Julio de 2009). *Expresiones*. Obtenido de http://marijosec.blogspot.com/2009/07/un-poco-de-la-historia-del-cine.html

Yánez, C. I. (2010). LA FLORESTA, el barrio donde duermen las nubes. *Revista Q (publicación del Municipio)* , 7-9.

Diccionario de la lengua española Espasa-Calpe. (2005). *WordReference*. Obtenido de http://www.wordreference.com/definicion/filmoteca

Fundación Eroski. (19 de Septiembre de 2005). *Eroski Consumer, tu canal de medio ambiente*. Obtenido de http://www.consumer.es/web/es/medio_ambiente/energia_y_ciencia/2005/09/18/145349.php

Consorcio Termoarcilla. (2008). *Termoarcilla*. Obtenido de http://www.termoarcilla.com/certificacion.asp?id_cat=50

Strongman, C. (2008). Revestimientos. En C. Strongman, *La casa sostenible* (págs. 30, 36, 37). Barcelona: Océano Ambar.

Cines digitales. (2012). *Cines digitales*. Obtenido de http://www.cinesdigitales.com/faq.html

Miliarium. (2001-2008). *Miliarium*. (E. Oromendía, Productor) Recuperado el 12 de Octubre de 2012, de www.miliarium.com

Cerver, F. A. (1993). *Enciclopedia Atrium de la Plomería.* Barcelona: Axis Books S.A.
Incine. (2012). *Incine*. Obtenido de www.incine.info/

SlideShare Inc. (2012). *SlideShare net*. Obtenido de http://www.slideshare.net/guest961cc1/sitio-contexto

Gutiérrez, C. (5 de Noviembre de 2012). *Daga café*. Obtenido de http://www.plataformaarquitectura.cl/2012/11/05/cafe-daga-byn/

Electrónica básica. (s.f.). *Definición de una cinta de video*. Obtenido de http://www.electronica-basica.com/cinta-de-video.html

SOURIAU, E. p. (1998). *Diccionario Akal de Estética.* Madrid: Akal S.A.

INSHT. (1999). *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo.* Madrid: INSHT.

Portal de la Salud, la prevención y la salud ocupacional de Chile. (s.f.). *Portal de la Salud, la prevención y la salud ocupacional de Chile*. Recuperado el 19 de diciembre de 2013, de http://www.paritarios.cl/consejos_iluminacion.htm

Ministerio de Trabajo e Inmigración de España. (22 de junio de 1999). Boletín Nº 58 Prevención de Riesgos Laborales para la formación profesional. *La Iluminación en el puesto de trabajo* . Barcelona, Cataluña, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España.

CHAVARRÍA, R. p. (s.f.). *Seguridad, Higiene y Medio Ambiente - SIAFA*. Recuperado el 22 de NOVIEMBRE de 2013, de Iluminación de los centros de trabajos: http://www.siafa.com.ar/notas/nota55/iluminacion.htm

MAROUS, J. (16 de junio de 2014). *The Financial Brand*. Obtenido de The Financial Brand: http://thefinancialbrand.com/40423/bank-credit-union-branch-design-innovations-new/3/

# Anexo A

## Cuestionario De Evaluación De Riesgos Psicosociales FPSICO 3.0 (INSHT)

1.Trabajas los sábados?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

2.Trabajas los domingos y festivos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

3.Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender tus asuntos personales?
siempre o casi siempre.

a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

5.Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana de 7 días consecutivos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

6.Tu horario laboral te permite relacionar tu tiempo libre como vacaciones, días libres, horarios con los de tu familia y amigos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

7.Puedes decidir cuando realizar las pausas reglamentarias para comer o servirte un bocadillo?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

9.Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de tu día de trabajo?
siempre o casi siempre

a menudo
a veces
nunca o casi nunca

10a.Puedes tomar decisiones relativas a lo que debes hacer actividades y tareas a realizar dentro de tu trabajo?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

10b.Puedes tomar decisiones relativas a la distribución de tareas a lo largo de tu día?
siempre o casi siempre

a menudo
a veces
nunca o casi nunca

10c.Puedes tomar decisiones relativas a la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo como el espacio, mobiliario, objetos personales, etc.?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

10d.Puedes tomar decisiones relativas a como tienes que hacer tu trabajo es decir el método o procedimientos de trabajo?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

10e.Puedes tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo que tienes que hacer?
siempre o casi siempre

a menudo
a veces
nunca o casi nunca

10f.Puedes tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo que haces?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

10h.Puedes tomar decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos?
siempre o casi siempre.

a menudo
a veces
nunca o casi nunca
No trabajo en turnos rotativos

11a.Que nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo introducción de cambios en los equipos y materiales.

Puedo decidir
Se me consulta
Solo recibo información
Ninguna participación

11b.Que nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo introducción de cambios en la manera de trabajar

Puedo decidir
Se me consulta
Solo recibo información
Ninguna participación

11c.Que nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

Puedo decidir
Se me consulta
Solo recibo información
Ninguna participación

11d.Que nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo.

Puedo decidir
Se me consulta
Solo recibo información
Ninguna participación

11e.Que nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo cambios en la dirección o entre tus superiores.

Puedo decidir
Se me consulta
Solo recibo información
Ninguna participación

11f.Que nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo contratación o incorporación de nuevos empleados

Puedo decidir
Se me consulta
Solo recibo información
Ninguna participación

11g.Que nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo elaboración de las normas de trabajo

Puedo decidir
Se me consulta
Solo recibo información
Ninguna participación

12a.Como valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre el método para realizar el trabajo.

no interviene
insuficiente
adecuada
excesiva

12b.Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre la planificación del trabajo.

no interviene
insuficiente
adecuada
excesiva

12c.Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre el ritmo de trabajo.
no interviene
insuficiente
adecuada
excesiva

12d.Como valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre la calidad del trabajo realizado.
no interviene
insuficiente
adecuada
excesiva

13a.Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre las posibilidades de formación?

no hay información
insuficiente
es adecuada

13b.Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre las posibilidades de promoción?

no hay información
insuficiente
es adecuada

13c.Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los requisitos para ocupar puestos de promoción?

no hay información
insuficiente
es adecuada

13d.Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre la situación de la empresa en el mercado

no hay información
insuficiente
es adecuada

14a.Para realizar tu trabajo como valoras la información que recibes sobre lo que debes hacer es decir funciones , competencias y atribuciones?

muy clara
clara
poco clara
nada clara

14b.Para realizar tu trabajo como valoras la información que recibes sobre cómo debes hacerlo es decir métodos, protocolos, procedimientos de trabajo?

muy clara
clara
poco clara
nada clara

14c.Para realizar tu trabajo como valoras la información que recibes sobre la cantidad de trabajo que se espera que hagas?

muy clara
clara
poco clara
nada clara

14d.Para realizar tu trabajo cómo valoras la información que recibes sobre la calidad de trabajo que se espera que hagas?

muy clara
clara
poco clara
nada clara

14e.Para realizar tu trabajo como valoras la información que recibes sobre el tiempo asignado para realizar el trabajo?

muy clara
clara
poco clara
nada clara

14f.Para realizar tu trabajo como valoras la información que recibes sobre la responsabilidad del puesto de trabajo que errores o defectos pueden ser responsabilidad a tu actuación y cuales no?

muy clara
clara
poco clara
nada clara

15a.Señala con que frecuencia se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

15b.Señala con que frecuencia se da que para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

15c.Señala con que frecuencia se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estas de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

15d.Señala con que frecuencia recibes instrucciones contradictorias entre sí unos te mandan una cosa y otros otra?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

15e.Señala con que frecuencia se te exigen responsabilidades, o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

16a.Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no hay otras personas

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no hay otras personas

16c.Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con tus subalternos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no hay otras personas

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no hay otras personas

17.Como consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

buenas
regulares
malas
no tengo compañeros

18a.Con que frecuencia se producen en tu trabajo los conflictos interpersonales?

raras veces
con frecuencia
constantemente
no existen

18b.Con que frecuencia se producen en tu trabajo las situaciones de violencia física?

raras veces
con frecuencia
constantemente
no existen

18c.Con que frecuencia se producen en tu trabajo las situaciones de violencia psicológica es decir amenazas o insultos?

raras veces
con frecuencia
constantemente
no existen

18d.Con que frecuencia se producen en tu trabajo las situaciones de acoso sexual?
raras veces

con frecuencia
constantemente
no existen

19.Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:
deja que sean los implicados quienes solucionen el tema

pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema
tiene establecido un procedimiento formal para actuar ante conflictos
no lo sé

20.En tu entorno laboral te sientes discriminado? por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca

21.A lo largo de la jornada cuanto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu

tarea.
siempre o casi siempre
menudo
veces
nunca o casi nunca

22.En general, como consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

muy alta
alta
media
baja
muy baja

23.El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

24.La ejecución de tu tarea, te impone trabajar con rapidez?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

25.Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

26.En general, la cantidad de trabajo que tienes es.

excesiva
elevada
adecuada
escasa
muy escasa

27.Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

30.En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estas haciendo para realizar otra no prevista.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

32.La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

33a.En que medida tu trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

33b.En que medida tu trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

33c.En que medida tu trabajo requiere tomar iniciativas.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

33d.En que medida tu trabajo requiere tener buena memoria.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

33e.En que medida tu trabajo requiere ser creativo

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

33f.En que medida tu trabajo requiere tratar directamente con personas que no están relacionadas con tu trabajo como clientes, transportistas, distribuidores, etc.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

34a.En tu trabajo con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus superiores jerárquicos.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no trato

34b.En tu trabajo con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus subordinados.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no trato

34c.En tu trabajo con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus compañeros de trabajo.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no trato

34d.En tu trabajo con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa como clientes, transportistas, distribuidores, etc.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no trato

35.Por el tipo de trabajo que tienes, estas expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

36.Por el tipo de trabajo que tienes, con que frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? como clientes, transportistas, distribuidores, etc.

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

37.El trabajo que realizas te resulta rutinario?:

no
a veces
bastante
mucho

38.En general consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

mucho
bastante
poco
nada

39.Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

no es muy importante
es importante
es muy importante
no lo sé

40a.En general, esta tu trabajo reconocido y apreciado por tus superiores

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no trato

40b.En general, esta tu trabajo reconocido y apreciado por tus compañeros de trabajo?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no trato

40c.En general, esta tu trabajo reconocido y apreciado por el publico, clientes, transportistas, distribuidores, etc. (si los hay)

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no trato

40d.En general, esta tu trabajo reconocido y apreciado por tu familia y tus amistades

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca
no tengo, no trato

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

adecuadamente
regular
insuficientemente
no existe posibilidad de desarrollo profesional

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

muy adecuada
suficiente
insuficiente en algunos casos
totalmente insuficiente

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

muy adecuada
suficiente
insuficiente en algunos casos
totalmente insuficiente

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo estas satisfecho con el salario que recibes?

muy satisfecho
satisfecho
insatisfecho
muy insatisfecho

# Anexo B

## Datos de la empresa.

**1.- Ubicación.**

Av. Gran Colombia 1551 y Queseras del Medio, diagonal a la entrada del hospital militar.

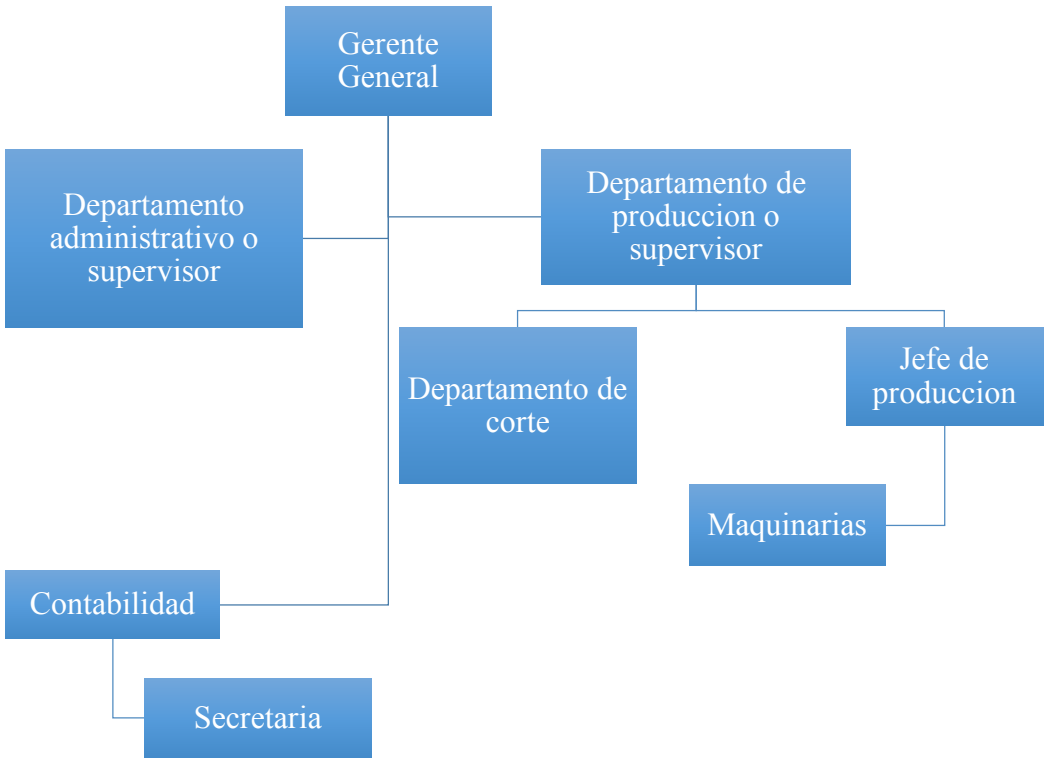
**2.- Actividad Desarrollada**

Diseño y Confección de prendas de Vestir para damas y caballeros

**3.- Plantilla: (numero, edad, sexo, tipo de contrato).?**

20 Trabajadores
25-45 años
Masculino y femenino

**4.- Organigrama de la empresa:?**




**5.- Jornada laboral:?**

8 Horas diarias de 8h30am a 17h00pm.

**6.- Tipos de evaluación sobre riesgos del trabajo que se han realizado anteriormente:**

Hemos dado cursos sobre manejo de maquinaria, pero hasta la actualidad no se han realizado estudios similares en la empresa.

# Anexo C

## Entrevista realizada a la gerente general de la empresa MV DISEÑO Y CONFECCION.

**P: ¿Cuál es el la actividad que desarrolla su empresa.?**

R: Diseño y Confección de prendas de Vestir para damas y caballeros. Nos hemos dirigido a las dotaciones empresariales, Alta costura.

**P: ¿Cuáles son las funciones principales que usted desempeña.?**

R: Dirección de la Planta de Producción, Marqueting, Reuniones con los Clientes

**P: ¿Cuantos empleados trabajan actualmente en la empresa?**

R: Actualmente tenemos en Planta 20 obreras

**P: ¿Usted cree que cuenta con el apoyo y la colaboración de todos los** trabajadores de la empresa.?

R: Bueno diariamente medimos la producción individual, al final de la semana mantenemos reuniones con el personal y conversamos un poco sobre las falencias y ponemos énfasis en lo que el personal está fallando.

**P: ¿Usted cree que el personal de su empresa es el correcto para poder ser una** empresa más competitiva?

R: Bueno tratamos de hacer nuestro mejor esfuerzo, sin embargo considero que falta capacitación sobre los avances tecnológicos, los mismos que nos ahorrarían tiempos en la producción de cada Contrato.

**P: ¿Qué conocimiento tiene sobre los productos que se comercializa en su empresa.?**

R: Me involucro al 100% en la producción de nuestro producto, por lo que eso me permite sugerir a mi cliente que es mejor para cada situación

**P: ¿Qué tipo de prenda es el que más se comercializa?**
R: Set completos de uniformes, que constan en el caso de hombres pantalones, camisas, Chaquetas, corbatas y en el caso de las mujeres Chaquetas, pantalones, faldas, chalecos, blusas

**P: ¿Cuál cree usted que seria una desventaja de su empresa?**

R: Con tener un departamento enfocado a la comercialización del producto.

**P: ¿Cuál cree que sería su ventaja?**

R: La atención personalizada al cliente.

**P: ¿Cómo considera usted que son los servicios que brinda a sus clientes? ¿son los apropiados?**

R: Pues si ya que hago un detalle completo del producto ofrecido

**P: ¿Cómo considera que es la calidad de sus productos?**

R: Tomo cuidado en el control de calidad, y nos esmeramos por utilizar los mejores materiales

**P: Si se pudiera proyectar en el futuro, ¿como vería a su empresa en los próximos 5 años.?**

R: Interesante pregunta, sin embargo considero un crecimiento del 30%

# Anexo D

## ANÁLISIS ESTADISTICO

Dentro de este anexo hemos adjuntado el analisis estadistico que se ha hecho manualmente en excel como un complemento ya que se han escogido 4 preguntas, previo a estos resultados hemos sacado la muestra de nuestros cuestionarios, hemos ido viendo que cantidad de veces se repite cada una de las respuestas y con esto hemos podido realizar el siguente análisis estadistico que presentamos a continuacion:

**1.-Trabajas los sábados?**

1) siempre 2)casi siempre 3) menudo a veces 4) nunca o casi nunca

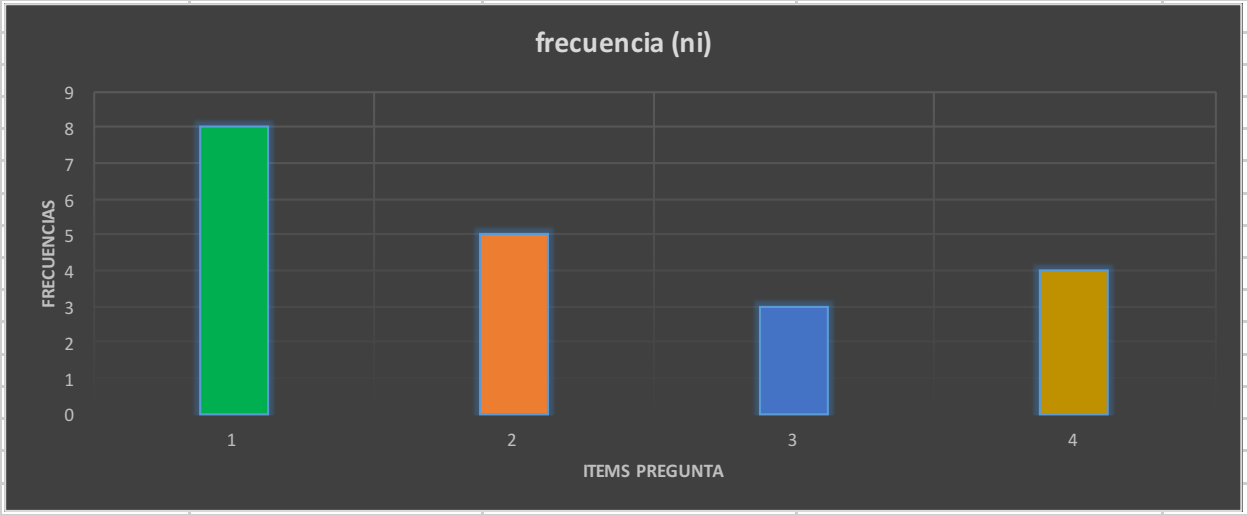
| ESPUESTA | frecuencia (ni) | frecuencia acumulada (Ni) | frecuencia relativa simple (fi) | frecuencia relativa acumulada (Fi) | Producto f*xi |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 8 | 8 | 40 | 40 | 8 |
| 2 | 5 | 13 | 25 | 65 | 10 |
| 3 | 3 | 16 | 15 | 80 | 9 |
| 4 | 4 | 20 | 20 | 100 | 16 |
| | | | | | 43 |

| | |
|---|---|
| MEDIA | 2,15 |
| MODA | 8 |
| MEDIANA | 2 |

CONCLUSIÓN :

EN SI LA MAYORIA TRABAJA LOS SABADOS CASI SIEMPRE

DE LOS ENCUESTADOS LA MODA RESULTA QUE TRABAJAN SIEMPRE



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

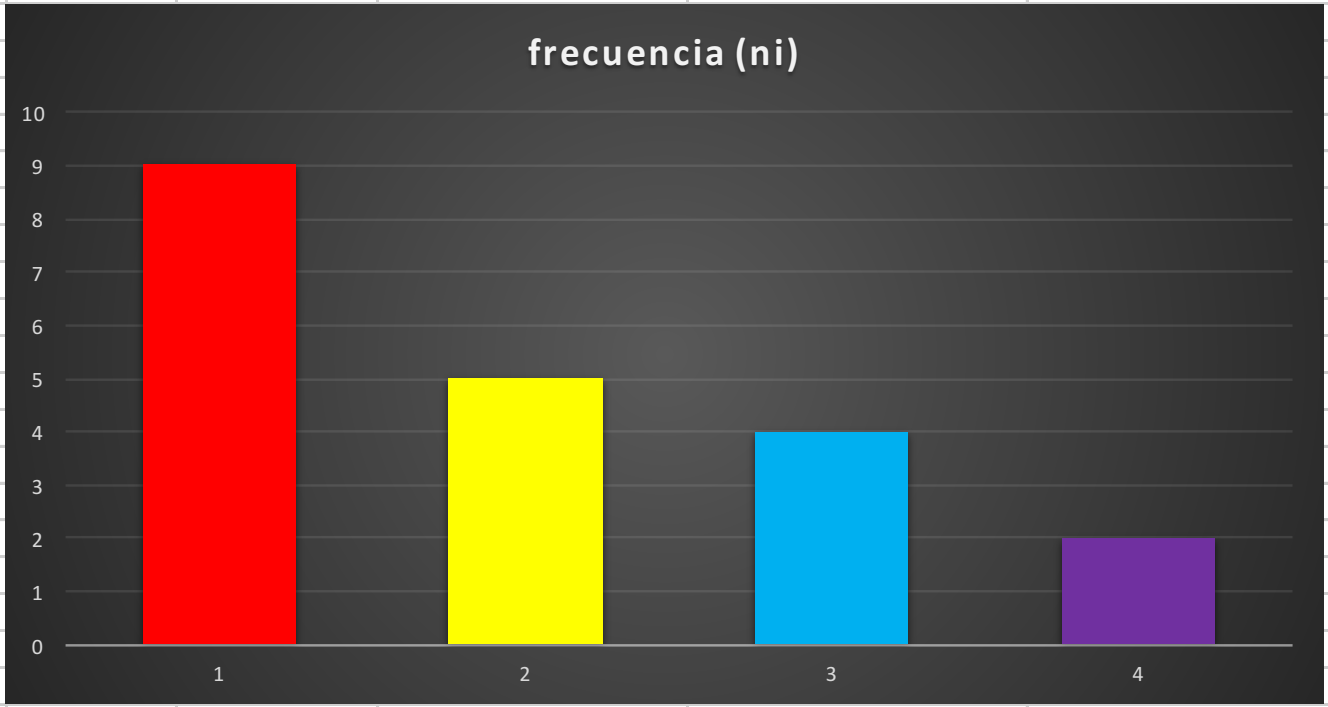
1)siempre 2) casi siempre 3)menudo a veces 4) nunca o casi nunca

| RESPUESTAS | frecuencia (ni) | frecuencia acumulada (Ni) | frecuencia relativa simple (fi) | frecuencia relativa acumulada (Fi) | Producto f*xi |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 9 | 9 | 45 | 45 | 9 |
| 2 | 5 | 14 | 25 | 70 | 10 |
| 3 | 4 | 18 | 20 | 90 | 12 |
| 4 | 2 | 20 | 10 | 100 | 8 |
| | | | | | 39 |

| | |
|---|---|
| MEDIA | 1,95 |
| MODA | 8 |
| MEDIANA | 1 |

CONCLUSIÓN:

Se puede osbervar que el personal tiene la total libertad de salir cuando necesite realizar algun tramite personal



**3.-dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 dias)**

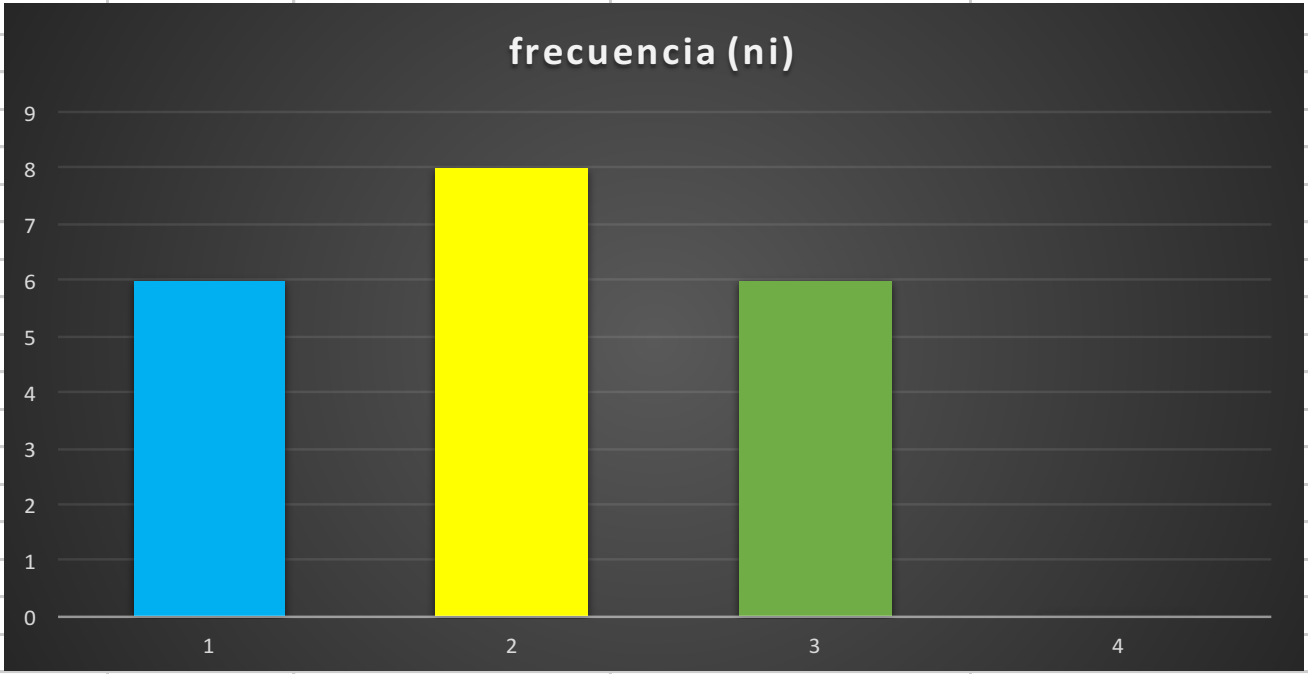
1.)siempre 2.)casi siempre 3) menudoa veces 4)nunca o casi nunca

| RESPUESTAS | frecuencia (ni) | frecuencia acumulada (Ni) | frecuencia relativa simple (fi) | frecuencia relativa acumulada (Fi) | Producto f*xi |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 6 | 6 | 30 | 30 | 6 |
| 2 | 8 | 14 | 40 | 70 | 16 |
| 3 | 6 | 20 | 30 | 100 | 18 |
| 4 | 0 | 20 | 0 | 100 | 0 |
| | | | | | 40 |

| | |
|---|---|
| MEDIA | 2 |
| MODA | 8 |
| MEDIANA | 2 |

CONCLUSIONES:

COMO SE VE EN LOS RESULTADOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIEMPRE O CASI SIEMPRE PUEDEN DESCANSAR EN SUS FINES DE SEMANA



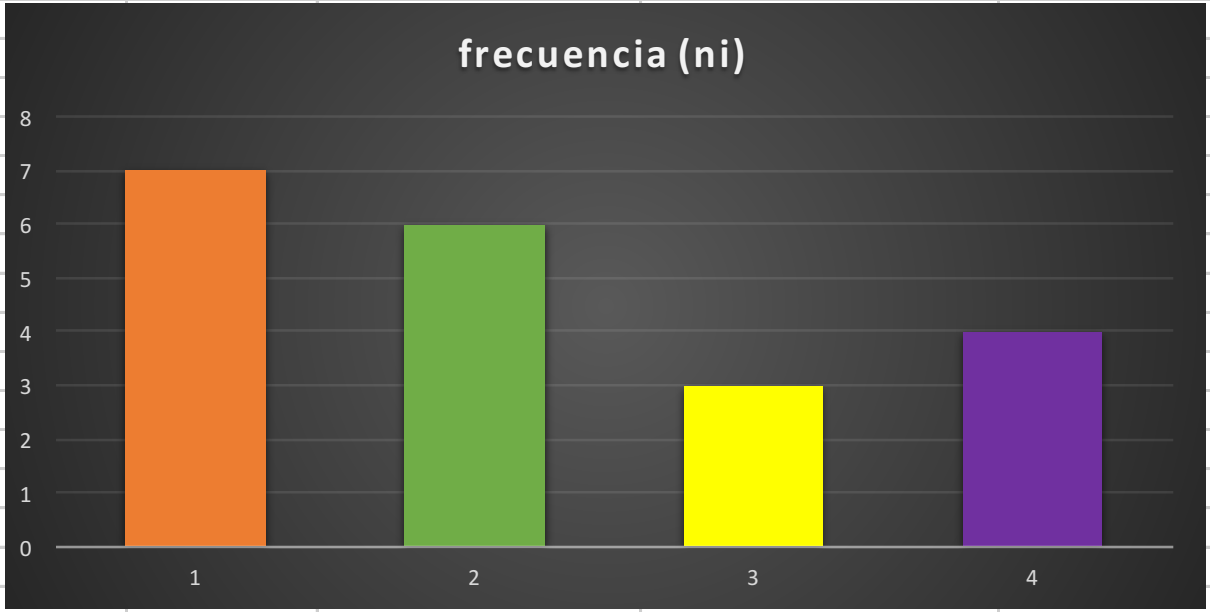
**4.- Puedes decidir cuando realizar pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)**

1)siempre 2) casi siempre 3) menudoa veces 4) nunca o casi nunca

| RESPUESTAS | frecuencia (ni) | frecuencia acumulada (Ni) | frecuencia relativa simple (fi) | frecuencia relativa acumulada (Fi) | Producto f*xi |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 7 | 7 | 35 | 35 | 7 |
| 2 | 6 | 13 | 30 | 65 | 12 |
| 3 | 3 | 16 | 15 | 80 | 9 |
| 4 | 4 | 20 | 20 | 100 | 16 |
| | | | | | 44 |

| | |
|---|---|
| MEDIA | 2,2 |
| MODA | 8 |
| MEDIANA | 2 |

CONCLUSION:

SE PUEDE VER QUE ALGUNOS DE LOS TRABAJADORES PUEDEN TOMAR UNA PAU

PARA COMER ALGO, SIEMPRE Y CUANDO HAYA EL TIEMPO DISPONIBLE