



ECUADOR UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
SER MEJORES

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA F-PSICO Y
PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y
CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018”**

Realizado por:

ASTRID BRIGITTE VELASCO OLMEDO

Director del proyecto:

MSc. MARCELO RUSSO

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, de 24 septiembre del 2018

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, ASTRID BRIGITTE VELASCO OLMEDO, con cédula de ciudadanía No. 1725907800, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado de 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.



Astrid Brigitte Velasco Olmedo

C.C.: 1725907800

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGÍA F-PSICO
Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE
AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL-2018”**

Realizado por:

ASTRID BRIGITTE VELASCO OLMEDO

Como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ha sido dirigido por el profesor

MARCELO RUSSO

Quien considera que constituye un trabajo original de su tutor



MARCELO RUSSO

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

Msc.OSCAR TAPIA

Msc.HENRY CÁRDENAS

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


Msc.Oscar Tapia


Msc.Henry Cárdenas

Quito, 17 de septiembre del 2018

DEDICATORIA

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación tanto académica, como de la vida y por su apoyo incondicional.

Principalmente a mi madre Gladys por creer en mí y porque siempre me apoya.

Mamá gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por ser mi guía y por acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con mis metas propuestas.

Agradezco al Doctor Álvaro Peralta, quién con su experiencia y conocimiento, ha sabido apoyarme en el desarrollo de ésta investigación.

De igual manera a mi familia por ser mi pilar fundamental y a mis amigos, en especial Andrea y Cristina que por todos ellos he logrado este objetivo.

Índice General de Contenidos

DECLARACIÓN JURAMENTADA	III
DECLARACIÓN DEL DIRECTOR	VIV
DECLARACIÓN PROFESORES INFORMANTES	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTOS	VII
RESUMEN	XII
PALABRAS CLAVE	XIII
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Problema de Investigación	1
1.1.1. Planteamiento del Problema	1
Diagnóstico	1
Pronóstico	3
1.1.1.1. Control Pronóstico	3
1.1.2. Objetivo General	4
1.1.3. Objetivos Específicos	4
1.1.4. Justificación	4
1.2 Marco Teórico	5
1.2.1. Estado Actual del Conocimiento sobre el Tema	5
Efectos de los riesgos psicosociales	6
1.2.1.1.1 Efectos sobre el Trabajador	6
1.2.1.1.2 Efectos sobre la Empresa	9
1.2.1.2 Factores Psicosociales	11
1.2.1.2.1 Componentes determinantes del desarrollo del Factor Psicosocial:	11

1.2.1.3 Factores Psicosociales de Riesgo	13
1.2.2. Identificación y Caracterización de Variables	16
CAPÍTULO II	19
MÉTODO	19
2.1 Tipo de Estudio	19
2.2 Modalidad de Investigación	19
2.3 Población	19
2.4 Muestra	20
2.5 Selección Instrumentos Investigación	20
Tiempo de trabajo (TT):	21
Autonomía (AU):	22
Autonomía Temporal	22
Autonomía decisional	23
Carga de Trabajo (CT):	24
Demanda Psicológica (DP):	25
Variedad/Contenido del trabajo (VC)	27
Participación/ Supervisión (PS):	28
Interés por el Trabajador/Compensación (ITC):	29
Desempeño Rol (DR):	29
Relaciones y Apoyo Social (RAS):	30
2.5.1. Validación del Instrumento	31
CAPÍTULO III	32
RESULTADOS	32
3.1 Presentación y Análisis de Resultados	32
3.1.1. Resultados Generales de la Evaluación de Riesgo Psicosocial	36
• Tiempo de Trabajo	36
• Autonomía	37
• Carga de Trabajo	39

• Demandas Psicológicas _____	41
• Interés por el Trabajador/ Compensación _____	47
• Desempeño del Rol _____	48
• Relación y Apoyo Social _____	50
3.1.2 Resultados por Lugar _____	53
• Ambato _____	53
• Cuenca _____	53
• Guayaquil _____	54
• Ibarra _____	55
• Machala _____	55
• Manta _____	56
• Portoviejo _____	56
• Puyo _____	57
• Quito _____	57
• Riobamba _____	58
• Santo Domingo _____	59
• Loja _____	59
3.1.4 Resultados por área de Trabajo _____	60
3.2 Aplicación Práctica _____	62
CAPÍTULO IV _____	65
DISCUSIÓN _____	65
4.1 Conclusiones _____	65
4.2 Recomendaciones _____	67
ANEXOS _____	69

Índice de tablas y figuras

Tabla 1. Factores Organizacionales.....	11
Tabla 2. Factores Psicosociales	14
Tabla 3. Sucursales y No. de personas.....	19
Tabla 4. Descripción de Factores	21
Tabla 5. Tiempo de trabajo	22
Tabla 6. Autonomía Temporal	23
Tabla 7. Autonomía Decisional	23
Tabla 8. Presiones de tiempos	24
Tabla 9. Esfuerzo de atención	25
Tabla 10. Cantidad y dificultad de la tarea	25
Tabla 11. Demanda Psicológica (DP).....	26
Tabla 12. Exigencia emocional	27
Tabla 13. Variedad / Contenido del trabajo (VC).....	27
Tabla 14. Participación / Supervisión (PS)	28
Tabla 15. Interés por el Trabajador / Compensación (ITC)	29
Tabla 16. Desempeño Rol (DR).....	30
Tabla 17. Relaciones y Apoyo Social	30
Tabla 18. Percentiles F-PSICO versión 3.1.....	31

Índice de gráficos

Gráfico 1: Rango de Edad	33
Gráfico 2: Trabajadores de la empresa.....	33
Gráfico 3: Estado civil de los trabajadores de la empresa	34
Gráfico 4: Tiempo de antigüedad de los trabajadores de la empresa	35
Gráfico 5: Área de Trabajo	35

RESUMEN

La organización donde se realizó el estudio es una Cooperativa de Ahorro y Crédito con una población de 310 trabajadores distribuidos en 11 agencias a nivel nacional, para llevar a cabo el presente estudio de Riesgos Psicosociales, se utiliza el método de evaluación F-PSICO versión 3.1 del INSHT.

Los resultados obtenidos se muestran tanto a nivel nacional como por agencia para poder identificar que dimensiones se encuentran con un nivel de riesgo muy elevado y proponer medidas de control en la organización. La razón por la que se dividió el estudio por agencias, se debe a que de esta manera se puede comparar los resultados de una manera más específica; además para poder identificar qué área de trabajo se ve más afectada por los factores psicosociales se procede a dividir de igual manera los cargos en administrativo y operativo.

Las medidas de control propuestas en esta investigación proponen reducir las dimensiones que mediante la aplicación del F-PSICO se identificaron con un nivel de riesgo muy elevado son: Supervisión y participación, Carga de trabajo y Demanda psicológica.

PALABRAS CLAVE

A

- **Alteraciones psicosomáticas:** Alteraciones orgánicas cuya causa es de origen psíquico o mental.
- **Autonomía temporal (AT):** Este factor se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alterarlos, si lo desea, así también respecto a su capacidad para distribuir sus descansos.

C

- **Carga Mental (CM):** Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de la realización de su trabajo.
- **Condiciones de trabajo:** Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Control de riesgos:** proceso de toma de decisiones para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia

D

- **Desviación típica:** es una medida de dispersión para variables de razón (variables cuantitativas o cantidades racionales) y de intervalo

E

- **Estrés:** es una respuesta inespecífica del organismo ante un estímulo inespecífico (cualquier demanda específica que se le solicite). El estrés es siempre una respuesta de carácter fisiológico, ante un agente estresor externo o interno se produce una segregación de hormonas que producirán cambios a distancia en diversas partes del organismo.
- **Evaluación de los riesgos laborales:** Proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.
- **Evaluar:** Comparar algo con una unidad utilizada como patrón e interpretarla.
- **Exposición:** En epidemiología, el grupo de expuestos (o simplemente, los expuestos). Se utiliza con frecuencia para caracterizar a un grupo cuyos miembros han estado expuestos a una supuesta causa de un estado de salud o enfermedad. que poseen una característica que es determinante de la evolución de la salud.

F

- **Factores psicosociales:** Consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización por una parte y por otra las capacidades de los trabajadores, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Comité de la OIT y OMS sobre Medicina del trabajo (Ginebra, 1984)
- **Fiabilidad:** una medida es fiable o segura cuando aplicada repetidamente a un mismo sujeto, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados.

Q

I

- **Identificación de peligros:** El proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características.
- **Implementar:** Poner en funcionamiento, aplicar métodos, medidas, etc., para llevar algo a cabo.
- **Información:** Acción a través de la cual un emisor envía un mensaje a un receptor del que no espera una respuesta inmediata.

- **Intervalo de confianza (IC):** Intervalo en torno a una estimación (media, proporción, etc.), que indica los valores entre los cuales se puede situar, con un determinado nivel de confianza, el verdadero valor de la estimación.

L

- **Lugar de trabajo:** Las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deben permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y los lugares de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores, así como las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo.

M

- **Media:** Es una medida de tendencia central que resulta al efectuar una serie determinada de operaciones con un conjunto de números y que, en determinadas condiciones, puede representar por sí solo a todo el conjunto
- **Mediana:** representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados. De acuerdo con esta definición el conjunto de datos menores o iguales que la mediana representarán el 50% de los datos, y los que sean mayores que la mediana representará el otro 50% del total de datos de la muestra
- **Medir:** Comparar algo con una unidad utilizada como patrón.
- **Método:** Procedimiento ordenado que se sigue para llegar al resultado buscado.

- **Metodología:** Conjunto de métodos que se siguen en una investigación científica o en una exposición doctrinal.
- **Muestra:** Conjunto de individuos sobre los que realmente se lleva a cabo el estudio. Para que el estudio tenga validez, la muestra debe ser representativa de la población.

O

- **Organización de trabajo:** Proceso mediante el cual el hombre planifica y distribuye las diferentes actividades a desarrollar.

P

- **Peligro:** Fuente o situación con capacidad de producir daños para la seguridad o salud de las personas.
- **Planificación de la prevención de riesgos laborales:** Conjunto de acciones o actuaciones que se dirigen a la iluminación, reducción o control de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Prevención:** Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

- **Procedimiento:** Documentos que describen las actividades que se especifican en el Sistema de Gestión, diciendo qué hay que hacer, quien es el responsable de hacerlo y que registros hay que guardar para evidenciar lo realizado.

R

- **Rango de medida:** Conjunto de valores de la magnitud que se mide comprendido entre límites específicos que el instrumento de medida es capaz de medir.

S

- **Salud:** Estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño y enfermedad.

T

- **Trabajo:** Actividad social convenientemente organizada que a través de una combinación de una serie de recursos de materias diferentes permite al ser humano alcanzar unos objetivos prefijados y satisfacer unas necesidades.

V

- **Validez:** Grado en que una medición mide realmente aquello que pretende medir.

|

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Problema de Investigación

1.1.1. Planteamiento del Problema

Diagnóstico

El trabajo es una actividad intrínsecamente peligrosa, no solo por los eventos riesgos que pueden conectarse la actividad ejecutada por el trabajador, sino también por el medio ambiente del trabajo o condiciones en las que se desarrolla, la potencial carga negativa para el trabajador en su salud tanto física como psíquica de riesgos que provienen del trabajo en cualquiera de sus aspectos incluso como organizacionales, de una manera temporalmente prolongada considerando los extensos tiempos de exposición al riesgo que supone cualquier jornada de trabajo, de forma diaria y reiterada. Y entre tales factores de impacto sin duda puede tener una importante intervención los de carácter psicosocial (Vallejo, 2009).

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (INSHT, 2012).

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferentes (INSHT, 2010).

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

El Ministerio de Trabajo, mediante la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos exige según el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 que toda empresa e institución pública y privada que cuente más de 10 trabajadores debería implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales.

Los métodos que se utilizan para evaluar los riesgos psicosociales son principalmente encuestas y cuestionarios, que se complementan por medio de instrumentos de observación, grupos de discusión y entrevistas que permiten evaluar con mayor precisión los datos obtenidos de los mismos.

En las entidades financieras los trabajadores se encuentran expuestos en un porcentaje alto a situaciones que pueden generar en el trabajador posibles manifestaciones de estrés laboral a casusa de los factores intrínsecos al propio trabajo, factores relacionados con las relaciones interpersonales, factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional y factores relacionados con la estructura y el clima organizacional.

La empresa donde se realizará el presente estudio es una Cooperativa de Ahorro y Crédito a nivel nacional, por lo cual en la entidad financiera presentan alto nivel de ocupación como puede ser el fin de mes donde los trabajadores pueden estar expuestos a estrés o carga de trabajo u otros factores psicosociales por este motivo la Cooperativa busca establecer y determinar los factores psicosociales que puedan estar afectando a su organización.

En un primer acercamiento con la Cooperativa de Ahorro y Crédito al momento de levantamiento de información, el área de talento humano explico que existe un alto índice de absentismo y permisos laborales, en el área médica se mantiene registros y estadísticas por morbilidad en la cual se detectó que gran cantidad de los trabajadores presentan molestias en cuello, espaldas y cefaleas.

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Pronóstico

Los riesgos psicosociales afectan a la salud física y psicológica de los trabajadores, para diagnosticar cuales son los factores psicosociales que afectan al personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, es necesario aplicar la herramienta que más encaje de acuerdo a la realidad de la empresa, debido a que existen varios cuestionarios que evalúan los riesgos psicosociales es importante fijarse cuál de éstos podría aportar con un mejor diagnóstico.

Uno de los objetivos descritos en la presente investigación es la identificación de riesgos psicosociales, para poder diagnosticar los factores psicosociales que afectan a los trabajadores se opta por aplicar la Metodología de Evaluación de Factores Psicosociales F-PSICO 3.1, y así poder evidenciar los factores de mayor incidencia por cada centro de trabajo. Una de las ventajas de usar ésta metodología es que los resultados permiten detectar las áreas de mejora (localización del problema) y el desarrollo de alternativas más saludables de la organización del trabajo (diseño de la solución adecuada).

1.1.1.1. Control Pronóstico

Una vez obtenido los resultados del informe de riesgos psicosociales evaluados por el método F-PSICO 3.1, se debe implementar medidas de control y se debe además dar seguimiento a las mismas para así reducir los índices de morbilidad y absentismo que preocupa al área de Recurso Humanos y que a su vez afecta a la productividad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito.

Es necesario considerar que la evaluación de los factores psicosociales permite determinar no sólo los aspectos negativos sino también situaciones correctas que pueden ser transferidas a otras situaciones que no lo sean (INSHT, 2014).

Según el Manual de uso del F-PSICO 3.1, como parte del control pronóstico se debe considerar los siguientes puntos:

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

- La aceptación y rechazo de las medidas propuestas
- El cumplimiento de los plazos
- Las dificultades en la implantación de las medidas
- La comprobación de la eficacia real de las medidas adoptadas

1.1.2. Objetivo General

Evaluar los factores de riesgos psicosociales al personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito a nivel nacional mediante la aplicación del cuestionario F-PSICO 3.1 para elaborar una propuesta de medidas de control.

1.1.3. Objetivos Específicos

- Identificar los principales factores de riesgo psicosociales presente en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito a nivel nacional.
- Evaluar los principales factores psicosociales que afectan a la población estudiada.
- Elaborar una propuesta de medidas de control para los factores de riesgo psicosociales predominantes.

1.1.4. Justificación

Los factores de riesgo psicosocial son condiciones que influyen en la aparición de estrés laboral que afecta la salud de los trabajadores, lo cual ha aumentado la prevalencia en este grupo poblacional ecuatoriano; por lo tanto, esto exige por parte del Estado la revisión y establecimiento de leyes para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de estos factores psicosociales, a través de un conjunto de instrumentos diseñados para este fin.

El presente estudio busca una transcendencia social para los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, presentando una propuesta de medidas de control que aporte con estrategias

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

que beneficie la salud física, social y psicológica de los trabajadores. De esta manera disminuir el malestar que afecta a los trabajadores y en lo posible reducir los efectos negativos.

El beneficiario directo de la realización de la investigación es todo el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, debido que la investigación permitirá que se trabaje en mejorar el clima laboral que repercute en el desempeño de las tareas realizadas, logrando beneficiar a la empresa simultáneamente.

1.2 Marco Teórico

1.2.1. Estado Actual del Conocimiento sobre el Tema

La importancia que actualmente los entes de control gubernamental dan al bienestar del trabajador, tanto físico como mental, ha llevado a las empresas a tomar medidas para brindar las mejores condiciones laborales y mantener un ambiente laboral seguro, mediante técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y control de las causas de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Dentro de la realidad laboral de toda empresa, ya sea ésta privada o pública y sin importar el número de trabajadores que tenga, los riesgos laborales pueden estar presentes y afectar a la salud del trabajador, por lo cual es primordial evaluarlos y realizar acciones preventivas y correctivas. Uno de los beneficios de implementar programas de salud y seguridad ocupacional es la disminución de pérdidas humanas, de accidentes y enfermedades en los trabajadores, además de evitar los altos costos que éstos conllevan.

Un enfoque más humanizado ha llevado a buscar el bienestar integral del trabajador, enfocándose además en identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos. La identificación de estos riesgos es parte significativa para prevenir enfermedades ocupacionales e incluso para mejorar cifras e indicadores que se ven afectados, como por ejemplo el absentismo,

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

rotación y desempeño del personal. Para objetivo de la presente investigación es vital conocer la definición de riesgos psicosociales:

“Los riesgos psicosociales son los aspectos del diseño del trabajo, de la organización y de la dirección del trabajo, y sus contextos sociales y organizacionales, que tienen el potencial de causar daño psicológico, físico y social al individuo. Puede estar ocasionados por un deterioro o disfunción en las características de la tarea, de la organización, del empleo y la organización del tiempo de trabajo” (Gil-Monte, 2014).

Efectos de los riesgos psicosociales

La exposición a los riesgos psicosociales puede causar efectos tanto en el trabajador como en la empresa, los efectos que causan en los trabajadores afectan su rendimiento en el ámbito laboral, resultando así perjudicada de igual manera la empresa.

Según Floría (2013), los efectos afectan tanto a los trabajadores como a las empresas debido a la interacción que tienen uno con otro:

1.2.1.1.1 Efectos sobre el Trabajador

- **Dolores de espalda y trastornos músculo-esquelético**

La influencia que tienen los factores de riesgos psicosociales en la aparición de trastornos músculo-esqueléticos han sido demostrados en varios estudios; la presión en el trabajo para los trabajadores de oficina los afecta a las extremidades superiores y a los trabajadores de la industria produce dolores lumbares.

- **Enfermedades y complicaciones cardiovasculares**

Estas enfermedades incluyen la hipertensión, enfermedades cerebro-vascular y cardiopatía coronaria, en su mayoría se producen por el estrechamiento de las arterias, la vida sedentaria y una mala alimentación. Por otro lado, las elevadas demandas laborales, un escaso control de la salud

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

de los trabajadores y los largos periodos de tiempo a los que están expuestos a la situación aumentan los riesgos de infartos cardiacos.

- **Respuestas cognitivas-conductuales**

- Atención: puede verse afectada por las demandas excesivas de las actividades laborales, la concentración y rendimiento laboral se reducen, haciendo que el trabajador se esfuerce más para realizar su tarea, provocando en él mayor fatiga y el aumento de riesgo de sufrir accidentes.
- Memoria: las condiciones de trabajo estresantes pueden afectar a la retención y recuperación de la información.
- Alteraciones del sueño: el estrés en el trabajo puede afectar los ciclos de sueño del empleado, o puede causar también dificultades para conciliar el sueño a pensar de presentarse cansado.
- Repercusiones sobre la vida social: por lo general, éste aspecto afecta mayormente a aquellos trabajadores cuyos horarios son por turnos, afecta la vida social del trabajador con la incompatibilidad de horarios con la gente que interactúa en su círculo social.
- Repercusiones sobre la vida familiar: es afectado por acarrear actividades que no se pudo concluir en el horario laboral establecido y también por los problemas que tiene el trabajador en su empresa.

- **Respuestas emocionales**

- Miedo: señal de advertencia o sentimiento producido por un peligro inminente, el miedo facilita las respuestas de escape o evitación de una situación peligrosa.
- Ansiedad: respuesta producida a consecuencia de la percepción de una futura amenaza, que puede causarle daño físico o emocional. Se manifiesta como movimientos

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

nerviosos, temblores, palpitaciones, sudoración o aumento de la presión sanguínea. En el ámbito laboral, la ansiedad es provocada por grandes responsabilidades, poco tiempo para cumplir con las tareas del trabajo o malas relaciones laborales.

- Depresión: sentimientos de tristeza y melancolía que interfieren con la vida diaria durante un periodo de tiempo prolongado. En el ámbito laboral, la depresión se refleja en la ausencia de energía, falta de vitalidad, apatía, pesimismo; a nivel psicosomático se presenta el insomnio y pérdida de peso.

- **Adicciones**

- Consumo de alcohol

La facilidad de adquirir alcohol, la costumbre de beber y las normas sociales que hacen que en ocasiones consumir alcohol parezca bien visto, dificultan la restricción del consumo de alcohol. En el ámbito laboral, los trabajadores buscan contrarrestar los efectos negativos del trabajo mediante el consumo de alcohol.

- Tabaquismo

El estrés laboral está relacionado con el consumo de tabaco, así como la sobrecarga de trabajo; las causas que el consumo produce en el cuerpo humano asma, bronquitis, problemas cardio-vasculares y cáncer. En la actualidad se prohíbe el consumo de tabaco en áreas cerradas e incluso en algunos lugares públicos, con éstas restricciones se busca proteger a los fumadores pasivos de los efectos del tabaco.

- Medicamentos y otras drogas

Personas con alta frustración y fuertes exigencias laborales pueden recurrir al consumo de medicamentos destinados al tratamiento de estados depresivos, pero el problema se da cuando la persona aumenta las dosis o se auto médica.

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

El consumo de otro tipo de drogas afecta a la concentración del trabajador, esto puede aumentar los riesgos de accidentes laborales y causarle problemas de salud.

1.2.1.1.2 Efectos sobre la Empresa

Los aspectos que a continuación se describen, son respuestas de los trabajadores frente a condiciones laborales percibidas en su lugar de trabajo y tienen una incidencia directa sobre la empresa.

- **Aumento de rotación de personal**

Los trabajadores que se encuentran descontentos con el puesto de trabajo y las actividades que realizan en la empresa, piden cambios de departamento dentro de la misma empresa y los justifican sin mostrar sus verdaderas razones, si la movilidad dentro de la misma empresa no resulta fácil, el trabajador buscará su cambio a otra empresa (Floría, 2013)

La rotación del personal puede ser otra de las respuestas de huida frente a factores adversos de tipo psicosocial, por lo que deben ser analizados los factores que afecta al personal de la empresa.

- **Absentismo laboral**

Por lo general, los trabajadores evitan las situaciones negativas del trabajo faltando al mismo, por ejemplo: trabajo repetitivo, inseguridad en el trabajo, riesgos de la tarea. El índice de absentismo laboral aumenta dependiendo de las condiciones estresantes presentes en el trabajo, esto a la vez evidencian la existencia de problemas presentes en el trabajo. El absentismo reiterado no justificado en los trabajadores lleva al trabajador a ser sancionado económicamente, por lo que, para evitarlas sanciones las justificaciones más comunes son las enfermedades (Floría, 2013).

Por otro lado, el preceptismo, que resulta ser lo contrario al absentismo, causa también problemas para la empresa, los trabajadores que tienen miedo de perder sus trabajos muestran su compromiso con la empresa y van incluso enfermos a trabajar, por lo que el contagio a los otros

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

trabajadores puede darse, además de mayor riesgo de accidentes y bajo rendimiento. El bajo rendimiento del trabajador, sin estar ausente, se llama absentismo presencial y se produce debido a que el trabajador no está en condiciones para realizar muy bien sus tareas (Jesús, 2006).

Los efectos que el absentismo laboral producen para la organización son pérdidas económicas, con un bajo rendimiento del personal, los procesos que realiza la empresa tienden a por demorarse, lo que dificulta o impide a la empresa a fidelizar a sus clientes. Es importante saber identificar las razones que influyen al absentismo laboral, para así poder solucionarlo.

- **Menor productividad**

La percepción de la inseguridad laboral influye en la relación que el trabajador tiene con la empresa, al verse vulnerados estos niveles básicos de confianza hacia la empresa, se pierden los niveles de compromiso que el trabajador tiene con la misma. Los resultados de esta interacción repercuten directamente sobre la productividad del trabajador, ya que se limita a cumplir con las cantidades mínimas que se le exige en el trabajo y disminuye a su vez, la calidad en los trabajos realizados (Floría, 2013).

- **Aumento de accidentabilidad**

Los accidentes laborales son aquellos sucesos repentinos e imprevistos que, por causa o consecuencia del trabajo, producen en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, incapacidad o muerte (IESS, 2004).

Las cifras altas de accidentabilidad perjudican a la empresa, al ser ésta la que debe reconocer los gastos para cubrir al trabajador o trabajadores accidentados. El aumento de accidentes en el lugar de trabajo puede deberse a varios factores como: el medio social del individuo, las condiciones ambientales peligrosas y actos inseguros (Henao, 2010).

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

- **Problemas disciplinarios**

A consecuencia de las condiciones de trabajo estresantes y frustrantes, los trabajadores pueden llegar a tener conflictos con otros compañeros, frecuentemente son sus jefes o trabajadores al mando; agresiones o incluso sabotajes y paros pueden ser parte de la realidad de las empresas que descuidan el bienestar de los trabajadores, por lo que es vital tomar medidas preventivas sobre el caso (Floría, 2013).

1.2.1.2 Factores Psicosociales

Los factores psicosociales se encuentran presentes en las condiciones de trabajo, así como la organización, contenido y gestión del mismo; la interacción de estas condiciones permiten al trabajador tener experiencias y crear percepciones de la situación vivida, en el caso de ser percibidas de manera desfavorable, podrían ejercer una influencia nociva en la salud, rendimiento y satisfacción laboral (OIT, 1984).

1.2.1.2.1 Componentes determinantes del desarrollo del Factor Psicosocial:

A continuación, se describe los dos componentes que determinan el desarrollo del riesgo psicosocial en la tabla 1:

Tabla 1. Factores Organizacionales

Factores Organizacionales	
Política y Filosofía de la Empresa	Gestión del Talento Humano
	Responsabilidad Social
	Política en Seguridad y Salud Ocupacional
	Relación trabajo-familia
	Estrategias dentro de la empresa

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

La Cultura de la Empresa	Política de Relaciones Intralaborales
	Información Organizacional
	Comunicación Organizacional
	Supervisión/Liderazgo
	Justicia Organizacional
Relaciones Industriales	Clima Laboral
	Convenios Colectivos
	Representación Sindical
Factores Laborales	
Condiciones de empleo	Tipo de Contrato
	Salario
	Diseño de Carrera
Diseño del Puesto	Rotación de Puestos
	Trabajo en Equipo
Calidad en el Trabajo	Habilidades Personales del Trabajador
	Autonomía y Control
	Seguridad Física
	Demandas Laborales y Horas de Trabajo
	Apoyo Social

Fuente: (Gil-Monte, 2014)

Elaboración: Autora

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Según la Confederación de Empresarios de Málaga (2013), los factores organizacionales y los factores laborales pueden ser positivos o negativos para el trabajador, los beneficios que brindan los factores cuando son positivos se evidencian en:

- Facilidad al realizar el trabajo
- Desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores
- Alta satisfacción laboral
- Alta productividad
- Alta en la motivación de los trabajadores
- Buen en el clima laboral
- Buena cultura organizacional y liderazgo
- Buena salud en los trabajadores

1.2.1.3 Factores Psicosociales de Riesgo

Cuando los factores psicosociales y organizacionales de las empresas se tornan disfuncionales, es decir, provocan respuestas de tensión, inadaptación y psicofisiológicas que manifiestan estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés (INSHT, 2010).

La salud y el bienestar del trabajador pueden verse afectados por los factores psicosociales de riesgo o de estrés, ya que se desencadena efectos negativos sobre el trabajador, la tabla 2 que se presenta a continuación los categoriza y enlista:

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Tabla 2. Factores Psicosociales

Factor Psicosocial	Situación de Riesgo
Contenido de Trabajo	Falta de Variedad en el trabajo
	Ciclos Cortos de Trabajo
	Trabajo Fragmentado y sin Sentido
	Bajo Uso de Habilidades
	Alta Incertidumbre
	Relación Intensa
Sobrecarga y Ritmo	Exceso de Trabajo
	Ritmo de Trabajo
	Alta Presión Laboral
	Plazos Cortos de Finalización
Horarios	Cambios de Turnos
	Cambio Nocturno
	Horarios Flexibles
	Horarios de Trabajo Imprevisibles
	Jornadas Largas
Control	Baja Participación en la Toma de Decisiones
	Baja Capacidad de Control sobre la Carga de Trabajo
Ambiente y Equipos	Malas Condiciones de Trabajo
	Equipos de Trabajo Inadecuados
	Ausencia de Mantenimiento de los Equipos

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

	Falta de Espacio Personal
	Excesivo Ruido
	Escases de Luz
Cultura Organizacional y	Mala comunicación Interna
Funciones	Bajos Niveles de Apoyo
	Falta de definición de las Tareas Propias
	Tareas Orientadas a los Objetivos Organizacionales
Relaciones Interpersonales	Aislamiento Físico o Social
	Escasas Relaciones con los Jefes
	Conflictos Interpersonales
	Falta de Apoyo Social
Rol en la Organización	Ambigüedad de Rol
	Conflicto de Rol
	Responsabilidad sobre las Personas
Desarrollo de Carreras	Incertidumbre o Paralización de la Carrera Profesional
	Excesiva Promoción
	Remuneración Baja
	Inseguridad Contractual
Relación Trabajo-Familia	Demandas Conflictivas entre el Trabajo-Familia
	Bajo Apoyo Familiar
	Problemas Duales
Seguridad Contractual	Trabajo Precario

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Trabajo Temporal

Incertidumbres de Futuro Laboral

Baja Remuneración

Fuente: (León, 2010)

Elaboración: Autora

1.2.2. Identificación y Caracterización de Variables

En el presente estudio se identifican las variables intervinientes de tipo sociodemográfico y laboral hacen referencia a la relación entre los factores sociales, laborales y económicos y la población del estudio.

a) Sociodemográficas

- Edad
 - Entre 18-24 años
 - Entre 25- 34 años
 - Entre 35-44 años
 - Entre 45-54 años
 - Entre 55-64 años
 - Más de 65 años
- Género
 - Femenino
 - Masculino
- Estado civil
 - Casado
 - Soltero

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

- Viudo
- Unión libre
- Separado
- Divorciado

b) Sociolaborales

- Tiempo de antigüedad
 - 0-3 años
 - 4-7 años
 - 8-11 años
 - 12-15 años
 - 16-21 años
 - 22 o mas
- Área de trabajo
 - Administrativa
 - Operativo

Las variables independientes en el estudio hacen referencia a los nueve factores de riesgo psicosocial evaluados en la metodología F-PSICO 3.1.

- Tiempo de trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/contenido (VC)
- Participación/Supervisión (PS)

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

- Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 Tipo de Estudio

El presente estudio es de tipo descriptivo-transversal se enfoca en evaluar la presencia de riesgos psicosociales mediante el empleo del cuestionario, dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito se evalúa la realidad psicosocial de la población estudiada y el factor de riesgo al que se encuentran expuestos en un nivel elevado o muy elevado.

2.2 Modalidad de Investigación

El presente estudio tiene la modalidad de investigación de campo conocido también como investigación in situ, se basa en levantar información y trabajar con datos obtenidos de la población estudiada. También corresponde a la modalidad de investigación de desarrollo debido a que tiene como propósito final evaluar los factores de riesgos de nivel elevado y muy elevado en la población estudiada y generar medidas de control.

2.3 Población

La población de la Cooperativa de Ahorro y Crédito actualmente cuenta con 310 trabajadores a nivel nacional, distribuidos de la siguiente manera que se indica en la siguiente Tabla 3.

Tabla 3. Sucursales y No. de personas

Sucursales	No de personas
Ambato	14
Cuenca	13
Guayaquil	31

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Ibarra	6
Machala	4
Manta	9
Portoviejo	3
Puyo	3
Quito	213
Riobamba	6
Santo Domingo	8

Fuente: Autora

Elaborado: Autora

2.4 Muestra

El cuestionario F-PSICO 3.1 fue aplicado al 100% de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito a nivel nacional.

2.5 Selección Instrumentos Investigación

El instrumento de investigación que se utiliza para la evaluación de las condiciones psicosociales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito es el método de evaluación F-PSICO versión 3.1 de factores psicosociales, el método de evaluación está elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El método F-PSICO se encuentra en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención) contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta aplicación del método, así como fichas de ayuda, el método está diseñado para ser utilizado de manera informatizada y también ser aplicado de forma manual.

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

(INSHT, 2012) Se basa en la aplicación de un cuestionario individual que permite realizar un diagnóstico de la situación psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. (IBV, sf), el método permite tener como resultados de los trabajadores tanto individual como colectivamente. El método F-PSICO versión 3.1 consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre 9 factores. En la tabla 4 se menciona los factores que estudio el método.

Tabla 4. Descripción de Factores

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

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaborado: Autora

A continuación, se detalla cada uno de los nueve factores que estudia el método F-PSICO versión 3.1 del INSHT con su respectivo ítem:

Tiempo de trabajo (TT): Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. 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.

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

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 señalados en la tabla 5:

Tabla 5. Tiempo de trabajo

Tiempo de Trabajo (TT)

Trabajo en sábados	Ítem 1
Trabajo en domingos y festivos	Ítem 2
Tiempo de descanso seminal	Ítem 5
Compatibilidad vida laboral-vida social	Ítem 6

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

Autonomía (AU): Es un factor de riesgo psicosocial que el trabajador se vea sometido a realizar sus tareas sin que pueda decidir sobre el modo o la forma de ejecutarlas poniendo en práctica sus conocimientos profesionales. 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:

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Tabla 6. Autonomía Temporal

• Autonomía Temporal	
Posibilidad de atender asuntos personales	Ítem 3
Distribución de pausas reglamentarias	Ítem 7
Adopción de pausas no reglamentarias	Ítem 8
Determinación del ritmo de trabajo	Ítem 9

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

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:

Tabla 7. Autonomía Decisional

• Autonomía Decisional	
Actividades y tareas	Ítem 10 a
Distribución de tareas	Ítem 10 b
Distribución del espacio de trabajo	Ítem 10 c
Métodos, procedimientos y protocolos	Ítem 10 d
Cantidad de trabajo	Ítem 10 e
Calidad del trabajo	Ítem 10 f
Resolución de incidencias	Ítem 10 g
Distribución turnos	Ítem 10 h

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Carga de Trabajo (CT): 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:

Tabla 8. Presiones de tiempos

• Presiones de tiempos	
Tiempo asignado a la tarea	Ítem 23
Tiempo de trabajo con rapidez	Ítem 24
Aceleración del ritmo de trabajo	Ítem 25

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

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

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Tabla 9. Esfuerzo de atención

• Esfuerzo de atención	
Tiempo de atención	Ítem 21
Intensidad de la atención	Ítem 22
Atención múltiples tareas	Ítem 27
Interrupciones	Ítem 30
Efecto de las interrupciones	Ítem 31
Efecto de las interrupciones	Ítem 32

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

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:

Tabla 10. Cantidad y dificultad de la tarea

• Esfuerzo de atención	
Cantidad de trabajo	Ítem 26
Dificultad del trabajo	Ítem 28
Necesidad de ayuda	Ítem 29
Trabajo fuera del horario habitual	Ítem 4

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

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

Las exigencias cognitivas describen la necesidad de tomar y dar disposiciones, presentar ideas creativas, manejo de datos, conocimientos, e intervenir con muchas cosas al mismo tiempo. De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

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:

Tabla 11. Demanda Psicológica (DP)

• Demanda Psicológica	
Requerimientos de aprendizajes	Ítem 33 a
Requerimientos de adaptación	Ítem 33 b
Requerimientos de iniciativas	Ítem 33 c
Requerimientos de memorización	Ítem 33 d
Requerimientos de creatividad	Ítem 33 e

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

Las exigencias psicológicas emocionales incluyen aquellas que perturban nuestras emociones, sobre todo cuando demandan de nuestra capacidad para opinar la condiciones de otras personas que también tienen sensaciones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos expresar solidaridad.

La exigencia de esconder las emociones, referida a la necesidad de que el trabajador tenga que ocultar a los demás (compañeros de trabajo, clientes, usuarios, etc.) sus reacciones y opiniones negativas.

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes. La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Tabla 12. Exigencia emocional

• Exigencia emocional	
Requerimientos de trato con personas	Ítem 33 f
Ocultación de emociones ante superiores	Ítem 34 a
Ocultación de emociones ante subordinados	Ítem 34 b
Ocultación de emociones ante compañeros	Ítem 34 c
Ocultación de emociones ante clientes	Ítem 34 d
Exposición a situaciones de impacto emocional	Ítem 35
Demandas de respuesta emocional	Ítem 36

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

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

Este factor 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:

Tabla 13. Variedad / Contenido del trabajo (VC)

• Variedad/Contenido del trabajo	
Trabajo rutinario	Ítem 37
Sentido del trabajo	Ítem 38
Contribución del trabajo	Ítem 39
Reconocimiento del trabajo por superiores	Ítem 40 a
Reconocimiento del trabajo por compañeros	Ítem 40 b
Reconocimiento del trabajo por clientes	Ítem 40 c
Reconocimiento del trabajo por familia	Ítem 40 d

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

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

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 comprenden este factor son:

Tabla 14. Participación / Supervisión (PS)

• Participación/ Supervisión	
Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales	Ítem 11 a
Participación en la introducción de métodos de trabajo	Ítem 11 b
Participación en el lanzamiento de nuevos productos	Ítem 11 c
Participación en la reorganización de áreas de trabajo	Ítem 11 d
Participación en la introducción de cambios en la dirección	Ítem 11 e
Participación en contrataciones de personal	Ítem 11 f
Participación en la elaboración de normas de trabajo	Ítem 11 g
Supervisión sobre los métodos	Ítem 12 a
Supervisión sobre la planificación	Ítem 12 b
Supervisión sobre el ritmo	Ítem 12 c
Supervisión sobre la calidad	Ítem 12 d

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Interés por el Trabajador/Compensación (ITC): La empresa como organización debe mostrar interés por cubrir las expectativas y necesidades del trabajador ya sea asegurando la estabilidad en el empleo, considerando su progreso en la carrera profesional de los trabajadores, facilitando una buena comunicación y facilitando formación a los trabajadores.

Los ítems que comprendes este factor son:

Tabla 15. Interés por el Trabajador / Compensación (ITC)

• Interés por el Trabajador/Compensación	
Información sobre la formación	Ítem 13 a
Información sobre las posibilidades de promoción	Ítem 13 b
Información sobre requisitos para la promoción	Ítem 13 c
Información sobre la situación de la empresa	Ítem 13 d
Facilidades para el desarrollo profesional	Ítem 41
Valoración de la formación	Ítem 42
Equilibrio entre esfuerzo y recompensas	Ítem 43
Satisfacción con el salario	Ítem 44

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

Desempeño 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 (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:

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Tabla 16. Desempeño Rol (DR)

• Desempeño Rol (DR)	
Especificaciones de los cometidos	Ítem 14 a
Especificaciones de los procedimientos	Ítem 14 b
Especificaciones de la cantidad de trabajo	Ítem 14 c
Especificaciones de la calidad del trabajo	Ítem 14 d
Especificaciones de los tiempos de trabajo	Ítem 14 e
Especificaciones de la responsabilidad del puesto	Ítem 14 f
Tareas irrealizables	Ítem 15 a
Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos	Ítem 15 b
Conflictos morales	Ítem 15 c
Instrucciones contradictorias	Ítem 15 d
Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto	Ítem 15 e

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

Relaciones y Apoyo Social (RAS): La calidad de las relaciones laborales en el lugar de trabajo repercute de manera muy notable en la posible aparición de efectos negativos sobre la salud de los trabajadores.

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

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

Tabla 17. Relaciones y Apoyo Social

• Relaciones y Apoyo Social	
Apoyo social instrumental de distintas fuentes	Ítem 16 a – 16 d
Calidad de las relaciones	Ítem 17
Exposición a conflictos interpersonales	Ítem 18 a
Exposición a violencia física	Ítem 18 b
Exposición a violencia psicológica	Ítem 18 c
Exposición a acoso sexual	Ítem 18 d
Gestión de la empresa de las situaciones de	Ítem 19

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

conflicto

Exposición a discriminación

Ítem 20

Fuente: (INSHT, 2012)

Elaboración: Autora

Para la aplicación del método F-PSICO 3.1 se garantiza la privacidad y el anonimato en la respuesta a fin de asegurar la sinceridad en la respuesta al cuestionario y reducir al máximo la no respuesta.

2.5.1. Validación del Instrumento

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento FPSICO 3.1, se interpretan las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo (INSHT, 2014) Estos se sitúan cuatro niveles que se demuestra en la tabla 18.

Tabla 18. Percentiles F-PSICO versión 3.1

Percentil Obtenido	Riesgo
Percentil \leq P 85	Muy elevado
P 75 \leq Percentil $>$ P 85	Elevado
P 65 \leq Percentil $<$ P 75	Moderado
Percentil $<$ P 65	Situación Adecuada

Fuente: (INSHT, 2014)

Elaboración: Autora

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Después de haber realizado la recolección de datos mediante la herramienta informática F-PSICO versión 3.1, y tabulados los resultados generales se presenta un análisis para conocer si los factores de riesgo psicosocial: Participación/Supervisión y Carga de trabajo son los más prevalentes dentro de la empresa, mismo que permitirá elaborar una propuesta de medidas de control de los factores de riesgo que se encuentran en mayor nivel de exposición en la población analizada a nivel nacional.

3.1 Presentación y Análisis de Resultados

Se aplicó el Método F-PSICO versión 3.1, los cuestionarios fueron aplicados al personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito en el mes de julio del año 2018 con duración de una hora, se sociabilizó días antes de la evaluación para saciar preguntas de parte de los evaluados referente al cuestionario.

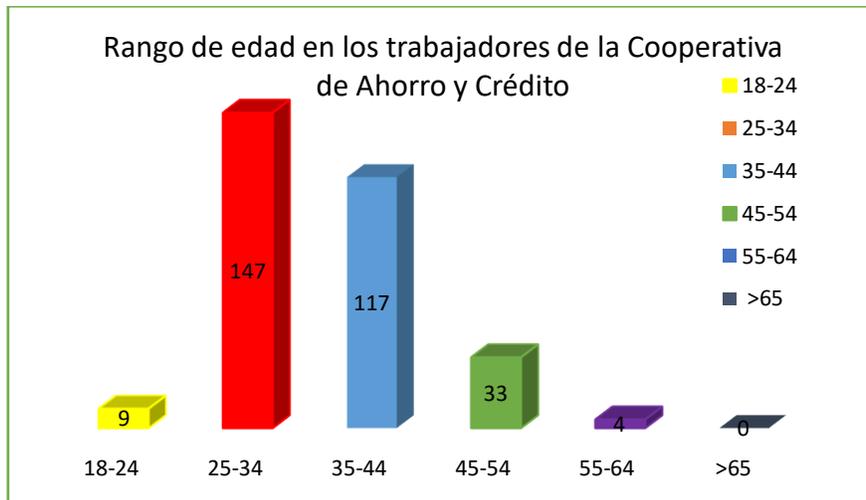
Los cuestionarios fueron enviados a cada colaborador a sus correos electrónicos. Los resultados fueron tabulados y procesados en la ciudad de Quito.

Se obtuvieron 310 cuestionarios, como total de la muestra a la cual se realizó la evaluación.

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

El Gráfico 1 nos indica el rango de edad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito. Se determinó que el mayor grupo etario se encuentra entre 25-34 años con un total de 147 colaboradores y representa el 47 % de la población.

Gráfico 1: Rango de Edad



Fuente: Autora

Elaboración: Autora

En el Gráfico 2 se demuestra el género en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, 48% de los colaboradores son género masculino y 52% son colaboradores del género femenino.

Gráfico 2: Trabajadores de la empresa



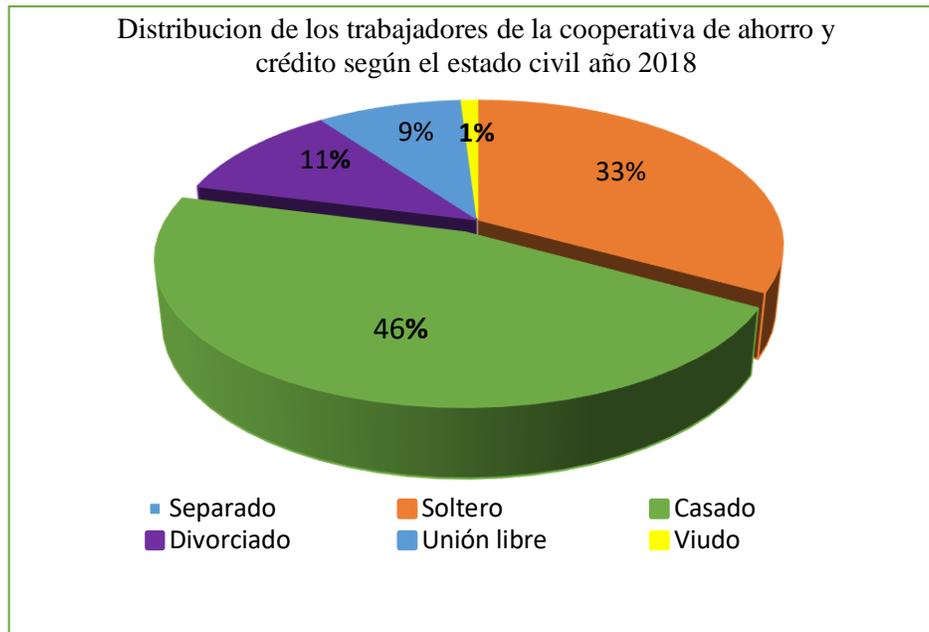
Fuente: Autora

Elaboración: Autora

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

A continuación se demuestra en el gráfico 3 la distribución de los trabajadores evaluados según el estado civil, denotando que el 46% de los trabajadores son casados.

Gráfico 3: Estado civil de los trabajadores de la empresa



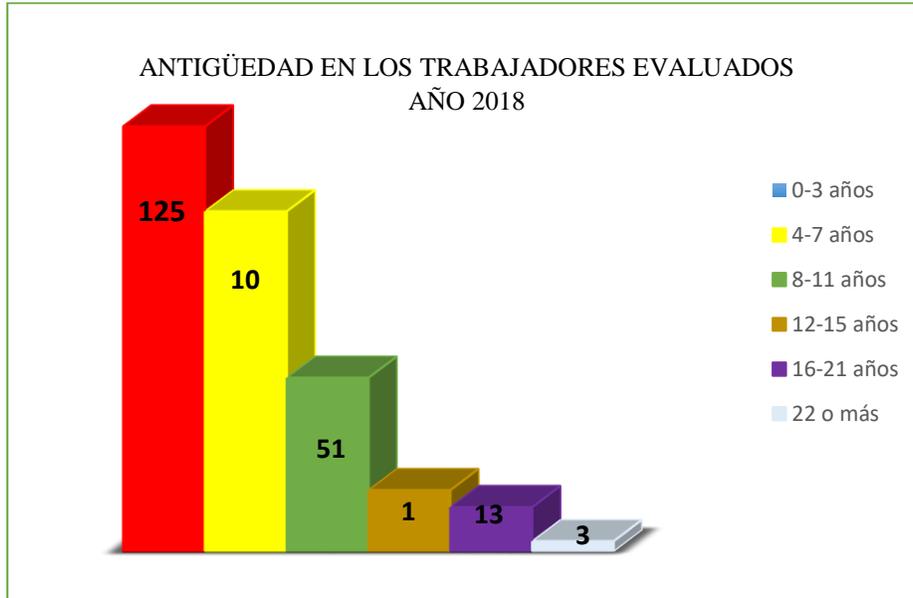
Fuente: Autora

Elaboración: Autora

Por los años de trabajo en la empresa los colaboradores evaluados se distribuyeron de la siguiente manera que indica el gráfico 4. Se destaca que el mayor grupo de antigüedad es de 1 a 3 años y representa 125 trabajadores.

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Gráfico 4: Tiempo de antigüedad de los trabajadores de la empresa



Fuente: Autora

Elaboración: Autora

El gráfico 5 nos indica la distribución del personal por áreas administrativas y operativas, se determino que el 52% del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito pertenece al área operativa.

Gráfico 5: Área de Trabajo

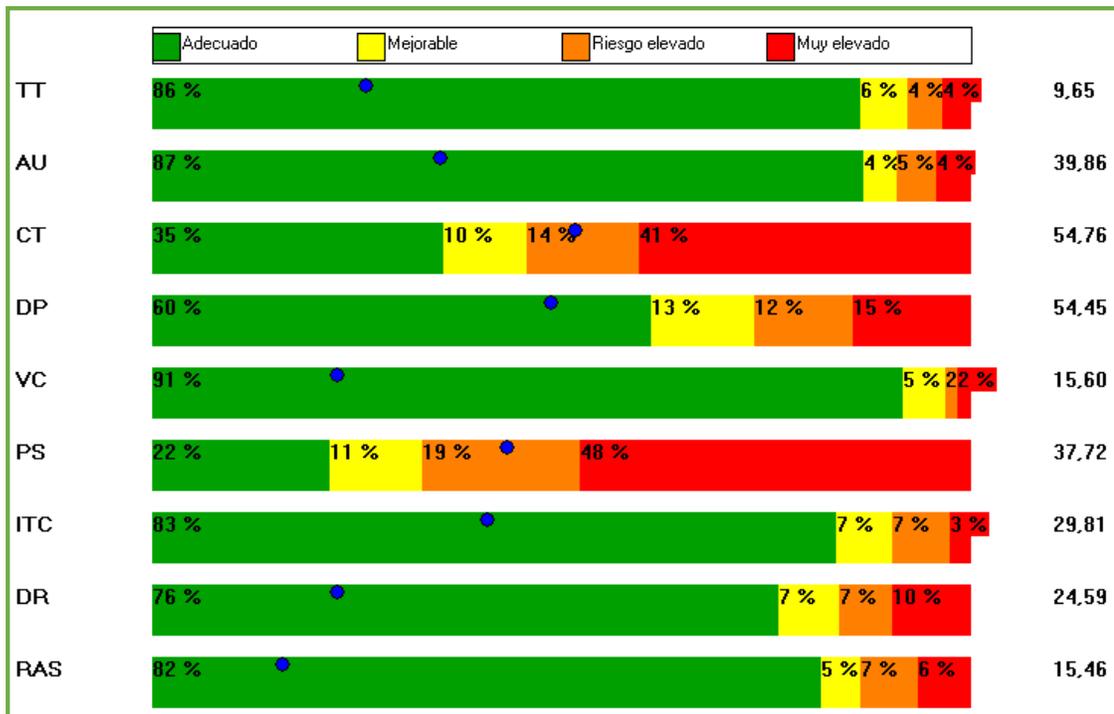


Fuente: Autora

Elaboración: Autora

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

3.1.1. Resultados Generales de la Evaluación de Riesgo Psicosocial



- **Tiempo de Trabajo**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	9,65	8,59	7,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
268	18	13	11

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:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	5 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	52 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	24 %
a veces	3 %
nunca o casi nunca	71 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	67 %
a menudo	17 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	0 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	30 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	8 %

- **Autonomía**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	39,86	24,92	36,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
269	13	15	13

- **Autonomía Temporal**

Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	11 %
a veces	53 %
nunca o casi nunca	21

Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	42 %
a menudo	26 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	8 %

Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	23 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	9

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	35 %
a menudo	32 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	8 %

- **Autonomía Decisional.**

Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	33 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	4 %

Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	43 %
a menudo	33 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	5 %

Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	23 %
a veces	19 %
nunca o casi nunca	11 %

Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	36 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	5 %

Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	31 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	13 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	55 %
a menudo	26 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	4 %

Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	36 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	7 %

Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	22 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	31 %
No trabajo a turnos	0 %

- **Carga de Trabajo**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	54,76	19,26	56,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
110	32	42	126

- **Presiones de Ttiempos.**

Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	34 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	9 %

Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	33 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	9 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	42 %
a veces	19 %
nunca o casi nunca	0 %

○ **Esfuerzo de Atención.**

Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	16 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	44 %

Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	51 %
alta	45 %
media	3 %
baja	0 %
muy baja	0 %

Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	36 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	2 %

Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	26 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	8 %

Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	16 %
a veces	49 %
nunca o casi nunca	25 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	23 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	19 %

- **Cantidad y dificultad de la tarea.**

Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	6 %
elevada	60 %
adecuada	32 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	7 %
a veces	52 %
nunca o casi nunca	39 %

Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	8 %
a veces	67 %
nunca o casi nunca	24 %

Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	32 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	9

- **Demandas Psicológicas**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	54,45	19,81	54,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
189	39	37	45

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	42 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	2 %

Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	35 %
a menudo	41 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	3 %

Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	48 %
a menudo	35 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	0 %

Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	66 %
a menudo	28 %
a veces	3 %
nunca o casi nunca	0 %

Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	54 %
a menudo	29 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	1 %

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

Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	51 %
a menudo	18 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	16 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	16 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	40 %
No tengo, no trato	3 %

Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	6 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	33 %
No tengo, no trato	37 %

Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	12 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	50 %
No tengo, no trato	1 %

Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	22 %
a menudo	9 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	36 %
No tengo, no trato	13 %

Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	13 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	38 %

Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	16 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	45 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

- **Variedad/Contenido del Trabajo**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	15,60	10,75	14,50

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
284	16	5	5

Los ítems que comprendes este factor son:

Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	48 %
a veces	35 %
bastante	10 %
mucho	6 %

Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	70 %
bastante	27 %
poco	2 %
nada	0 %

Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	0 %
es importante	27 %
es muy importante	71 %
no lo sé	1 %

Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	27 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	0 %

Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	38 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no trato	0 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	35 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	4 %
No tengo, no trato	11 %

Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	60 %
a menudo	29 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	0 %

• Participación/ Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	37,72	15,13	35,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
67	35	60	148

Los ítems que comprendes este factor son:

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

Puedo decidir	14 %
Se me consulta	24 %
Sólo recibo información	42 %
Ninguna participación	18 %

Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	21 %
Se me consulta	33 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	8 %

Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	7 %
Se me consulta	20 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Sólo recibo información	53 %
Ninguna participación	19 %

Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	6 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	44 %
Ninguna participación	26 %

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

Puedo decidir	1 %
Se me consulta	9 %
Sólo recibo información	57 %
Ninguna participación	31 %

Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	15 %
Sólo recibo información	40 %
Ninguna participación	38 %

Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	15 %
Sólo recibo información	48 %
Ninguna participación	30 %

Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	11 %
insuficiente	11 %
adecuada	71 %
excesiva	4 %

Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	12 %
insuficiente	16 %
adecuada	67 %
excesiva	3 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	14 %
insuficiente	9 %
adecuada	66 %
excesiva	10 %

Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	10 %
insuficiente	8 %
adecuada	77 %
excesiva	

- Interés por el Trabajador/ Compensación**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	29,81	18,04	30,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
259	21	22	8

Los ítems que comprendes este factor son:

Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	19 %
insuficiente	34 %
es adecuada	46 %

Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	11 %
insuficiente	35 %
es adecuada	52 %

Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	6 %
insuficiente	29 %
es adecuada	63 %

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

no hay información	2 %
--------------------	-----

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

insuficiente	15 %
es adecuada	81 %

Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	24 %
regular	30 %
insuficientemente	32 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	11 %

Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	24 %
suficiente	24 %
insuficiente en algunos casos	45 %
totalmente insuficiente	6 %

Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	16 %
suficiente	34 %
insuficiente en algunos casos	39 %
totalmente insuficiente	9 %

Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	4 %
satisfecho	45 %
insatisfecho	42 %
muy insatisfecho	

- **Desempeño del Rol**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	24,59	19,53	19,50

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
237	23	20	30

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

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

Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	39 %
-----------	------

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

clara	49 %
poco clara	10 %
nada clara	1 %

Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	35 %
clara	51 %
poco clara	11 %
nada clara	1 %

Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	36 %
clara	46 %
poco clara	13 %
nada clara	2 %

Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	47 %
clara	42 %
poco clara	7 %
nada clara	1 %

Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	34 %
clara	48 %
poco clara	14 %
nada clara	2 %

Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	39 %
clara	45 %
poco clara	12 %
nada clara	3 %

Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	6 %
a veces	29 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

nunca o casi nunca	61 %
--------------------	------

Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	2 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	72 %

Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	2 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	88 %

Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	6 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	52 %

Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	9 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	53 %

- **Relación y Apoyo Social**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	15,46	13,73	12,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
253	15	22	20

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

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	28 %
a veces	18 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	44 %
a menudo	30 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	37 %
a menudo	13 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no hay otras personas	39 %

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

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	25 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no hay otras personas	11 %

Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	88 %
regulares	10 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	50 %
con frecuencia	8 %
constantemente	6 %
no existen	35 %

Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	1 %
-------------	-----

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	98 %

Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	21 %
con frecuencia	6 %
constantemente	2 %
no existen	68 %

Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	4 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	95 %

Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	9 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	22 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	28 %
no lo sé	39 %

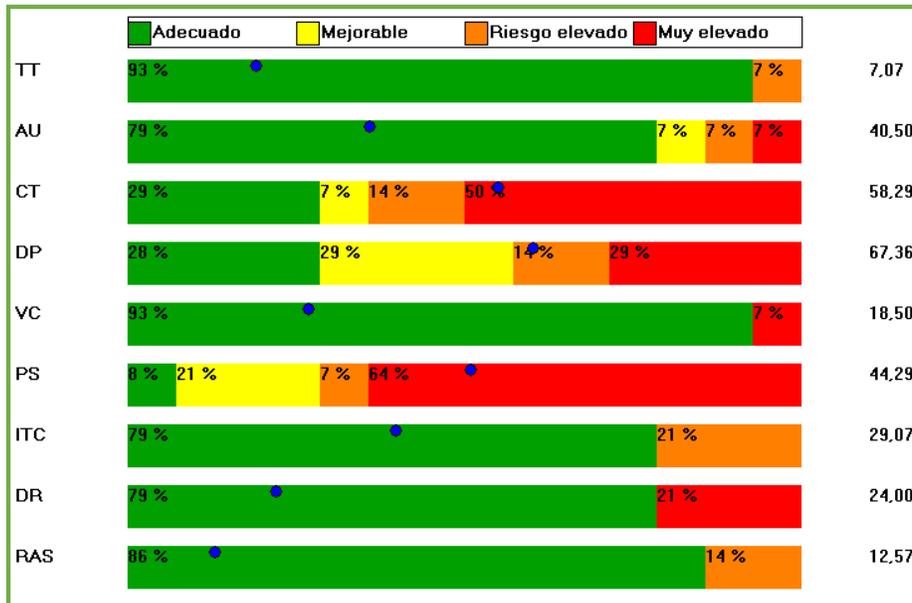
Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	2 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	81 %

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

3.1.2 Resultados por Lugar

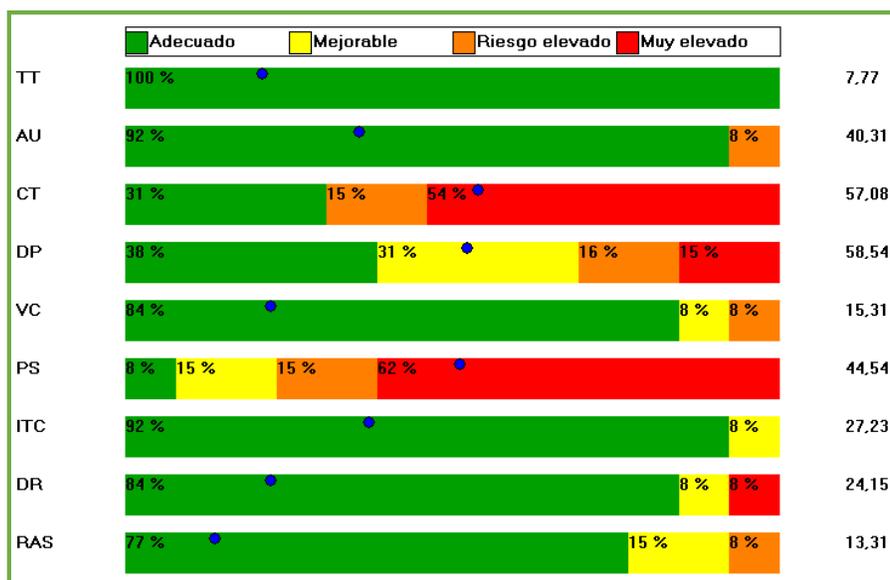
- **Ambato**



Se evalúa a 14 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito en la ciudad de Ambato quienes presentan los siguientes factores psicosociales con un riesgo elevado y muy elevado:

- ✓ Carga de Trabajo
- ✓ Demandas psicológicas
- ✓ Participación y Supervisión

- **Cuenca**

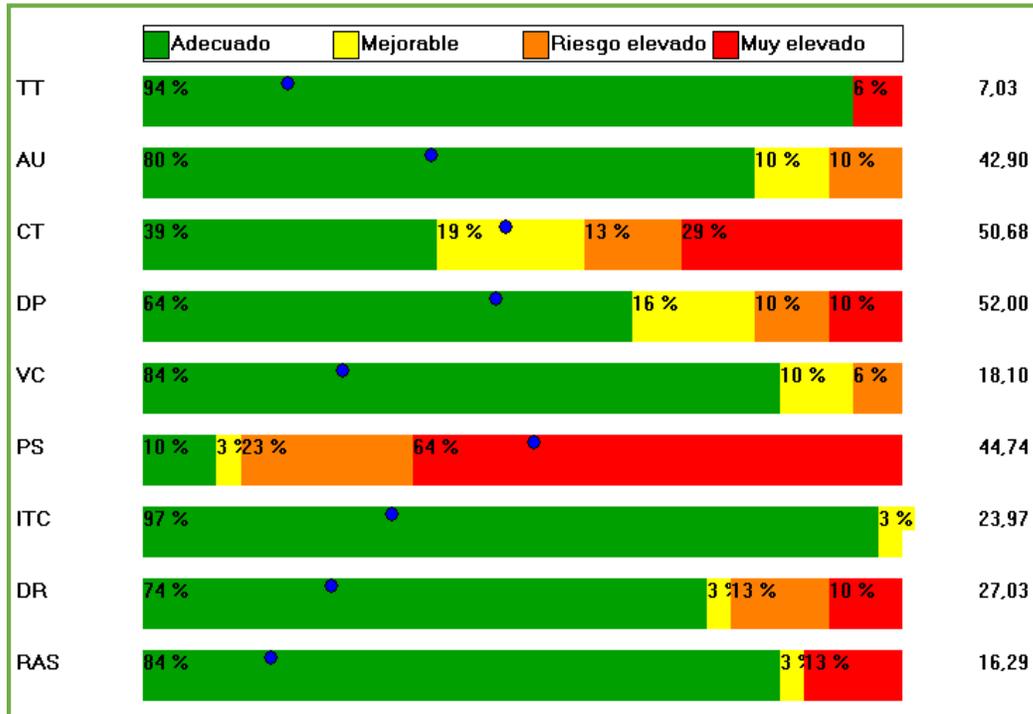


EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Se analiza que de 13 trabajadores evaluados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito según el lugar de trabajo en Cuenca presentan los siguientes factores psicosociales con un riesgo elevado y muy elevado:

- ✓ Carga de Trabajo
- ✓ Participación y Supervisión

• Guayaquil

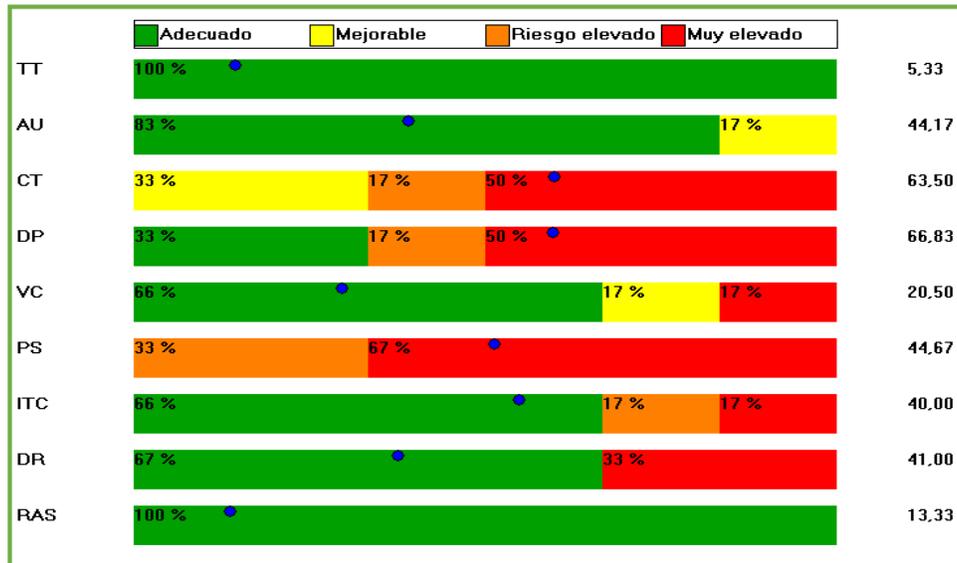


Se analiza que de 31 trabajadores evaluados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito según el lugar de trabajo en Guayaquil presentan los siguientes factores psicosociales con un riesgo elevado y muy elevado:

- ✓ Participación y Supervisión

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

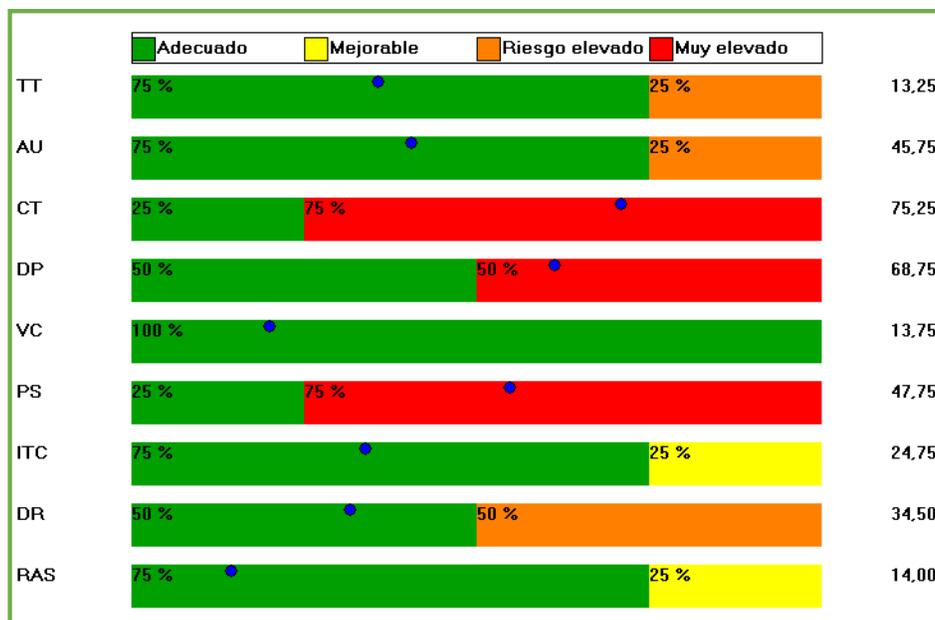
- **Ibarra**



Se analiza que de 6 trabajadores evaluados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito según el lugar de trabajo Ibarra presentan los siguientes factores psicosociales con un riesgo elevado y muy elevado:

- ✓ Carga de Trabajo
- ✓ Demandas Psicológicas
- ✓ Participación y Supervisión

- **Machala**

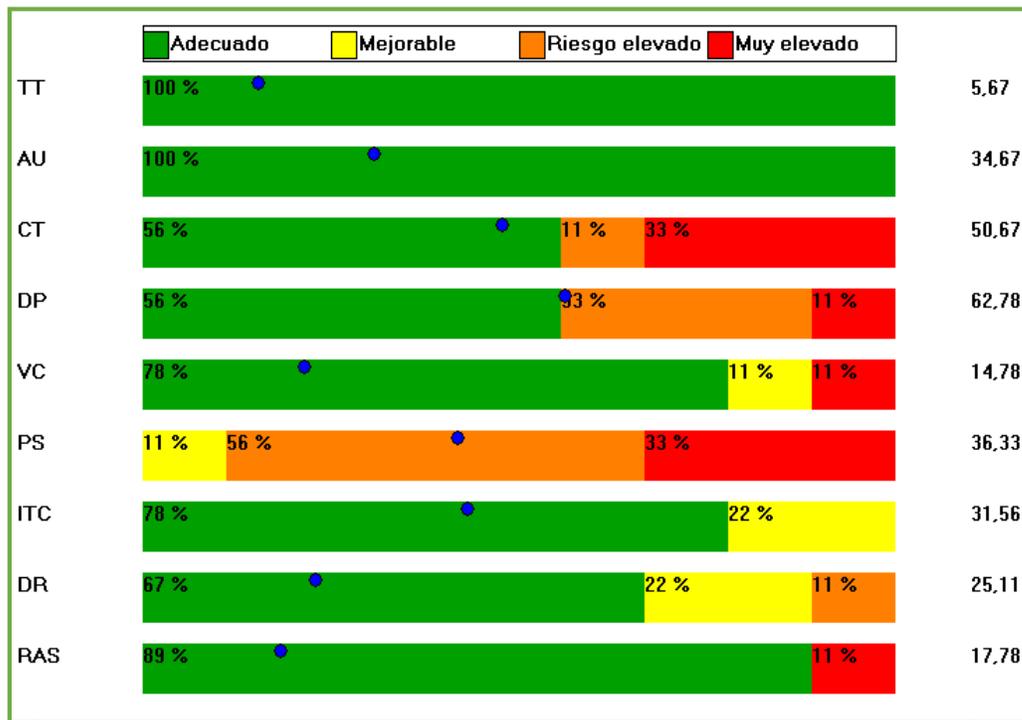


EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Se analiza que de 4 trabajadores evaluados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito en la ciudad de Machala presentan los siguientes factores psicosociales con un riesgo elevado y muy elevado:

- ✓ Carga de Trabajo
- ✓ Demandas Psicológicas
- ✓ Participación y Supervisión
- ✓ Desempeño de Rol

• Manta



Se analiza que de 9 trabajadores evaluados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito en la ciudad de Manta presentan los siguientes factores psicosociales con un riesgo elevado y muy elevado:

- ✓ Carga de Trabajo
- ✓ Demandas Psicológicas
- ✓ Participación y Supervisión

• Portoviejo

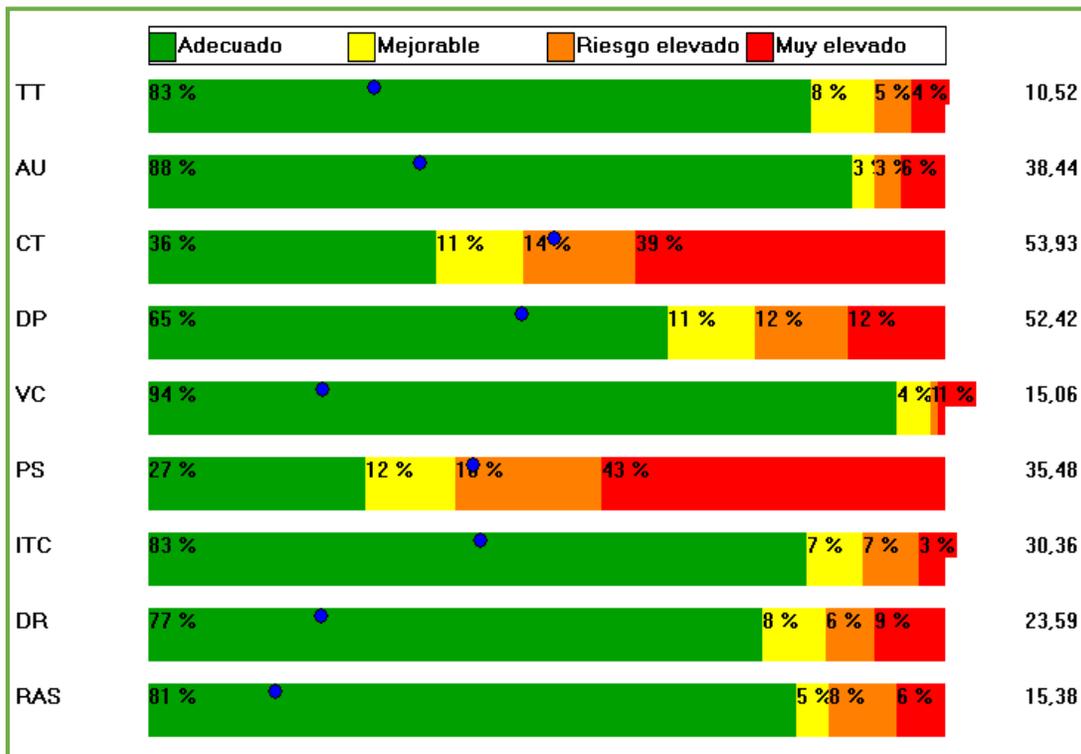
No se pueden mostrar los resultados en esta agrupación por no llegar al número mínimo requerido para guardar la confidencialidad y el anonimato.

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

- **Puyo**

No se pueden mostrar los resultados en esta agrupación por no llegar al número mínimo requerido para guardar la confidencialidad y el anonimato.

- **Quito**

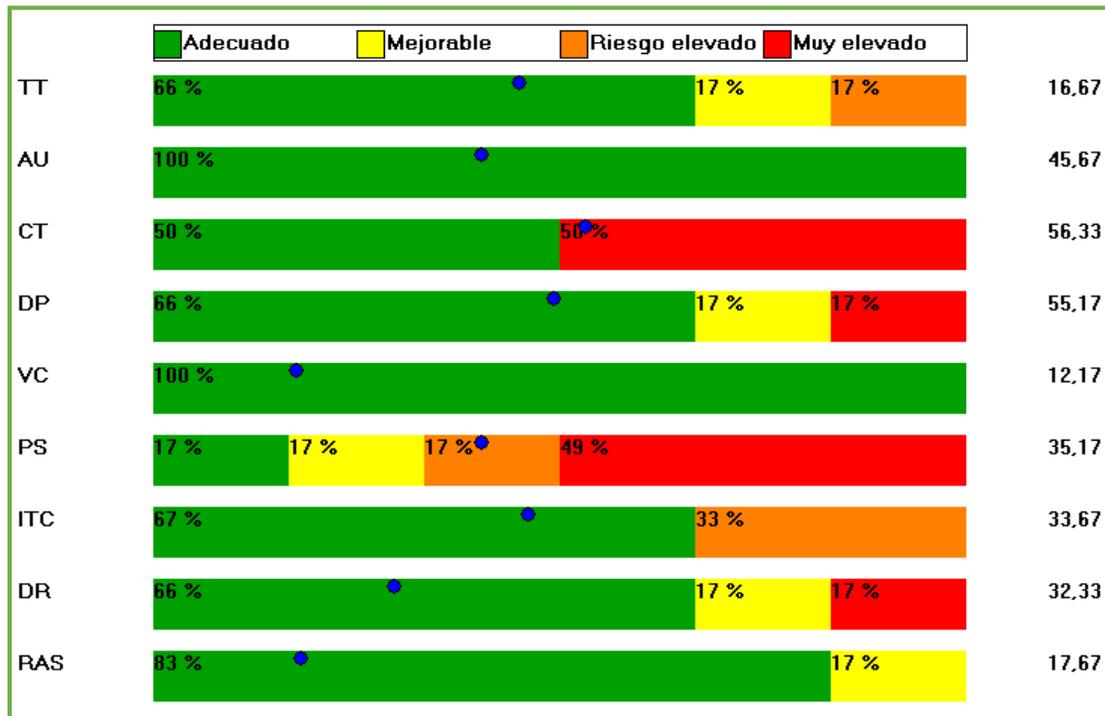


Se analiza que de 213 trabajadores evaluados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito en la ciudad de Quito presentan los siguientes factores psicosociales con un riesgo elevado y muy elevado:

- ✓ Carga de Trabajo
- ✓ Participación y Supervisión

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

- **Riobamba**

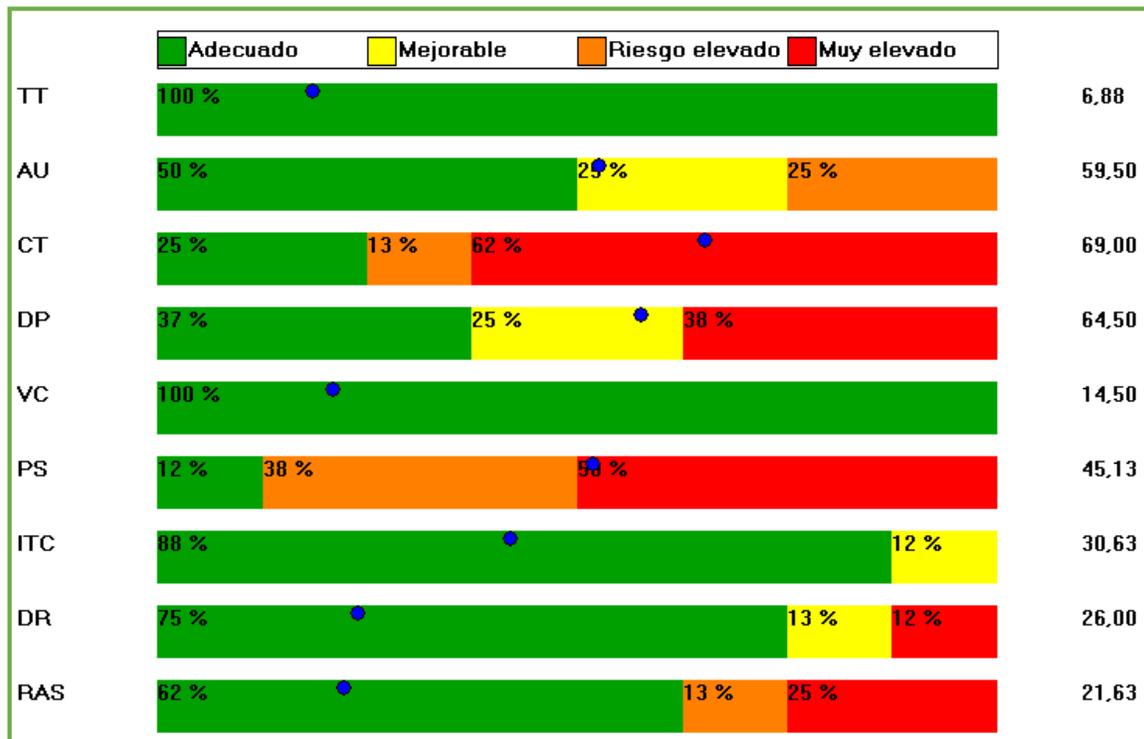


Se analiza que de 6 trabajadores evaluados de la Cooperativa de Ahorro según el lugar de trabajo Riobamba presentan los siguientes factores psicosociales con un riesgo elevado y muy elevado:

- ✓ Carga de Trabajo
- ✓ Participación y Supervisión

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

- **Santo Domingo**



Se analiza que de 8 trabajadores evaluados de la Cooperativa de Ahorro según el lugar de trabajo Santo Domingo presentan los siguientes factores psicosociales con un riesgo elevado y muy elevado:

- ✓ Carga de Trabajo
- ✓ Participación y Supervisión

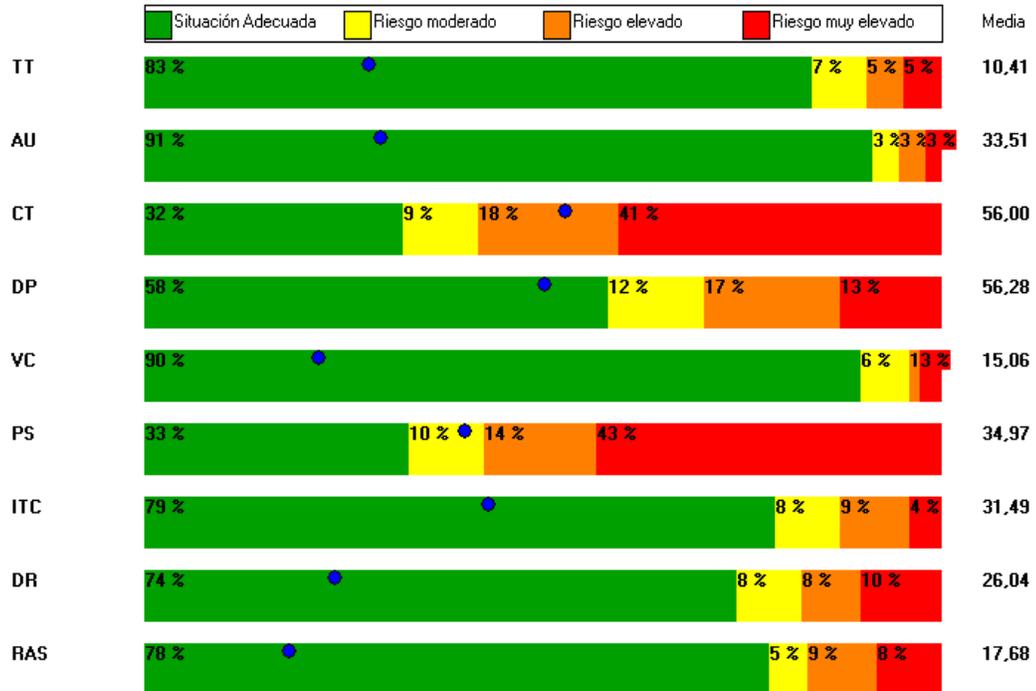
- **Loja**

No se pueden mostrar los resultados en esta agrupación por no llegar al número mínimo requerido para guardar la confidencialidad y el anonimato.

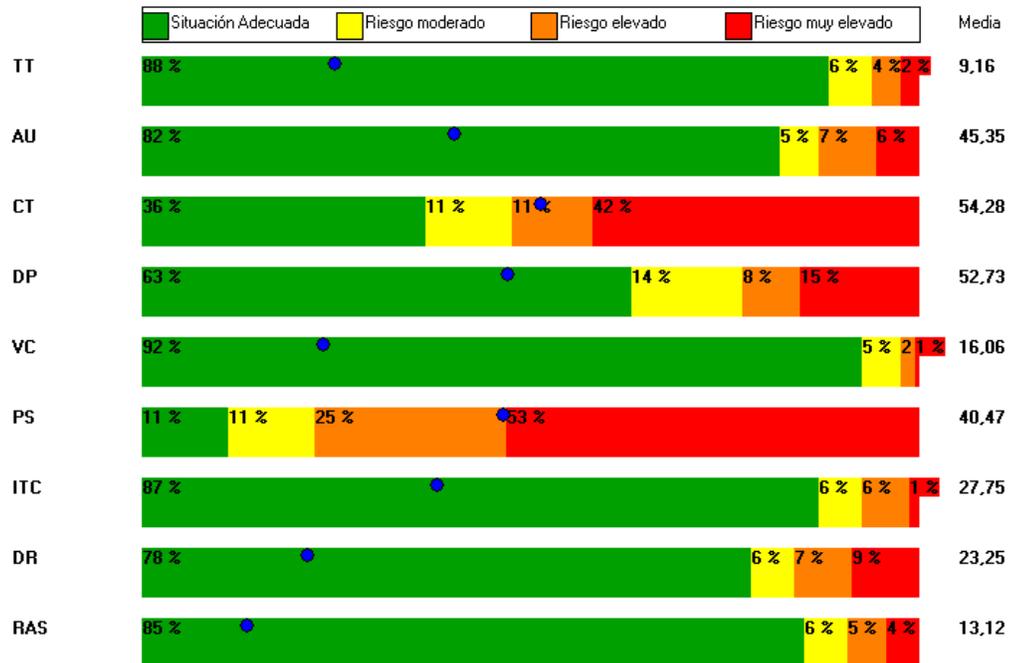
EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

3.1.4 Resultados por área de Trabajo

- **Administrativo**



- **Operativo**



EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

En el personal del área administrativa, se observa que la dimensión mas afectada es participación y supervisión que representa un 43% de riesgo muy elevado, la segunda dimensión con un nivel muy elevado es carga de trabajo con un porcentaje de 41%.

En el personal del area operativa, se observa que la dimensión mas afectada es participación y supervisión que representa un 53% de riesgo muy elevado, la segunda dimensión con un nivel muy elevado es carga de trabajo con un porcentaje de 42%.

Se analiza que tanto el personal administrativo como el personal operativo tienen un nivel de riesgo muy elevado en las mismas dimensiones:

- ✓ Carga de Trabajo
- ✓ Participación y Supervisión

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

3.2 Aplicación Práctica

La evaluación que se llevó a cabo acerca de los factores de riesgo psicosocial dentro de una Cooperativa de Ahorros y Crédito, a través del método FPSICO versión 3.1, donde tuvo como finalidad identificar los factores de riesgo psicosocial de mayor prevalencia (nivel de riesgo elevado y muy elevado), con el fin de elaborar medidas de control para mejorar las condiciones laborales y el bienestar físico y mental de todos los trabajadores expuestos.

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

GRUPO DE ANÁLISIS: COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO			
Fecha de Aplicación: Julio del 2018			
OBJETIVOS	FACTORES SOBRE LOS QUE SE ACTUA	DESTINATARIOS	ACCIONES
Disminuir los factores de Riesgo Psicosocial	Todos	Todo el personal	<ul style="list-style-type: none"> • Socializar los resultados obtenidos del presente estudio al Comité Paritario conforme lo dispone el Art. 14 del DE No. 2393¹. • Socializar los resultados a nivel gerencial o línea de supervisión en relación a los factores psicosociales en el trabajo. • Incorporar los datos obtenidos en el Programa de prevención de riesgos psicosociales a diseñarse conforme el Art. 9 del AM No. 82 del MDT².
Disminuir el factor psicosocial Participación y Supervisión	Participación y Supervisión	Todo el personal	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer o mejorar los canales de participación para los trabajadores (buzones, carteleras, reuniones, escritos, trato directo) • Organizar eventos de capacitación y adiestramiento a los jefes sobre habilidades gerenciales y trabajo en equipo • Facilitar la participación de los trabajadores en la determinación de equipos de trabajo • Definir la “autoridad o el rango de la autoridad” sobre máquinas y herramientas en los perfiles de cargos

¹ Reglamento de seguridad, salud y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

² Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

GRUPO DE ANÁLISIS: COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO			
Fecha de Aplicación: Julio del 2018			
OBJETIVOS	FACTORES SOBRE LOS QUE SE ACTUA	DESTINATARIOS	ACCIONES
			<ul style="list-style-type: none"> • Verificar la utilidad que ofrecen los medios de participación existentes, como pueden ser los comités de seguridad y salud, mediante el seguimiento de sus actas para comprobar los resultados que se van consiguiendo.
Disminuir el Factor Psicosocial Carga de Trabajo	Carga de Trabajo	Todo el personal	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar la programación del volumen de trabajo y el tiempo necesario para su desarrollo y evitar llevar trabajo a la casa. • Revisar la asignación de tareas con el fin de distribuir las equitativamente entre los trabajadores • Revisar las condiciones y organización del trabajo en aquellos puestos en las que las actividades que realizan, tienen mayor probabilidad de generar errores y especialmente, cuando las consecuencias de éstos puedan ser graves
Disminuir el Factor Psicosocial Demandas Psicológicas	Demandas Psicológicas	Todo el personal	<ul style="list-style-type: none"> • Alternar tareas con diferentes exigencias • Proporcionar entrenamiento en habilidades de autocontrol, manejo de la distancia emocional con el usuario, afrontamiento de usuarios conflictivos. • Potenciar el trabajo en equipo y la comunicación.
Disminuir el Factor Psicosocial Tiempo de Trabajo	Tiempo de Trabajo	Todo el personal	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir que el personal realice pausas de sus actividades laborales. (1 vez por día, 5min) • Procurar que no se produzcan cambios de horario de forma repentina.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

De las 9 dimensiones psicosociales evaluadas se han considerado como factor negativo para la salud de los trabajadores, aquellos factores que presentan un porcentaje que superan el 50% en la escala muy elevada y elevada.

En la **Cooperativa de Ahorro y Crédito**, presentan factores de riesgo psicosocial que superen el 50%, en escala muy elevada y elevada los siguientes factores psicosociales:

- Carga de Trabajo: (41%) escala muy elevada (14%) escala elevada
- Participación y Supervisión: (48%) escala muy elevada (19%) escala elevada

Según el lugar de trabajo el factor psicosocial que predomina es:

- **Ambato**
 - ✓ Carga de Trabajo: (50%) escala muy elevada (14%) escala elevada
 - ✓ Participación y Supervisión: (64%) escala muy elevada (7%) escala elevada
- **Cuenca**
 - ✓ Carga de Trabajo: (54%) escala muy elevada (15%) escala elevada
 - ✓ Participación y Supervisión: (62%) escala muy elevada (15%) escala elevada
- **Guayaquil**
 - ✓ Participación y Supervisión: (64%) escala muy elevada (23%) escala elevada
- **Ibarra**
 - ✓ Carga de Trabajo: (50%) escala muy elevada (17%) escala elevada
 - ✓ Demandas Psicológicas: (50%) escala muy elevada (17%) escala elevada

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

- ✓ Participación y Supervisión: (67%) escala muy elevada (33%) escala elevada
- **Machala**
 - ✓ Carga de Trabajo: (75%) escala muy elevada
 - ✓ Demandas Psicológicas: (50%) escala muy elevada
 - ✓ Participación y Supervisión: (75%) escala muy elevada
- **Manta**
 - ✓ Participación y Supervisión: (56%) escala muy elevada (33%) escala elevada
- **Quito**
 - ✓ Carga de Trabajo: (39%) escala muy elevada (14%) escala elevada
 - ✓ Demandas Psicológicas: (43%) escala muy elevada; (18%) escala elevada
- **Riobamba**
 - ✓ Carga de Trabajo: (50%) escala muy elevada
 - ✓ Demandas Psicológicas: (49%) escala muy elevada; (17%) escala elevada
- **Santo Domingo**
 - ✓ Carga de Trabajo: (62%) escala muy elevada (13%) escala elevada
 - ✓ Demandas Psicológicas: (50%) escala muy elevada; (38%) escala elevada

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

4.2 Recomendaciones

- Prestar atención a los factores de riesgos psicosociales que obtuvieron un alto porcentaje de riesgo muy elevado y elevado; como la Carga de Trabajo, Demandas Psicológicas y Participación/ Supervisión.
- Al presentarse un alto porcentaje de riesgo muy elevado en la dimensión de participación y supervisión se deberá fomentar la participación de los trabajadores, realzar reuniones de trabajo, proponer formas de comunicación para poder escuchar las opiniones de los trabajadores.
- Es importante que la Cooperativa de Ahorro y Crédito realice las actividades detalladas en la propuesta de medidas de control ya que ayudara a tener un mayor impacto en los trabajadores para disminuir los factores de riesgo psicosocial con mayor prevalencia.

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

Referencias Bibliográficas

- Floría, P. (2013). *Control del Estrés Laboral*. Madrid: FC editorial.
- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de Psicología aplicada al trabajo y la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Ediciones Piramide.
- Henao, F. (2010). *Salud Ocupacional: Conceptos básicos*. Bogota: Ercoe.
- IBV. (sf). *Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia en la comunidad valenciana*. Valencia: Ergodep.
- IESS. (2004). *Decisión 584*. Obtenido de <http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/DecisionCAN%20584.pdf>
- INSHT. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma.
- INSHT. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. NTP.
- INSHT. (2014). *AIP.29.1.14 - F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.1*. Obtenido de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Jesús, M. (2006). *Absentismo laboral: Causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. Madrid: Fundación CONFEMETAL.
- León, M. J. (2010). *Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral*.
- Málaga, C. d. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales . 13*.
- OIT. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Informe del comité mixto OIT-OMS .
- Vallejo, P. R. (2009). *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*. Granada: COMARES.

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018

ANEXOS

 <p>MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN</p>	 <p>INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</p>	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
<p>El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.</p> <p>El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.</p> <p>Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.</p> <p>Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.</p>		
1		

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

A. Edad:

- Entre 16-24 años
- Entre 25- 34 años
- Entre 35-44 años
- Entre 45-54 años
- Entre 55-64 años
- Más de 65 años

B. ¿Cuánto tiempo estás en la empresa?

- De 0 - 3 años
- De 4 - 7 años
- De 8 - 11 años
- De 12 - 15 años
- De 16 - 21 años
- Más de 22 años

C. Sexo:

- Masculino
- Femenino

D. Cargo

- Administrativo
- Operativo

E. Agencia

- Ambato
- Cuenca
- Guayaquil
- Ibarra
- Machala

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

-
- Manta
 - Portoviejo
 - Puyo
 - Quito
 - Riobamba
 - Santo Domingo
 - Loja

F. Estado civil:

- Soltero
- Casado
- Divorciado
- Separado
- Viudo
- Unión Libre

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. ¿Trabajas los sábados?

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

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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

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

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

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

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

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

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

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

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

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

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

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>				

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

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 2
tiene establecido un procedimiento formal de actuación 3
no lo sé 4

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

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

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

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

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

- muy alta 1
alta 2
media 3
baja 4
muy baja 5

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

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

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

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

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

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

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| excesiva | <input type="checkbox"/> | 1 |
| elevada | <input type="checkbox"/> | 2 |
| adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| escasa | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy escasa | <input type="checkbox"/> | 5 |

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>				

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

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

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

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON LA METODOLOGIA FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO A NIVEL NACIONAL - 2018



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

- mucho 1
- bastante 2
- poco 3
- nada 4

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

- no es muy importante 1
- es importante 2
- es muy importante 3
- no lo sé 4

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>				
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>				

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

- adecuadamente 1
- regular 2
- insuficientemente 3
- no existe posibilidad de desarrollo profesional 4

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

- muy adecuada 1
- suficiente 2
- insuficiente en algunos casos 3
- totalmente insuficiente 4

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

- muy adecuada 1
- suficiente 2
- insuficiente en algunos casos 3
- totalmente insuficiente 4

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

- muy satisfecho 1
- satisfecho 2
- insatisfecho 3
- muy insatisfecho 4