



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES MEDIANTE LA
METODOLOGÍA FPSICO VERSION 4.0 EN DIRECTIVOS A TIEMPO
COMPLETO EN UN INSTITUTO DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2019”**

Realizado por

VALERIA NICOLE PAREDES RODRIGUEZ

Director del Proyecto:

ALFONSINA RODRIGUEZ

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 2019

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Valeria Nicole Paredes Rodríguez, con cedula de identidad 1722314190 declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado en ningún grado a calificación profesional; y que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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



VALERIA NICOLE
PAREDES RODRIGUEZ

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

El presente trabajo de investigación titulado

**“EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES MEDIANTE LA
METODOLOGÍA FPSICO VERSION 4.0 EN DIRECTIVOS A TIEMPO
COMPLETO EN UN INSTITUTO DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO
2019”**

Realizado por:

VALERIA NICOLE PAREDES RODRIGUEZ

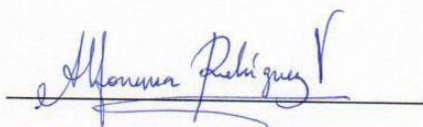
Como requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor:

ALFONSINA ISABEL RODRÍGUEZ VÁSCONEZ

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

A handwritten signature in blue ink, reading 'Alfonsina Rodríguez V', is written over a horizontal line.

ALFONSINA ISABEL RODRÍGUEZ VÁSCONEZ

DECLARATORIA DE LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

AIMEE VILARET

MARCELO RUSSO

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


MARCELO RUSSO
AIMEE VILARET

Quito, 13 de febrero del 2020

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mis padres quienes han sido un apoyo importante y fundamental a lo largo de mi carrera y son un ejemplo de dedicación, perseverancia, y les agradezco por todo el amor y la paciencia que me han dado, también está dedicada a mi hermana y a mi sobrino quienes son mi vida y entera y son las personas que me ayudan a dar lo mejor de mí siempre y , principalmente esta tesis se la dedico a Dios quien ha sido mi fortaleza y me ha dado la sabiduría para poder llegar a culminar esta etapa de mi vida. También esta tesis va dedicada a toda mi familia quienes han estado conmigo siempre y me dan aliento a seguir adelante.

También agradezco a todas las personas han apoyado en el lapso de este proyecto, y principalmente agradezco a cada uno de mis profesores que me brindaron sus conocimientos ysus herramientas para poder culminar esta etapa de mi vida universitaria.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a las personas que han estado a lo largo de mi vida, y las cuales en algún momento me han brindado su comprensión y su ayuda a lo largo de este proyecto de titulación.

A mi madre: Quien es la persona que siempre me ha dado aliento en todo momento para no decaer y ha sido quien con su paciencia y amor me ayudado a finalizar una etapamás en mi vida y a quien le debo hoy en día el poder sacar mi título.

A mi padre: Quien es la persona que me apoyado a lo largo de mi carrera universitaria y ha sido quien me aconsejado y ha estado siempre para mí, y le agradezco que con el ejemplo de perseverancia que he visto en él me ha demostrado que a pesar de las caídas que uno pueda tener, se puede levantar.

A mi hermana y sobrino: Quienes son las personas que más quiero, y están en mi vida para ayudarme a ser mejor persona.

A Dios: Le agradezco el darme la fortaleza que necesitaba en los momentos donde no podía más, por darme la sabiduría para tomar las mejores decisiones y para llegar a donde estoy.

INDICE

DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO.....	7
CAPITULO I	16
INTRODUCCIÓN.....	16
1.1 Problema de Investigación	16
1.1.1 Planteamiento del Problema	16
1.1.2 Objetivo General.....	20
1.1.3 Objetivos Específicos.....	21
1.1.4 Justificación.....	21
1.2 Marco Teórico	23
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema	23
1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica	30
CAPITULO II.....	40
MÉTODO.....	40
2.1 Tipo de Estudio	40
2.2 Modalidad de investigación	40
2.4 Población y Muestra.....	41
2.5 Selección de instrumentos de Investigación	41
CAPITULO III.....	46
RESULTADOS	46
3.1 Presentación y Análisis de resultados	46
TIEMPO DE TRABAJO.....	52
AUTONOMIA	56
CARGA DE TRABAJO	71
DEMANDAS PSICOLOGICAS.....	87
VARIEDAD/ CONTENIDO.....	102
PARTICIPACIÓN/ SUPERVISIÓN.....	110
INTERES POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN.....	124
DESEMPEÑO DE ROL	133
RELACIONES Y APOYO SOCIAL	147
3.1.1 Analisis de Resultados	161
3.2 Aplicación Practica	164
CAPITULO IV	167

DISCUSIÓN.....	167
4.1 Conclusiones.....	167
4.2 Recomendaciones	168

Índice Tablas

Tabla 1.- Niveles de Riesgo	42
Tabla 2.- Estructura Final de la Encuesta Fpsico versión 4.0	43
Tabla 3.- Grupos de edades del área Directiva del Instituto Tecnológico.....	47
Tabla 4.- Géneros de los trabajadores del área directiva del Instituto Tecnológico.....	48
Tabla 5.- Tiempo de servicio del personal directivo.....	49
Tabla 6.- Horario de trabajo del personal directivo	49
Tabla 7.- Estado civil del personal directivo	50
Tabla 8.- ¿Trabajas los sábados?	52
Tabla 9.- . ¿Trabajas los domingos y festivos?	53
Tabla 10.- Tiempo de descanso semanal	54
Tabla 11.- Vida Laboral- Vida Social	55
Tabla 12.- Posibilidad de atender asuntos personales	57
Tabla 13.- Tiempos de pausas reglamentarias	58
Tabla 14.- Tiempo de pausas no reglamentarias	59
Tabla 15.- Ritmo de Trabajo.....	61
Tabla 16.- Actividad y Tareas a realizar	62
Tabla 17.- Distribución de Tareas.....	63
Tabla 18.- Distribución del entorno	64
Tabla 19.- Como realizar su trabajo.....	65
Tabla 20.- Cantidad de Trabajo	66
Tabla 21.- Calidad de Trabajo	68
Tabla 22.- Resolución de Situaciones	69
Tabla 23.- Turnos Rotativos	70
Tabla 24.- Tiempo de Trabajo	71
Tabla 25.- Ejecución del Trabajo	72
Tabla 26.- Ritmo de Trabajo.....	74
Tabla 27.- Tiempo de Atención al Trabajo.....	75
Tabla 28.- Atención al Trabajo	76
Tabla 29.- Atención a varias tareas.....	77
Tabla 30.- Interrupción por otras tareas	79
Tabla 31.- Alteraciones de trabajo por interrupciones.....	80
Tabla 32.- Frecuencia de cantidad de trabajo	81
Tabla 33.- Frecuencia horas extras	82
Tabla 34.- Cantidad de Trabajo	84
Tabla 35.- Complejidad del Trabajo	85
Tabla 36.- Solicitud de consejo o ayuda	86
Tabla 37.- Aprendizaje de cosas o métodos nuevos	87

Tabla 38.- Adaptación de Nuevas situaciones.....	89
Tabla 39.- Toma de Iniciativa.....	90
Tabla 40.- Requerimiento de tener buena memoria.....	91
Tabla 41.- Creatividad.....	92
Tabla 42.- Trato con personas ajenas.....	93
Tabla 43.- Ocultar emociones ante superiores jerárquicos	95
Tabla 44.- Ocultar emociones ante subordinados.....	96
Tabla 45.- Oculto emociones ante compañeros de trabajo.....	97
Tabla 46.- Ocultar emociones ante personas ajenas	99
Tabla 47.- Exposición a situaciones emocionales.....	100
Tabla 48.- Respuesta frente a los problemas emocionales.....	101
Tabla 49.- Trabajo Rutinario	103
Tabla 50.- Sentido de las tareas	104
Tabla 51.- Contribución de las tareas.....	105
Tabla 52.- Reconocimiento por parte de superiores	106
Tabla 53.- Reconocimiento por parte de compañeros de trabajo	107
Tabla 54.- Reconocimiento por parte de personas ajenas.....	108
Tabla 55.- Reconocimiento por parte de familiares y amigos.....	109
Tabla 56.- Participación en cambio de equipos y materiales	111
Tabla 57.- Participación en cambios en la manera de trabajar	112
Tabla 58.- Participación en nuevos o mejores productos o servicios	114
Tabla 59.- Participación reestructuración o reorganización de áreas de trabajo.....	115
Tabla 60.- Participación en cambios de la dirección o superiores	116
Tabla 61.- Participación en contratación o incorporación de nuevos empleados	117
Tabla 62.- Participación en la elaboración de nuevas normas.....	119
Tabla 63.- Supervisión en el método para realizar el trabajo	120
Tabla 64.- Supervisión en la planificación del trabajo	121
Tabla 65.- Supervisión en el ritmo de trabajo.....	122
Tabla 66.- Supervisión en la calidad del trabajo	123
Tabla 67.- Posibilidades de formación.....	124
Tabla 68.- Posibilidades de promoción.....	126
Tabla 69.- Requisitos de promoción	127
Tabla 70.- Situación de la empresa en el mercado.....	128
Tabla 71.- Desarrollo profesional.....	129
Tabla 72.- Formación dada por la empresa	130
Tabla 73.- Correspondencia entre el esfuerzo y las recompensas	131
Tabla 74.- Comodidad del salario que recibido.....	132
Tabla 75.- Claridad de las funciones a realizar	134
Tabla 76.- Ejecución de las funciones a realizar	135
Tabla 77.- Cantidad de trabajo a realizar	136
Tabla 78.- Calidad de trabajo a realizar	137
Tabla 79.- Tiempo para realizar el trabajo	139
Tabla 80.- Claridad en la responsabilidad del puesto de trabajo	140
Tabla 81.- Falta de los recursos humano o materiales	141
Tabla 82.- Pasar por alto los métodos ya establecidos.....	143
Tabla 83.- Conflictos morales en el trabajo.....	144

Tabla 84.- Recibo instrucciones Contradictorias.....	145
Tabla 85.- Tareas ajenas al puesto de trabajo	146
Tabla 86.- Apoyo de los jefes.....	148
Tabla 87.- Apoyo de los compañeros de trabajo.....	149
Tabla 88.- Apoyo de tus subordinados	150
Tabla 89.- Apoyo de personas que trabajen en la empresa.....	151
Tabla 90.- Relaciones Interpersonales	152
Tabla 91.- Conflictos Interpersonales	153
Tabla 92.- Situaciones de violencia física.....	154
Tabla 93.- Situaciones de Violencia Psicológica.....	156
Tabla 94.- Situaciones de Acoso sexual	157
Tabla 95.- Resolución de conflictos interpersonales	159
Tabla 96.- Discriminaciones	160

Índices gráficos

Gráfico 1.- ¿Trabajas los sábados?.....	53
Gráfico 2.- ¿Trabajas los domingos y festivos?.....	54
Gráfico 3.- Tiempo de descanso semanal	55
Gráfico 4.- Vida Laboral- Vida Social.....	56
Gráfico 5.- Posibilidad de atender asuntos personales	57
Gráfico 6.- Tiempos de pausas reglamentarias.....	59
Gráfico 7.- Tiempo de pausas no reglamentarias	60
Gráfico 8.- Ritmo de Trabajo	61
Gráfico 9.- Actividad y Tareas a realizar	62
Gráfico 10.- Distribución de Tareas	63
Gráfico 11.- Distribución del entorno	65
Gráfico 12.- Como realizar su trabajo.....	66
Gráfico 13.- Cantidad de Trabajo	67
Gráfico 14.- Calidad de Trabajo	68
Gráfico 15.- Resolución de Situaciones	69
Gráfico 16.- Turnos Rotativos.....	70
Gráfico 17.- Tiempo de Trabajo	72
Gráfico 18.- Ejecución del Trabajo	73
Gráfico 19.- Ritmo de Trabajo	74
Gráfico 20.- Tiempo de Atención al Trabajo	76
Gráfico 21.- Atención al Trabajo	77
Gráfico 22.- Atención a varias tareas.....	78
Gráfico 23.- Interrupción por otras tareas	79
Gráfico 24.- Alteraciones de trabajo por interrupciones	80
Gráfico 25.- Frecuencia de cantidad de trabajo.....	82
Gráfico 26.- Frecuencia horas extras	83
Gráfico 27.- Cantidad de Trabajo	84

Gráfico 28.- Complejidad del Trabajo	85
Gráfico 29.- Solicitud de consejo o ayuda.....	87
Gráfico 30.- Aprendizaje de cosas o métodos nuevos.....	88
Gráfico 31.- Adaptación de Nuevas situaciones.....	89
Gráfico 32.- Toma de Iniciativa	90
Gráfico 33.- Requerimiento de tener buena memoria	92
Gráfico 34.- Creatividad.....	93
Gráfico 35.- Trato con personas ajenas.....	94
Gráfico 36.- Ocultar emociones ante superiores jerárquicos	95
Gráfico 37.- Ocultar emociones ante subordinados.....	96
Gráfico 38.- Oculto emociones ante compañeros de trabajo.....	98
Gráfico 39.- Ocultar emociones ante personas ajenas	99
Gráfico 40.- Exposición a situaciones emocionales	100
Gráfico 41.- Respuesta frente a los problemas emocionales	102
Gráfico 42.- Trabajo Rutinario	103
Gráfico 43.- Sentido de las tareas	104
Gráfico 44.- Contribución de las tareas.....	105
Gráfico 45.- Reconocimiento por parte de superiores	106
Gráfico 46.- Reconocimiento por parte de compañeros de trabajo.....	107
Gráfico 47.- Reconocimiento por parte de personas ajenas	109
Gráfico 48.- Reconocimiento por parte de familiares y amigos.....	110
Gráfico 49.- Participación en cambio de equipos y materiales	111
Gráfico 50.- Participación en cambios en la manera de trabajar	113
Gráfico 51.- Participación en nuevos o mejores productos o servicios	114
Gráfico 52.- Participación reestructuración o reorganización de áreas de trabajo.....	115
Gráfico 53.- Participación en cambios de la dirección o superiores.....	117
Gráfico 54.- Participación en contratación o incorporación de nuevos empleados	118
Gráfico 55.- Participación en la elaboración de nuevas normas.....	119
Gráfico 56.- Supervisión en el método para realizar el trabajo	120
Gráfico 57.- Supervisión en la planificación del trabajo	122
Gráfico 58.- Supervisión en el ritmo de trabajo	123
Gráfico 59.- Supervisión en la calidad del trabajo.....	124
Gráfico 60.- Posibilidades de formación	125
Gráfico 61.- Posibilidades de promoción.....	126
Gráfico 62.- Requisitos de promoción.....	127
Gráfico 63.- Situación de la empresa en el mercado.....	128
Gráfico 64.- Desarrollo profesional.....	130
Gráfico 65.- Formación dada por la empresa	131
Gráfico 66.- Correspondencia entre el esfuerzo y las recompensas	132
Gráfico 67.- Comodidad del salario que recibido	133
Gráfico 68.- Claridad de las funciones a realizar	134
Gráfico 69.- Ejecución de las funciones a realizar	136
Gráfico 70.- Cantidad de trabajo a realizar.....	137
Gráfico 71.- Calidad de trabajo a realizar.....	138
Gráfico 72.- Tiempo para realizar el trabajo	139
Gráfico 73.- Claridad en la responsabilidad del puesto de trabajo	141

Gráfico 74.- Falta de los recursos humano o materiales	142
Gráfico 75.- Pasar por alto los métodos ya establecidos	143
Gráfico 76.- Conflictos morales en el trabajo.....	145
Gráfico 77.- Recibo instrucciones Contradictorias	146
Gráfico 78.- Tareas ajenas al puesto de trabajo	147
Gráfico 79.- Apoyo de los jefes	148
Gráfico 80.- Apoyo de los compañeros de trabajo.....	150
Gráfico 81.- Apoyo de tus subordinados.....	151
Gráfico 82.- Apoyo de personas que trabajen en la empresa	152
Gráfico 83.- Relaciones Interpersonales	153
Gráfico 84.- Conflictos Interpersonales	154
Gráfico 85.- Situaciones de violencia física	155
Gráfico 86.- Situaciones de Violencia Psicológica	157
Gráfico 87.- Situaciones de Acoso sexual	158
Gráfico 88.- Resolución de conflictos interpersonales	160
Gráfico 89.- Discriminación.....	161

RESUMEN

Esta tesis se centra en el estudio de la evaluación de los riesgos psicosociales mediante la metodología Fpsico versión 4.0 y consecutivamente en la identificación de los factores de riesgo que afectan al personal directivo de un instituto de la ciudad Quito.

Una vez aplicada la metodología dio como resultado que el factor de riesgos psicosocial que más afecta a la población de estudio es el de carga de trabajo ya que el 57.5% de los directivos encuestados muestran un nivel de riesgo muy elevado, seguido de la variable de relaciones y apoyo social con un 50% de riesgo muy elevado, luego la variable de desempeño del rol con un 45% de nivel de riesgo alto.

Posteriormente la participación / supervisión con un 40% de un nivel de riesgo muy elevado, seguidamente la variable de demandas psicológicas con un 32.5% de riesgo muy elevado y por último la variedad / contenido con un 17.5% de riesgo muy elevado.

Para el control de todos los factores mencionados anteriormente se propone las medidas correctivas y preventivas para cada uno de estos, dichas medidas ayudaran a mejorar las condiciones de trabajo dentro del Instituto.

Palabras Claves: Factores de riesgo Psicosociales, control de factores, medidas preventivas y correctivas, condiciones de trabajo.

ABSTRACT

This thesis focuses on the study of the assessment of psychosocial risks using the Fpsico version 4.0 methodology and consecutively in identifying the risk factors affecting the management staff of an institute in Quito.

Once applied the methodology resulted in the psychosocial risks factor that most affects the study population is the workload since the 57.5% of managers surveyed show a very high level of risk, followed by the relationship and social support variable with 50% very high risk, then the role performance variable with a 45% high risk level.

Subsequently the participation / supervision with a 40% of a very high level of risk, then the psychological demands variable with a 32.5% very high risk and finally the variety / content with a 17.5% very high risk.

Corrective and preventive measures for each of these are proposed for the control of all the factors mentioned above, these measures will help improve working conditions within the institute.

Keywords: Psychosocial risks factors, factor control, preventive and corrective measures, working conditions.

CAPITULO I.

INTRODUCCIÓN

1.1 Problema de Investigación

1.1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1.1 Diagnóstico del problema

El concepto teórico de los riesgos psicosociales fue definido la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en 1984 como “Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, 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, NTP 926, 2012).

“En la actualidad la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo ya no tienen solo en cuenta los riesgos físicos, químicos, biológicos del medio ambiente, si no también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa que pueden influir considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador.” (OIT, FACTORES PSICOSOCIALES, 2010).

“Los factores psicosociales que se hallan en el medio ambiente de trabajo son muchos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos físicos y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos los factores van a interactuar y repercutir sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores.” (OIT, FACTORES PSICOSOCIALES, 2010, pág. 10)

Por lo expuesto, se detalla varias causas que promueven la aparición de riesgos psicosociales, conforme el siguiente detalle:

- Característica de la tarea
- Estructura de la organización
- Características del trabajo
- Características de la empresa
- La organización del tiempo de trabajo.
- Características del empleo

“Los problemas sobre la salud de los trabajadores van a surgir cuando la exigencia de la tarea no se adapte a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador.” (Bastida, 2013).

“En este caso las consecuencias perjudiciales, por otro parte, no se dan sobre las personas, si no sobre la organización, reflejándose un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad. Etc.”. (Bastida, 2013).

En la VI Encuesta de Condiciones del Trabajo que se realizó en España por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se demostró que el 70,9% de los trabajadores que sufren riesgo psicosocial son más propensos a enfermedades profesionales o accidentes de trabajo también dentro de este estudio menciona que los trabajadores que están expuesto a los factores de riesgo psicosocial presentan porcentajes más altos de sintomatología (problemas de sueño, dolores de cabeza, cansancio, mareos) (INSHT, 2012).

Asimismo, en la Quinta encuesta europea sobre Condiciones de Trabajo se manifiesta que el 60% de las personas encuestadas mostraron problemas relacionados con el exceso de carga de trabajo. También dentro de la encuesta se menciona que como consecuencia de la exposición a estos factores un 20% de los trabajadores encuestados en los 27 países de la Unión Europea informaron que su trabajo supone un riesgo a la salud mental. (UE, 2012).

En cambio, sí se habla de los efectos de los factores psicosociales según el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) son el desarrollo de hipertensión arterial, se puede producir enfermedades cardiovasculares, trastornos respiratorios, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicos y endocrinológicos. Además, otras causas pueden ser el dolor de cabeza, trastornos musculoesqueléticos, depresión y otros trastornos relacionados con la salud mental.

En la actualidad en el Instituto Tecnológico se identifica que los directivos tienen presión por parte de otras Instituciones debido a toda la documentación que tienen que presentar, también existen una mala organización de trabajo debido a que dentro del área no tiene bien definidos sus roles y tienen mucha carga debido a que hay directivos que tienen más actividades que otros. En el presente en el Instituto se han encontrado diversos casos de ausentismo laboral, además de que varios directivos presentan dolores musculares, y dolores de cabeza generados por el estrés y también presentan fatiga y agotamiento y esto se debe a la carga mental de trabajo.

1.1.1.1 Pronóstico del Problema

Dentro del control de pronóstico se contempla que al no realizarse una correcta evaluación de los riesgos psicosociales dentro del Instituto Tecnológico los niveles de

riesgo pueden llegar a aumentar y esto tendría una repercusión directa en la salud de las autoridades.

Es decir que esto llegaría a desencadenar que los niveles de ausentismo o enfermedades sean elevados o peor aún que los directivos lleguen a presentar enfermedades como: hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, trastornos dermatológicos, trastornos respiratorios o hasta enfermedades inmunitarias, también se pueden llegar a presentar ciertos efectos en los trabajadores como los dolores de cabeza, depresión, trastornos musculoesqueléticos, en la actualidad los directivos del Instituto ya han presentado ciertos efectos generados por la mala identificación y evaluación de los riesgos psicosociales y sus variables y estos efectos son: dolores de cabeza y dolores musculares.

Asimismo, al controlar o prevenir los riesgos psicosociales va a ocasionar que el nivel de exigencia baje y que las autoridades no cumplan de una manera adecuada sus actividades y esto puede producir la aparición de ciertos factores que afectan la salud mental, también dentro del Instituto puede llegar a existir un alto índice de estrés debido a la presión que generan otras instituciones y esto puede ocasionar que los directivos experimenten ciertos efectos negativos en su salud.

Dentro del Instituto existe una carga mental de trabajo alta y esto puede generar que aparezcan consecuencias negativas para la salud de los diferentes directivos, es decir que actualmente esto ya se está presentando en el Instituto debido a que ya existen altos índices de que las autoridades están sufriendo fatiga, agotamiento y estrés.

1.1.1.2 Control del Pronostico

El control de pronóstico son el conjunto de varios aspectos una vez implementada la metodología y estos serían en primer lugar que con el método aplicado puede realizar una correcta identificación y evaluación de los riesgos psicosociales que están afectando al personal directivo del Instituto, otro aspecto es que de las 9 (nueve) variables que se estudian se determinan los diferentes niveles de riesgo, es decir que se puede establecer cuáles son los riesgos que tienen un mayor nivel de exposición para los directivos del Instituto y los pueden llegar afectar su salud.

Un aspecto importante es que dentro de la metodología también se muestran cuáles tienen un riesgo moderado, elevado y los que tienen una situación adecuada, un aspecto que no se debe dejar a un lado es el conocimiento de cuáles son los riesgos elevados y proponer las medidas correctivas y preventivas que ayudaran a mejorar las condiciones de trabajo, y así poder reducir los factores de riesgo con un nivel elevado.

Otro aspecto positivo es que con las variables demográficas se tiene una visión más clara sobre el horario de trabajo, el estado civil, el tiempo de servicio, el género de las autoridades; es decir, cuántos hombres y mujeres trabajan en el área y las edades de cada uno de los directivos. Otro ítem importante es la tabulación de datos que se realizan mediante 44 preguntas del cuestionario y permiten obtener la tendencia de respuesta de los factores más importante.

1.1.2 Objetivo General

Valorar los riesgos psicosociales de los directivos de un Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito, a través de la metodología Fpsico versión 4.0 para la identificación de las medidas preventivas y correctivas.

1.1.3 Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos psicosociales presentes, por medio de la metodología Fpsico versión 4.0 en el Instituto Tecnológico.
- Evaluar los riesgos psicosociales presentes con la metodología Fpsico versión 4.0 con el propósito de obtener mejoras dentro del ámbito laboral del instituto.
- Proponer acciones preventivas y correctivas que permitan mejorar la condición del trabajo en el Instituto Tecnológico para ayudar a la prevención de los riesgos psicosociales.

1.1.4 Justificación

En el presente año 2019 en el país se ha observado varias clases de riesgos como los riesgos físicos, químicos, mecánicos, psicosociales, biológicos y ergonómicos, uno de estos son los riesgos psicosociales los cuales han tenido una gran importancia en la salud de los trabajadores. Por lo cual, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los directivos del Instituto Tecnológico es de gran interés ya que hay varios estudios que hablan de este ampliamente tema.

Por este motivo, el presente trabajo realizará la identificación de los factores de riesgo psicosociales a través de la metodología Fpsico versión 4.0 para la evaluación de dichos factores en el Instituto ubicado en la ciudad de Quito, con el propósito de conocer el nivel de riesgo y establecer las acciones preventivas y correctivas.

Después de haber realizado la evaluación de los riesgos psicosociales los resultados permitirán identificar acciones concretas para reducir el nivel de riesgo y así mejorar las condiciones de trabajo de los directivos dentro del Instituto Tecnológico.

El Instituto de la presente investigación es una institución pública, de educación tecnológica superior orientada hacia una cultura de investigación y emprendimiento que ayuda a la formación de tecnólogos, esta investigación centrada en los directivos que conforman el Instituto y en las actividades que realiza a lo largo de su jornada laboral.

El instituto cuenta con aproximadamente 40 personas en el área directiva que trabajan bajo políticas y planes de gestión integrada, donde se estipulan los procedimientos de trabajo de los directivos realizan y los tiempos que deben cumplir para poder entregar las tareas asignadas. Esto conlleva a que los trabajadores perciban alta demanda de trabajo y estrés en sus actividades cotidianas, por lo que este estudio permitirá plantear acciones para la prevención y corrección de los distintos factores de riesgo.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 325 prevé que: "...El estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras ytrabajadores...".

En cambio, en el Artículo 326 de la carta magna establece: "...El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado ypropicio, que garantice la salud, integridad, seguridad, y bienestar...".

El Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo N° 0082 establece la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral respecto a las instituciones públicas y privadas cuando estas tenga más de 10 trabajadores deberán implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales relacionado con las acciones que fomenten la cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades, según los formatos que expiden las autoridades del ramo laboral.

El brindar condiciones adecuadas de trabajo es tarea de todos los miembros de la organización y es un deber como empleadores fomentar acciones que permitan crear espacios de trabajos que prevengan situaciones de riesgo, discriminación u otras que conlleven problemáticas sociales, físicas o psicológicas.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema.

En la actualidad, en la literatura que mencionan los riesgos psicosociales se destaca que hay tres formas de referirse a los aspectos psicosociales como: “Factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo, se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas. Quizás sea oportuno tratar de matizarlas.” (Bernardo Jimenez, 2010, pág. 5).

Por eso los riesgos psicosociales se pueden definir como “aquellas condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo, así como la productividad empresarial.” (Fernandez, 2010, pág. 22).

El Autor Pozo establece que la clasificación de los factores psicosociales puede ser motivados por: “Las características del puesto de trabajo, la organización de trabajo y las características personales”. (Pozo, 2018, pág. 23).

Por eso para profundizar más en el tema se podrá observar diferentes estudios que hablan de los factores de riesgo psicosocial a nivel mundial. En Europa existe la V encuesta nacional sobre condiciones del Trabajo que revelo los riesgos laborales más prevalentes en el ámbito psicosocial son: el trabajo intenso, las jornadas laborales prolongadas, los ritmos de trabajos elevados y las elevadas exigencias. Además, otro dato interesante que se menciona es que el estrés tiene una alta prevalencia entre los trabajadores europeos.

Asimismo en la misma encuesta se puede observar que la mayoría de los riesgos psicosociales fueron causantes de accidentes y enfermedades, para poder demostrar esto mediante un estudio, en España se realizó la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo que dice que el 70,9% de trabajadores expresa que la principal causa de los accidentes dentro de su jornada laboral eran por los riesgos psicosocial .(Monte, 2012).

Otro estudio realizado en España revelo que dentro de las empresas españolas existen varios factores de riesgo psicosocial con un porcentaje muy alto como son: la carga de trabajo que obtuvo el 46.02% y también la ambigüedad del rol que logró conseguir el porcentaje de 45.52%. (Gil Monte , Vilchez , Sanchez, & Llorca, 2016).

Al habla de que dentro de los estudios europeos existen una mayor prevalencia de estrés entre los trabajadores, con esto se puede deducir que el estrés es uno de los riesgos psicosociales más importantes y globales debido a que actúa como una respuesta general ante la exposición de los factores psicosociales de riesgo.

Está demostrado en varios estudios que se han efectuado, como por ejemplo en el estudio de EU- OSHA que determino el 25% de trabajadores europeos consideran que el estrés es frecuente en sus lugares de trabajo. (EU-OSHA, 2014). También en la Encuesta de calidad de vida en el trabajo debido a que los resultados conseguidos expusieron que el

49.9% de los trabajadores presentan un alto nivel de estrés. (Encuesta Calidad de vida en el trabajo , 2010).

En Latinoamérica hay varios estudios sobre los factores psicosociales como por ejemplo en Chile se ejecutó un estudio a un grupo específico de trabajadores y los resultados que arrojaron fueron que el 18% de los encuestados sufrían de estrés, y que la mayor prevalencia de este factor estaba en el grupo de las mujeres. (Ansoleaga, Díaz, & Mauro, 2016).

En Argentina en cambio se efectuó la I encuesta Nacional a trabajadores sobre empleo, trabajo, condiciones y medio ambiente laboral y aquí los resultados proyectaron que más del 92% de los trabajadores necesitan un nivel alto de concentración para realizar sus tareas y también estos resultados lanzaron que el 68% de las personas encuestadas realizan varias tareas a la vez. (Cornelio, 2009).

Asimismo, en Centro América existe una encuesta sobre las condiciones de trabajo que demostró que el 45% de los trabajadores sufren algún tipo de riesgo psicosocial. (Benavides, y otros, 2012).

En cambio, en el Ecuador existen tesis que hablan sobre la evaluación de factores psicosociales como por ejemplo el estudio que se realizó en la Universidad de Cuenca y señaló que el 29,3% de los trabajadores sufrían de estrés. Además, se habla de la sintomatología producida por estos factores, el estudio expuso que el 24,9% de los trabajadores sufren de alguna enfermedad y en cambio el 19% tiene trastornos psicosomáticos o funcionales. (Benalcazar, 2016).

También, con el presente estudio se procura que se dé cumplimiento a lo establecido en la Normativa legal en el país, tales como:

1. Constitución de la República del Ecuador

Art. 331.- “El estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 325.- “El estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

Art.326.- “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios”:

5.- “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice la salud, integridad, seguridad, y bienestar.”

2. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones:

Capítulo II, Artículo 4

Art.4.- “En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán proporcionar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.”

Capítulo III, Artículo 11, Literal b

Art.11.- “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.”

b) “Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicas u otros sistemas similares, basados en el mapa de riesgos;”

Capítulo V, Artículo 6

Art.6.- “El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.”

2. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Capítulo I, Artículo 1, Literal b

Art.1.- “Según lo dispuesto por el Artículo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos”:

b) “Gestión Técnica”

- 1) Identificación de los factores de riesgo
- 2) Evaluación de los factores de riesgo

- 3) Control de los factores de riesgo
- 4) Seguimiento a las medidas de control.

3. Código Orgánico Integral Penal

Sección Quinta, Artículo 177

Art 17.- Actos de Odio. – “La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultura, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio.”

4. Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. – “Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

- 2) Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.”

5. Resolución CD 513, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo

Capítulo II, Artículo 9

Art.9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. “Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.”

Capítulo V, Artículo 55

Art.55.- Mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo: “Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

Acción Técnica

- Identificación de peligros y factores de riesgo
- Medición de factores de riesgo
- Evaluación de Factores de riesgo
- Control operativo integral
- Vigilancia ambiente laboral y de la salud
- Evaluaciones periódicas

6. Acuerdo Ministerial N° MTD-2017-0082, Publicado en el Registro Oficial N°16 con fecha 16 de junio de 2017, Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral

Art.9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

- “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que

deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.”

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica.

Los riesgos laborales son “el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. La palabra riesgo indica la probabilidad de ocurrencia de un evento tal como una caída o descarga eléctrica.” (Creus, 2006).

Hay que también tener en cuenta que dentro de los riesgos laborales tenemos su respectiva clasificación y esta es la siguiente: Riesgos físico, químico, biológico, ergonómico, psicosocial y mecánico, una vez establecido eso procederemos a definir el riesgo psicosocial que va a hacer el enfoque principal de este estudio.

Una vez especificado la clasificación de los riesgos laborales, podemos definir que los riesgos psicosociales son “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mental”. (Moreno, 2011).

Asimismo, tenemos que decir que los factores psicosociales de riesgo son “factores que se van a evidenciar inmediatamente o a mediano o largo plazo, y son tan determinantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo.” (Moreno & Garrosa, 2013).

También hay que tener en cuenta que el riesgo psicosocial, “no es un simple conflicto de los que suelen presentar en cualquier relación, surgen en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización.” (Gomez, Hernandez, & Mendez, 2014).

Por ese motivo hay que tener en cuenta que existen varios tipos de riesgos psicosocial como: estrés laboral, carga de trabajo, relaciones intrapersonales, comunicación ineficaz, fatiga laboral, violencia entre otros, hay algunos de estos que se presentan más a menudo en las personas como: el estrés laboral, carga laboral y la fatiga.

Para entender un poco más acerca de los factores que anteriormente se mencionaron, se va definir de la siguiente manera:

El estrés laboral “es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.” (RAE, 2012)

En cambio, si se habla de lo que entendemos por carga laboral “es el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de su jornada laboral.” (UGT, 2015)

El acoso laboral es “sinónimo de intimidar, obligar a otro o afectarlo en grupo e igualmente se conoce como terror psicológico, agresión y acoso laboral o psicológico.” (Luna, 2004).

Cuando se estudian los riesgos psicosociales hay ciertas variables que se deben analizar como:

- Característica de la tarea
- Estructura de la organización
- Características del Trabajo
- Características de la empresa
- Organización del tiempo de trabajo

Si se habla de lo que es la característica de la tarea se hace referencia a: la cantidad de trabajo, el desarrollo de aptitudes, sencillez, complejidad, monotonía, repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, iniciativa autonomía, formación requerida, prestigio social de la tarea en la empresa.

Si el trabajador llega a superar el nivel o grado de exigencia de la tarea que vaya a realizar puede llegar a tener consecuencias negativas, tales como:

- ✓ Síntomas de fatiga.
- ✓ Bajo rendimiento
- ✓ Insatisfacción creciente
- ✓ Aumento de los riesgos de accidente.

En cambio, si se menciona lo que es la estructura de la organización agrupa lo concerniente a relaciones personales, definición de competencia, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, desarrollo profesional, ayudas sociales y estilo de mando.

Todo esto puede llegar a causar insatisfacción laboral, mobbing, burnout y estrés derivado del trabajo.

Asimismo, las características del trabajo parten del salario, actividades, estabilidad laboral, competencias, condiciones físicas y psicológicas; así como, a las relaciones interpersonales y el ambiente laboral. Estos factores pueden generar estrés.

En el caso de las características de una empresa se debe considerar el tamaño, el sector, la ubicación geográfica, los estilos de liderazgo, la imagen de la empresa y otros elementos propios.

“Son muchos y variados los efectos que sobre la salud ejercen las condiciones de la organización con relación al tiempo de trabajo, teniendo también repercusión sobre otros aspectos de la vida del trabajador, ya que daña notablemente las relaciones familiares y sociales. Por lo tanto, las relaciones se deterioran al no existir la oportunidad para disfrutar en común en el tiempo de ocio.” (UGT, 2009, págs. 12-18).

“En cambio, los problemas de salud causados por el trabajo a turno y el trabajo nocturno van a ir desde la privación del sueño, fatiga crónica, irritabilidad, depresión hasta el aumento de enfermedades cardiovasculares. Igualmente, lo que son las jornadas de trabajo prolongadas van a causar fatiga y tensión en los trabajadores que están o van a estar sometidos a este factor.” (UGT, 2009, págs. 12-18).

“Los factores psicosociales estudiados dan lugar a la aparición de determinados efectos que pueden originar múltiples y variadas consecuencias sobre el trabajador, motivadas por el medio ambiente laboral (características del puesto) y que incide sobre el trabajador y por las propias características de este (individuales y extralaborales), que al interactuar entre si provocan comportamientos diversos”. (Cortez, 2012).

Los efectos que generan los riesgos psicosociales sobre la salud se van a poder visualizar en el siguiente cuadro:

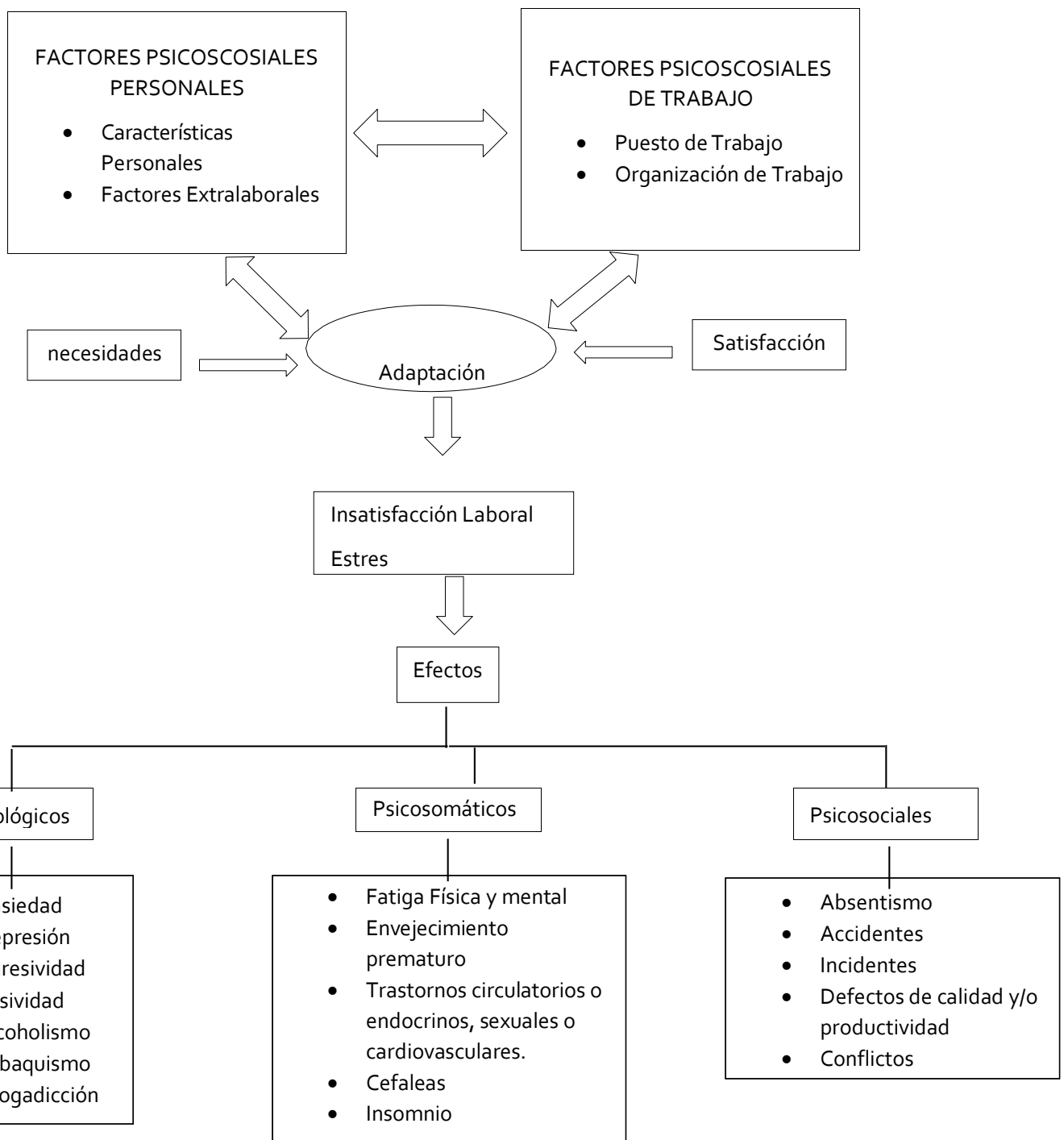


Ilustración 1

(Cortez, Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral, 2012)

1.2.3 Identificación y Caracterización de las Variables.

La NTP 926 identifica 9 factores de riesgo psicosocial y por ese motivo evalúa las siguientes variables:

- Tiempo en el Trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de Trabajo (CT)
- Demandas Psicológicas (DP)
- Variedad/ Contenido (VC)
- Participación/ supervisión (PS)
- Interés por el Trabajador/compensación (ITC)
- Desempeño del Rol (DR)
- Relaciones y Apoyo social (RAS)

A continuación, se va a describir cada una de las variables:

Tiempo de Trabajo: “Este factor hace referencia a los distintos aspectos que tiene que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social”. (INSST, 2012, pág. 2).

Autonomía: “Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre los aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.” (INSST, 2012, pág. 2).

Carga de Trabajo: “Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).” (INSST, 2012, pág. 2).

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.” (INSST, 2012, pág. 2).

Variedad/ Contenido: “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.” (INSST, 2012, pág. 3).

Participación/ Supervisión: “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 sus quehaceres.” (INSST, 2012, pág. 3).

Interés por el Trabajador/ compensación: “El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.” (INSST, 2012, pág. 3).

Desempeño del rol: “Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.” (INSST, 2012, pág. 3).

Relaciones y apoyo social: “El factor relaciones y apoyo social se refiere aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.” (INSST, 2012, págs. 3,4).

En la actualidad existen varios estudios o tesis que hablan de la identificación de los riesgos psicosociales y otros en cambio mencionan los riesgos psicosociales, pero los relacionan con otros factores. Además, dentro del país no hay investigaciones cuya población de estudio sean autoridades o directivos de alguna empresa más bien la mayoría de estas tesis van enfocadas al personal docente o administrativo. Es decir que el tema central del estudio se basara en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales en personal directivo de un Instituto debido a las exigencias de las tareas y por qué ellos pueden ser más propensos a los daños a la salud física y mental.

También se analizara la clasificación de los factores de riesgo y las variables que van de la mano para que se presente un riesgo psicosocial. Igualmente, se habla de los efectos que se generan a la salud cuando existe exposición a estos factores y como la normativa legal proporciona herramientas para su abordaje.

Las variables que se analizan son 9 (nueve) dentro de la metodología utilizada, y estas son: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad /contenido, supervisión / participación, interés por el trabajador / compensación, desempeño del rol y relaciones y apoyo social.

Para entender más cada uno de estos factores, se puede explicar que el tiempo hace referencia al impacto de tiempo de trabajo que el trabajador puede llegar a poseer, pero desde una perspectiva más amplia como son los periodos de descanso, cantidad, calidad y el efecto en la vida familiar.

La autonomía en cambio es aquella que habla de las condiciones del trabajo referente a la capacidad individual que tiene el trabajador al momento de gestionar o tomar decisiones sobre aspectos como las cuestiones de procedimiento, organización en el trabajo entre otras.

La carga de trabajo es aquella que habla de nivel de demanda que el trabajador tendrá que hacer frente durante su trabajo en cambio lo que es la demanda psicológica son las exigencias a las que se tiene que hacer frente.

La variedad / contenido es la sensación de que el trabajo tiene algún significado es decir que el trabajador dentro de la organización se siente valorado y apreciado, lo que se trata de la variable de participación / supervisión se relaciona a dos elementos: una es la participación que el trabajador ejerce dentro de la empresa y la otra es la que ejerce la empresa sobre el trabajador mediante la supervisión de sus tareas.

Interés por el trabajador / contenido es el grado que la empresa u organización muestra preocupación por el trabajador a un largo plazo. Por otra parte, lo que es el desempeño del rol son aquellos problemas que se pueden derivar del mismo puesto de trabajo.

La variable de relaciones y apoyo social es aquella que menciona los aspectos de las condiciones del trabajo que se establecen entre las personas y el entorno de trabajo.

Una vez ejecutada la metodología en los directivos del instituto se podrá observar cuáles son las variables que están presentes en el lugar de trabajo y las que tienen un nivel más alto en el personal directivo; al mismo tiempo, se tendrá una visión más clara de que riesgos psicosociales están afectando y cómo deberíamos actuar ante esa situación.

Para finalizar este capítulo se tiene que observar y comprender los diferentes conceptos aquí presentes, los que van de lo general a lo particular. Esto quiere decir que dentro de la investigación se verá lo que es un riesgo para así entender que es un riesgo psicosocial.

CAPITULO II

MÉTODO.

2.1 Tipo de Estudio.

La presente investigación es de tipo descriptivo-transversal ya que la investigación está enfocada a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el Instituto Tecnológico que permitirá demostrar cuales son los factores psicosociales más importantes que afectan a los directivos del Instituto y en función de eso proponer las medidas preventivas y correctivas del caso.

A continuación, para entender de mejor manera lo que es una investigación descriptivo transversal se presentan las siguientes definiciones:

“El estudio descriptivo es aquel que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido análisis.” (Dakhen, 1986).

“El estudio transversal es un método no experimental para recoger y analizar datos en un momento determinado.” (Montano, 2017).

2.2 Modalidad de investigación

La modalidad de la presente investigación es de campo y bibliográfica, de campo ya que los datos van a ser recogidos directamente en el sitio de trabajo donde se encuentra el objeto de estudio es decir en las oficinas donde están los directivos del Instituto a través

de las encuestas en las que levantan datos que se necesitaran en el estudio y bibliográfica debido que se realiza las consultas de libros, artículos científicos para establecer los elementos conceptuales esenciales.

2.3 Método

El método que se usara en el presente estudio es el Inductivo-Deductivo debido a que dentro de la investigación se basa de un concepto general a otros particulares y en el estudio de campo se analizan las características particulares para identificar el riesgo psicosocial y esto ayudara al desenvolvimiento de la investigación.

2.4 Población y Muestra

La población de estudio de 40 directivos, es decir todos los servidores del nivel jerárquico superior, coordinadores y supervisores del Instituto y se tomará el total de la muestra.

2.5 Selección de instrumentos de Investigación.

Se utilizará la encuesta de la metodología Fpsico versión 4.0, que permitirá a la organización tener una visión más clara de los factores psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores, este instrumento medirá y establecerá cuales son los factores más importantes para así priorizar su control mediante medidas preventivas y correctivas generadas por la organización.

La metodología Fpsico versión 4.0 este compuesto de 44 preguntas, estas son de opción múltiple, donde se utiliza una matriz de valoración multiescala que en la mayoría de las veces es del 1 al 4 o del 1 al 5. La encuesta aplicada es de carácter confidencial.

El perfil valorativo del método es una media aritmética que evalúa cada uno de los factores es decir que la escala que se usa dentro de la metodología es en percentiles para medir cada factor, y si se quiere visualizar de una mejor manera y poder comprender dicha valoración se mostrara una tabla que indica los rangos de los diferentes percentiles y la clase de riesgo a los que pertenecen.

Tabla 1.- Niveles de Riesgo

Percentil Obtenido	Riesgo
Percentil $\geq$ P85	Muy Elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	situación adecuada

Para describir de mejor manera la siguiente tabla hay que entender que existe un riesgo muy elevado se entiende que el percentil tiene que ser mayor o igual a 85, en cambio si dice que tiene un riesgo elevado el percentil tiene que ser menor o igual a 75 o puede ser menor a 65.

Asimismo, al indicar que el riesgo es moderado el percentil tiene que ser menor o igual a 65 o puede ser menor a 75, y para finalizar se expresa que el riesgo se encuentra en una situación adecuada cuando el percentil tiene que ser menor a 65.

También hay que tener en cuenta que este tipo de metodología tiene una estructura final que está conformada de la siguiente manera:

Tabla 2.- Estructura Final de la Encuesta Fpsico versión 4.0

TIEMPO DE TRABAJO (TT)
✓ Trabajo en sábados (ÍTEM 1) ✓ Trabajo en Domingo y festivos (ÍTEM 2) ✓ Tiempo de descanso semanal (ÍTEM 5) ✓ Compatibilidad vida laboral- vida social (ÍTEM 6)
AUTONOMÍA (AU)
• <i>Autonomía Temporal</i> ✓ 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)
• <i>Autonomía Decisional</i> ✓ 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 de trabajo (ÍTEM 10 F) ✓ Resolución de incidencias (ÍTEM 10 G) ✓ Distribución de turnos (ÍTEM 10 H)
CARGA DE TRABAJO (CT)
• <i>Presiones de Tiempo</i> ✓ Tiempo asignado a la tarea (ÍTEM 23) ✓ Tiempo de trabajo con rapidez (ÍTEM 24) ✓ Aceleración del ritmo de Trabajo (ÍTEM 25)

• <i>Esfuerzo de Atención</i> ✓ Tiempo de atención (ÍTEM 21) ✓ Intensidad de atención (ÍTEM 22) ✓ Atención sobre múltiples tareas (ÍTEM 27) ✓ Interrupciones (ÍTEM 30) ✓ Efecto de interrupciones (ÍTEM 31) ✓ Previsibilidad de tareas (ÍTEM 32)
• <i>Cantidad y Dificultad de la Tarea</i> ✓ Cantidad de trabajo (ÍTEM 26) ✓ Dificultad de Trabajo (ÍTEM 28) ✓ Necesidad de Ayuda (ÍTEM 29) ✓ Trabajo fuera del horario habitual (ÍTEM 4)
DEMANDAS PSICOLOGICAS (DP)
• <i>Exigencias Cognitivas</i> ✓ Capacidades requeridas (p.33a- 33e)
• <i>Exigencias Emocionales</i> ✓ Requerimientos de trato con personas (ÍTEM 33 F) ✓ Ocultación de emociones ante superiores (ÍTEM 34) ✓ Exposición a situación de impacto emocional (ÍTEM 35) ✓ Demandas de respuesta emocional (ÍTEM 36)
VARIEDAD / CONTENIDO (VC)
✓ Trabajo Rutinario (ÍTEM 37) ✓ Sentido del Trabajo (ÍTEM 38) ✓ Contribución del trabajo (ÍTEM 39) ✓ Reconocimiento del trabajo (ÍTEM 40)
PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN (PS)
✓ Grado de participación (ÍTEM 11) ✓ Control ejercido por el inmediato superior (ÍTEM 12)
INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPESACIÓN (IC)
✓ Información proporcionada por el trabajador (ÍTEM 13) ✓ 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)
DESEMPEÑO DEL ROL (DR)
✓ Ambigüedad del rol (ÍTEM 14) ✓ Conflicto del rol (ÍTEM 15A – 15D) ✓ Sobrecarga del rol (ÍTEM 15E)
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)
✓ Apoyo social instrumental de distintas fuentes (ÍTEM 16) ✓ Calidad de las relaciones (ÍTEM 17) ✓ Exposición a conflictos intrapersonales (ÍTEM 18A) ✓ Exposición a situaciones de violencia (ÍTEM 18 B – 18D) ✓ Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (ÍTEM 19) ✓ Exposición a discriminación (ÍTEM 20)

Así mismo en la encuesta que va a hacer implementada solicitara las variables socio-demográficas como son: edad, género, estado civil, tiempo en la empresa y el horario de trabajo, para así facilitar la investigación.

El propósito de este instrumento es realizar una evaluación los factores de riesgos psicosociales dentro del nivel directivo del Instituto y así proponer las medidas preventivas para poder controlar dichos riesgos.

CAPITULO III

RESULTADOS.

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales a través de la metodología Fpsico versión 4.0 y poseer los resultados ya calculados, se efectuó un análisis para identificar cuáles son factores de riesgos que perturban al personal directivo del Instituto, y el análisis estos resultados se utilizarán para formular las acciones correctivas y preventivas que ayudaran a mejorar las condiciones del trabajo dentro del área directiva.

3.1 Presentación y Análisis de resultados

La recolección de la información de esta investigación se realizó mediante la aplicación de la metodología Fpsico versión 4.0. Antes de proceder a reunir la información necesaria para el estudio se solicitó al área de seguridad del Instituto la autorización para realizar la encuesta a los directivos, luego se aplicó el test individual dentro del área directiva del Instituto en el horario laboral, la duración de la aplicación de las encuestas fue de 40 minutos aproximadamente.

Inicialmente se procedió a dar una inducción de conceptos general al personal directivo y se expuso el propósito de la investigación; además, que se aseguró la confiabilidad de las respuestas de las encuestas.

Después de recopilar la información necesaria de los 40 directivos se procedió a crear un archivo plano y se realizó la tabulación de los datos de las distintas variables socio demográficas que se pide en el estudio. Se utilizó el software para poder dividir las.

A continuación, se exponen las siguientes tablas de las variables socio-demográficas escogidas para la investigación que compren los siguientes elementos: edad, género, estado civil, tiempo de servicio, horario de trabajo.

En la tabla 3 se muestra la distribución de las edades de los trabajadores que componen el área directiva del Instituto Tecnológico siendo el porcentaje mayor con 12.5 las edades comprendidas entre 45 y 54 años y en el menor porcentaje las edades comprendidas entre 18 y 24 años.

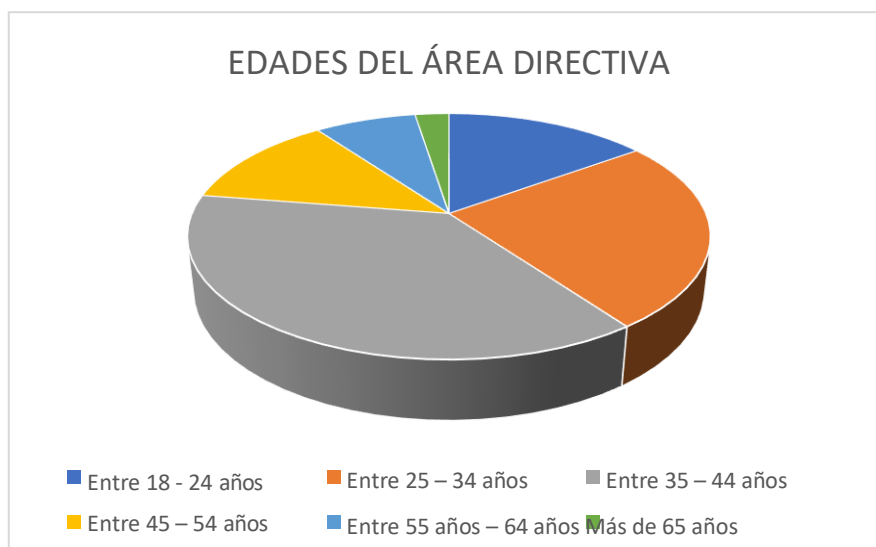
Tabla 3.- Grupos de edades del área Directiva del Instituto Tecnológico

EDAD	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
Entre 18 - 24 años	6	15%
Entre 25 – 34 años	10	25%
Entre 35 – 44 años	15	37.5%
Entre 45 – 54 años	5	12.5%
Entre 55 años – 64 años	3	7.5%
Más de 65 años	1	2.5%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

REPRESENTACIÓN GRAFICA DE EDADES DEL ÁREA DIRECTIVA



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la tabla 4 se muestra la distribución de género del área directiva, en la que se visualiza un porcentaje que representa paridad de género.

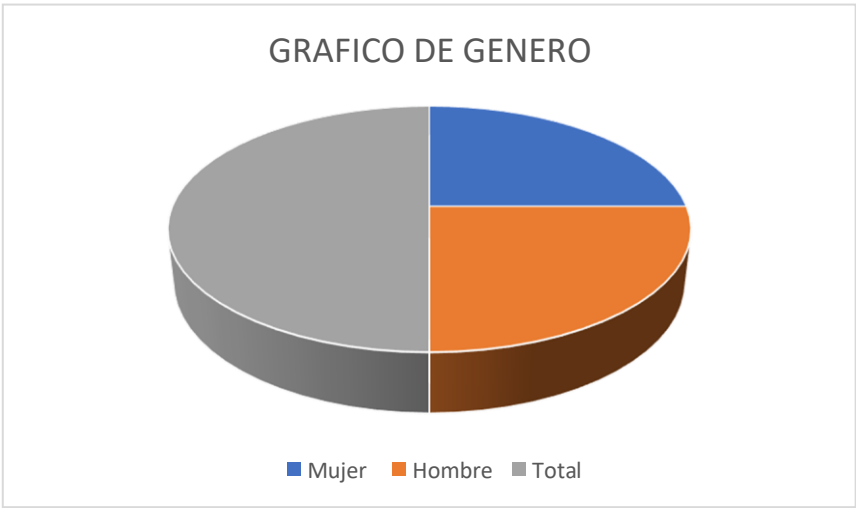
Tabla 4.- Géneros de los trabajadores del área directiva del Instituto Tecnológico

GÉNERO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
Mujer	20	50%
Hombre	20	50%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

REPRESENTACIÓN GRAFICA DE GENERO DEL ÁREA DIRECTIVA



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la tabla 5 se expone el tiempo de servicio del personal directivo que trabaja dentro del Instituto, se destaca un alto porcentaje de tiempo de servicio mayor a 21 años.

Tabla 5.- Tiempo de servicio del personal directivo

TIEMPO DE SERVICIO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
1 – 5 años	4	10%
6 – 10 años	5	12.5%
11 – 15 años	3	7.5%
16 – 20 años	8	20%
21 – 25 años	10	25%
25 años en adelante	10	25%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

A continuación, en la tabla 6 se expone el horario de trabajo del personal directivo, donde se identifica que el 100% de la muestra tienen un horario fijo desde las 7:00 hasta las 18:00.

Tabla 6.- Horario de trabajo del personal directivo

HORARIO DE TRABAJO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
Fijo	40	100%
Por turno	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la tabla 7 se puede observar el estado civil del personal directivo del Instituto Tecnológico, con la siguiente distribución, 37.5% son solteros, 37.5% casados y un 25% divorciados.

Tabla 7.- Estado civil del personal directivo

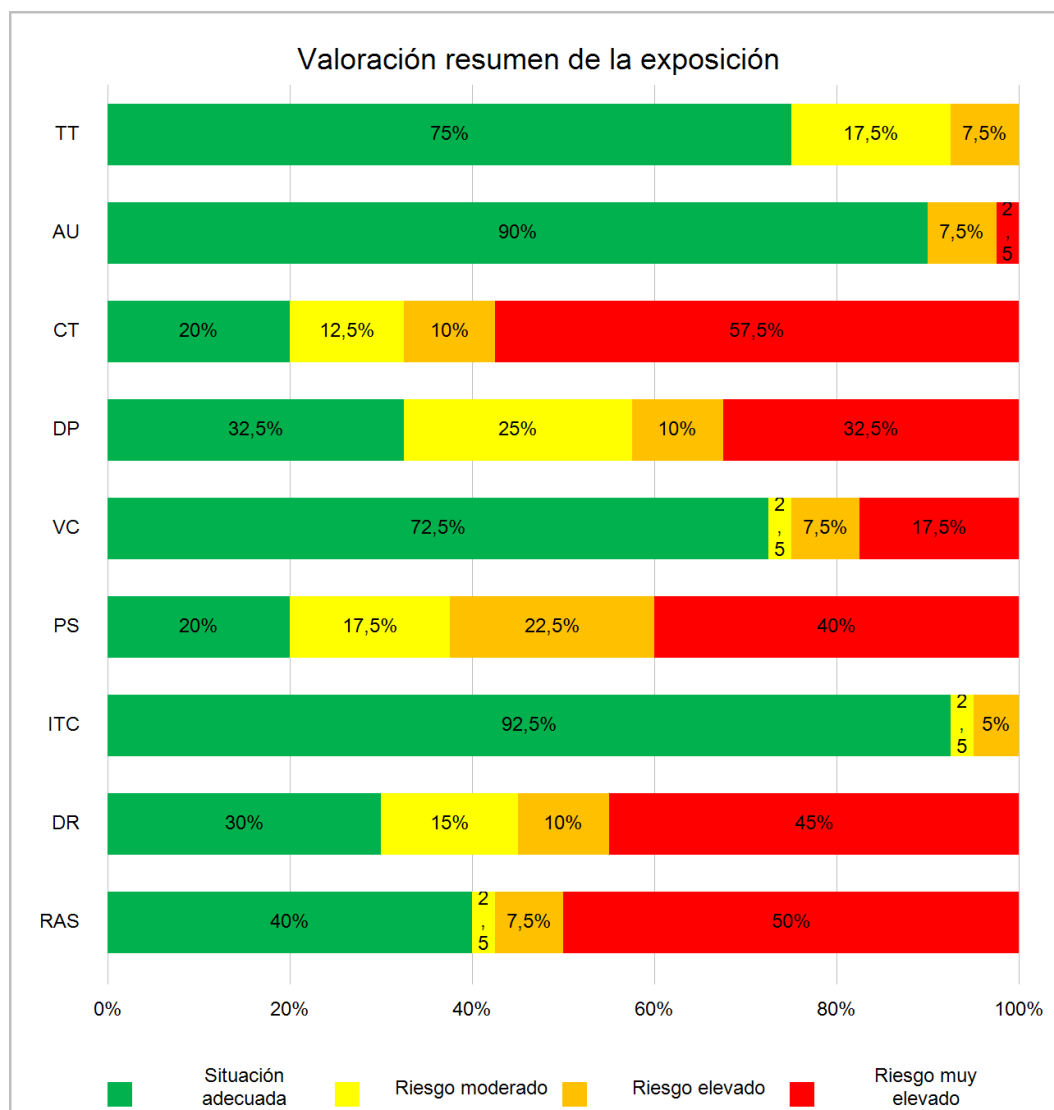
ESTADO CIVIL	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE
Soltero	15	37.5%
Casado	15	37.5%
Divorciado	10	25%
Total	40	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

VALORACIÓN RESUMEN DEL METODO FPSICO VERSION 4.0

Una vez calculado los resultados, se procedió a ingresar manualmente la información de la evaluación realizada y se obtuvo una estimación de la exposición al personal directivo dentro del Instituto Tecnológico a los diferentes factores de riesgo anteriormente mencionados.



Como se puede observar el factor psicosocial que afecta mas a los directivos del Instituto es el factor de carga de trabajo con un 57.2% de un riesgo muy elevado; lo que en este caso es que un porcentaje alto de la población que está siendo afectada, según lo que

revela el estudio. También dentro de esta valoración resumen se identifica el segundo factor más importante que es el de relaciones y apoyo social con un riesgo muy elevado y cuyo porcentaje es 50%.

El tercer factor que está perturbando a las autoridades es el desempeño del rol con un 45% de un riesgo muy elevado. Le siguen participación/supervisión con un 40%, demandas psicológicas con un 32.5% y para finalizar el último factor es variedad/contenido con un 17.5% de un riesgo muy elevado.

TIEMPO DE TRABAJO

Este factor hace referencia a varios 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. Del mismo modo evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad, calidad y efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Esta variable está basada en los siguientes ítems:

¿Trabajas los sábados? **Ítem 1**

Tabla 8.- ¿Trabajas los sábados?

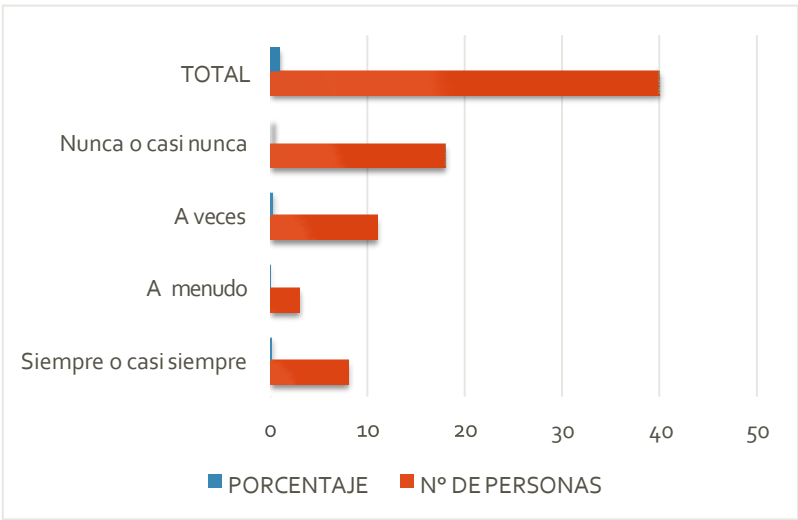
Siempre o casi siempre	20%
A menudo	7.5%
A veces	27.5%
Nunca o casi nunca	45%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la pregunta que hace referencia a si trabajas los sábados, el 45% del personal directivo encuestado contesto que nunca o casi nunca, en cambio el 7.50% de la población encuestada manifestó que a menudo.

Gráfico 1.- ¿Trabajas los sábados?



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Trabajas los domingos y festivos? **Ítem 2**

Tabla 9.- . ¿Trabajas los domingos y festivos?

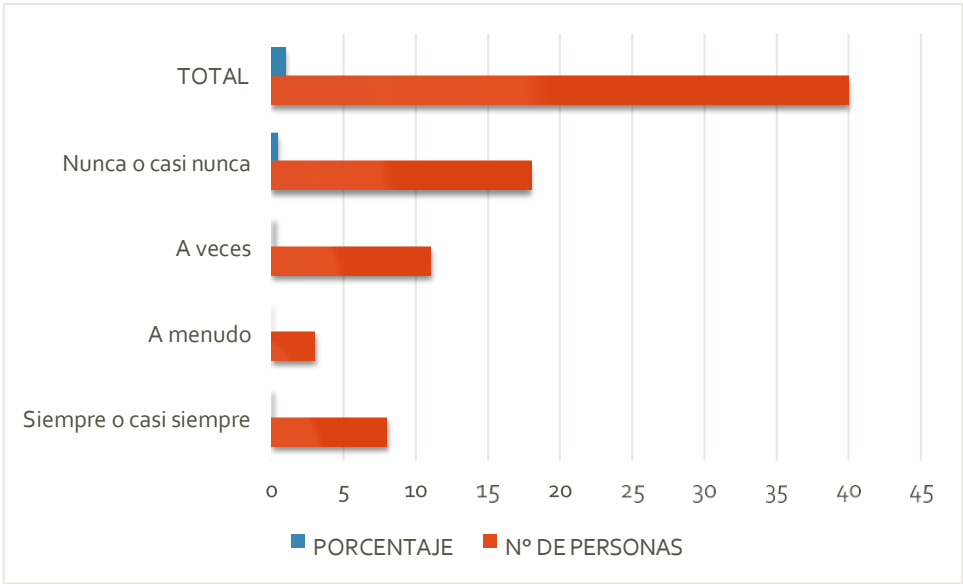
Siempre o casi siempre	20%
A menudo	8%
A veces	28%
Nunca o casi nunca	45%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 45% de la población encuestada reveló que nunca o casi nunca trabajan los días festivos y en cambio el 8% de las personas encuestadas respondió que a menudo.

Gráfico 2.- ¿Trabajas los domingos y festivos?



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 10.- Tiempo de descanso semanal

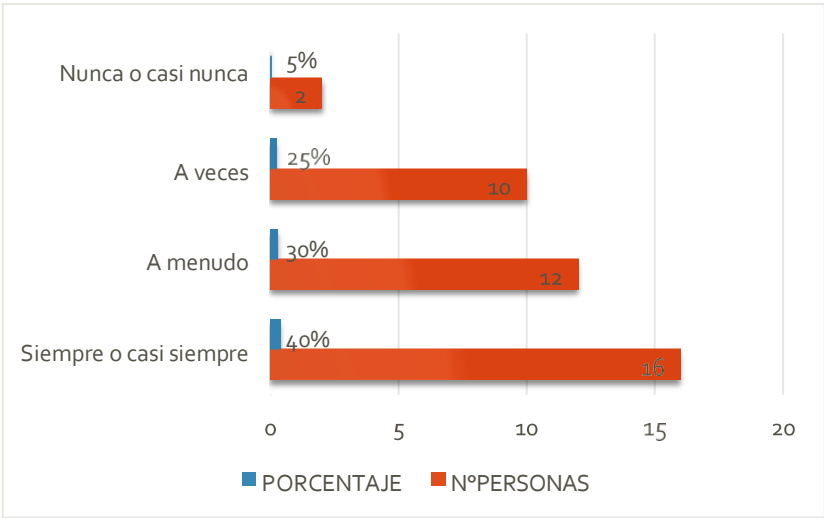
Siempre o casi siempre	40%
A menudo	30%
A veces	25%
Nunca o casi nunca	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta la mayoría de la población es decir el 40% contesto que siempre o casi siempre tiene tiempo de un descanso semanal, y el 5% respondió que nunca.

Gráfico 3.- Tiempo de descanso semanal



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Tu horario de trabajo te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tus familiares y amigos? **Ítem 6**

Tabla 11.- Vida Laboral- Vida Social

Siempre o casi siempre	45%
A menudo	23%
A veces	28%
Nunca o casi nunca	5%

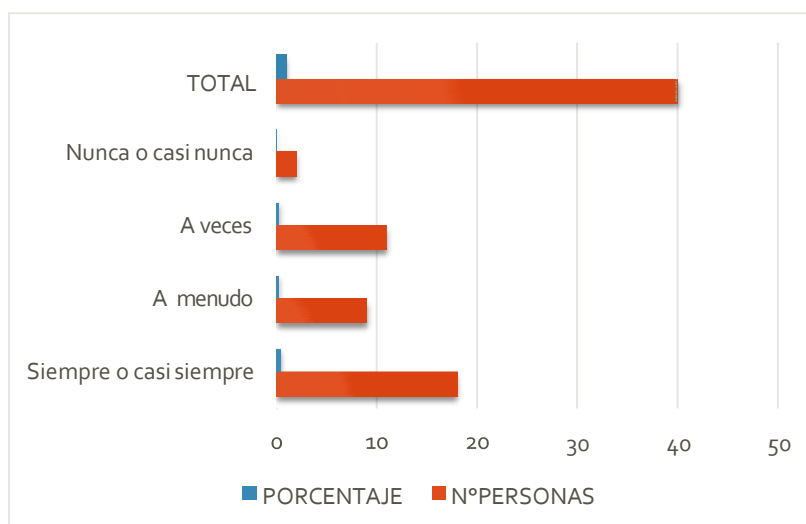
Total	100%
-------	------

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la pregunta sobre la vida laboral y social podemos observar que el 45% del personal directivo encuestado contesto que siempre o casi siempre, en cambio el 5% manifestó que Nunca o casi nunca tienen tiempo libre.

Gráfico 4.- Vida Laboral- Vida Social



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

AUTONOMIA

Esta variable acoge los aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre los aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.

Esta variable está basada en los siguientes ítems:

Autonomía Temporal

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

Ítem 3

Tabla 12.- Posibilidad de atender asuntos personales

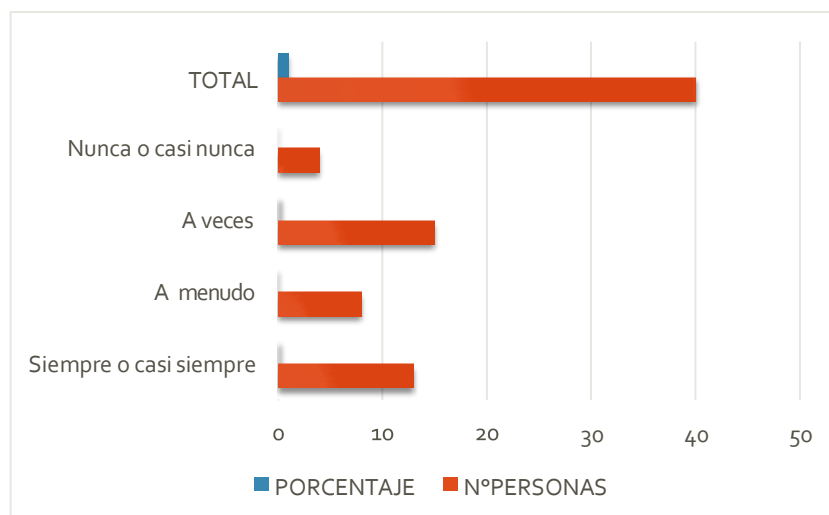
Siempre o casi siempre	33%
A menudo	20%
A veces	38%
Nunca o casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 38% de las personas encuestadas concordó que a veces tienen posibilidad de atender asuntos personales y el 3% indicó que siempre o casi siempre.

Gráfico 5.- Posibilidad de atender asuntos personales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 13.- Tiempos de pausas reglamentarias

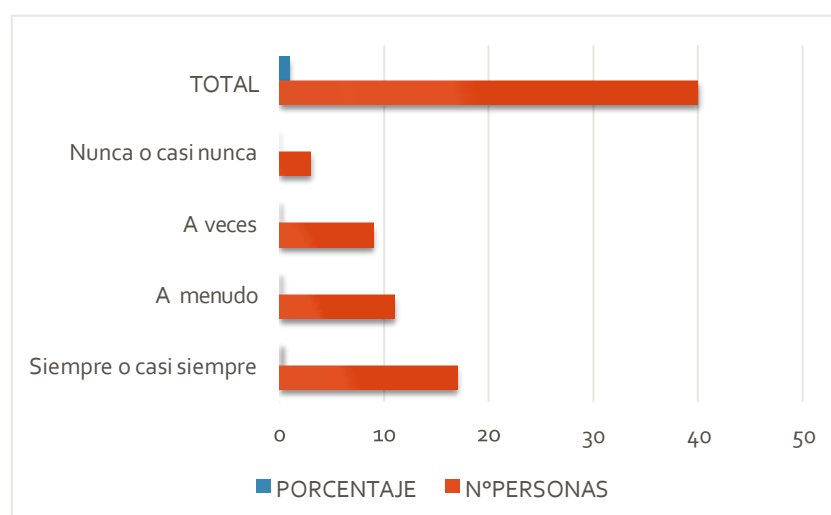
Siempre o casi siempre	43%
A menudo	28%
A veces	23%
Nunca o casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 43% de la población encuestada manifestó que siempre o casi siempre tienen tiempo para pausas reglamentarias y el 8% expreso que nunca o casi nunca.

Gráfico 6.- Tiempos de pausas reglamentarias



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 14.- Tiempo de pausas no reglamentarias

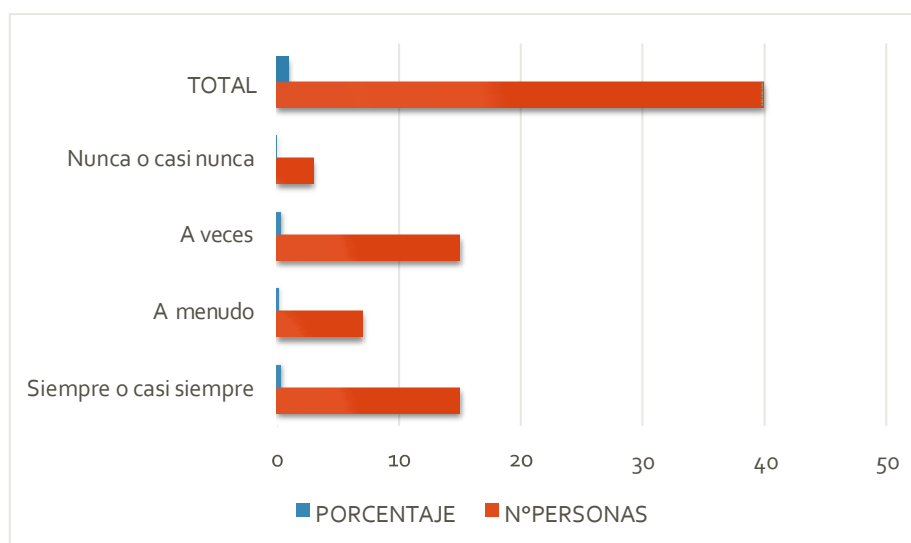
Siempre o casi siempre	38%
A menudo	18%
A veces	38%
Nunca o casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la pregunta sobre el tiempo de pausas no reglamentarias con un 38% hay dos respuestas que sobresalen que son el siempre o casi siempre y la respuesta de a veces, en cambio el 8% del personal directivo encuestado respondió que nunca o casi nunca.

Gráfico 7.- Tiempo de pausas no reglamentarias



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 15.- Ritmo de Trabajo

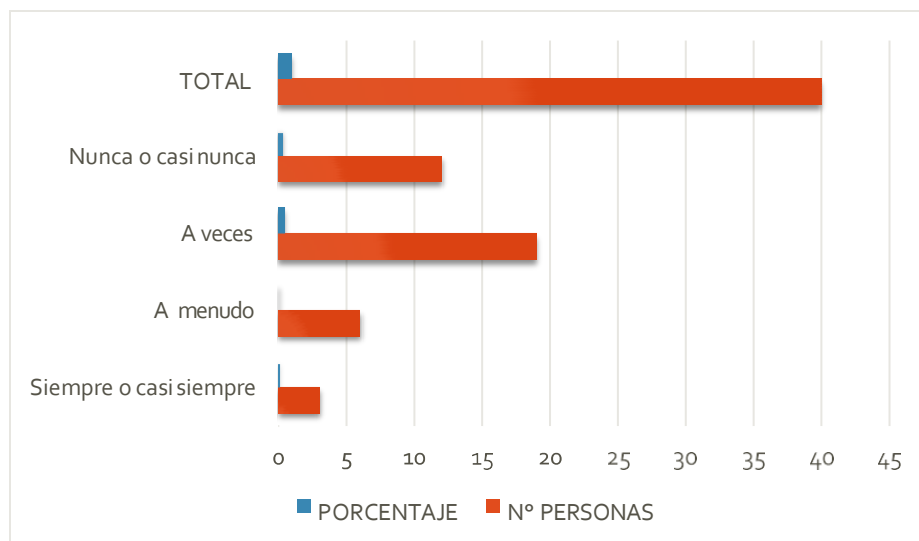
Siempre o casi siempre	8%
A menudo	15%
A veces	48%
Nunca o casi nunca	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 48% de la población encuestada indico que a veces puede marcar su propio ritmo de trabajo, pero el 8% señaló que siempre o casi siempre.

Gráfico 8.- Ritmo de Trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Autonomía Decisional

¿Puedes tomar decisiones relativas a lo que debes hacer (Actividades o tareas a realizar)?

Ítem 10 a

Tabla 16.- Actividad y Tareas a realizar

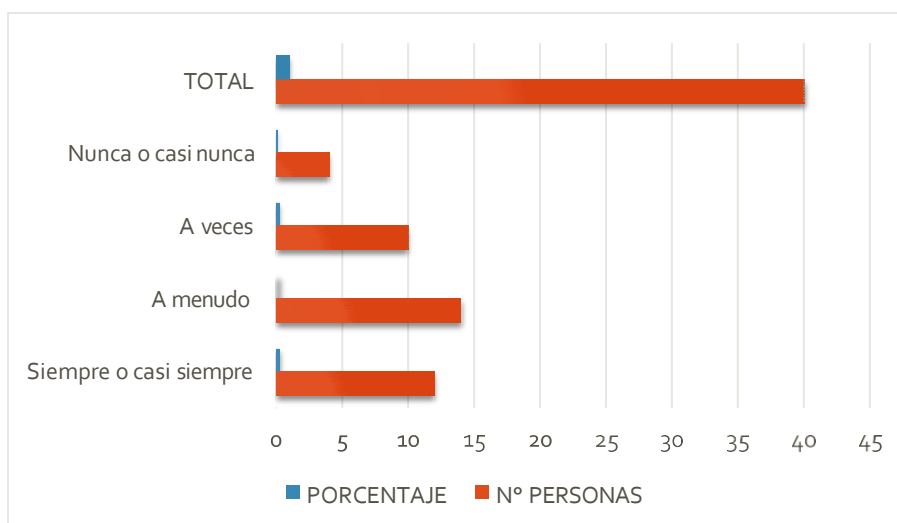
Siempre o casi siempre	30%
A menudo	35%
A veces	25%
Nunca o casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la pregunta que hace referencia a la actividad y tareas a realizar el 35% del personal directivo encuestado contesto que a menudo y en cambio el 10% ratifico que nunca o casi nunca.

Gráfico 9.- Actividad y Tareas a realizar



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas a lo largo de tu jornada laboral? **Ítem 10b**

Tabla 17.- Distribución de Tareas

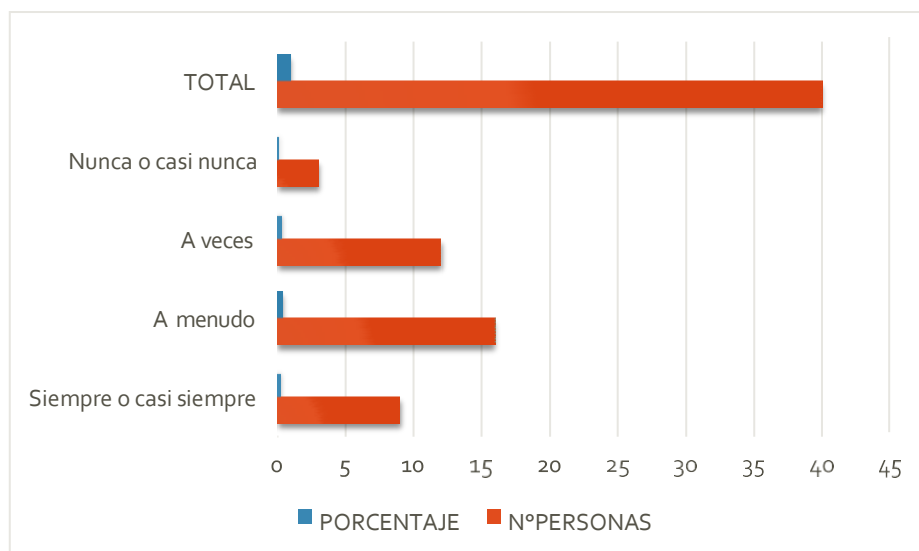
Siempre o casi siempre	23%
A menudo	40%
A veces	30%
Nunca o casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 40% manifestó que pueden tomar decisiones relativas a la distribución de tareas, pero el 8% indico que nunca o casi nunca.

Gráfico 10.- Distribución de Tareas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (Espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)? **Ítem 10 c**

Tabla 18.- Distribución del entorno

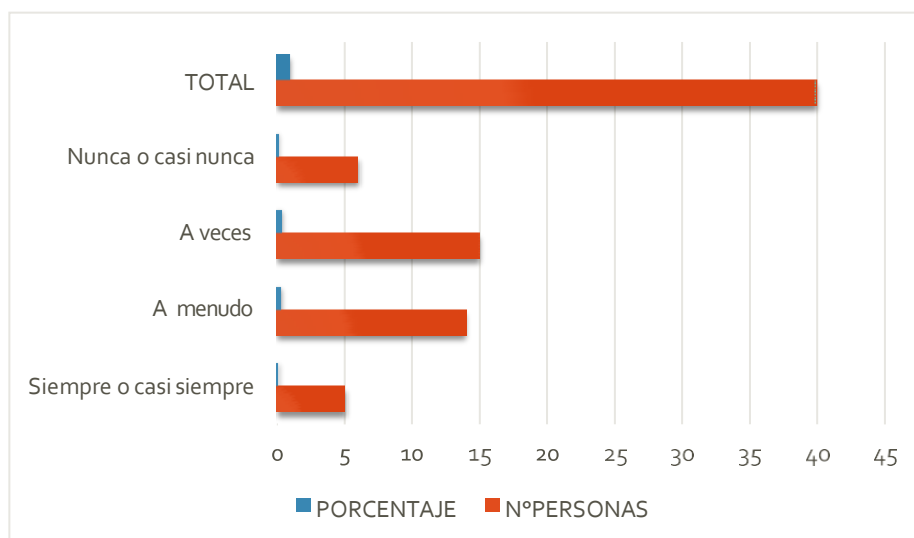
Siempre o casi siempre	13%
A menudo	35%
A veces	38%
Nunca o casi nunca	15%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 38% de las personas encuestadas declaro que a veces pueden tomar decisiones acerca de la distribución del entorno y en cambio el 13% señaló que siempre o casi siempre.

Gráfico 11.- Distribución del entorno



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a como tienes que hacer tu trabajo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)? **Ítem 10 d**

Tabla 19.- Como realizar su trabajo

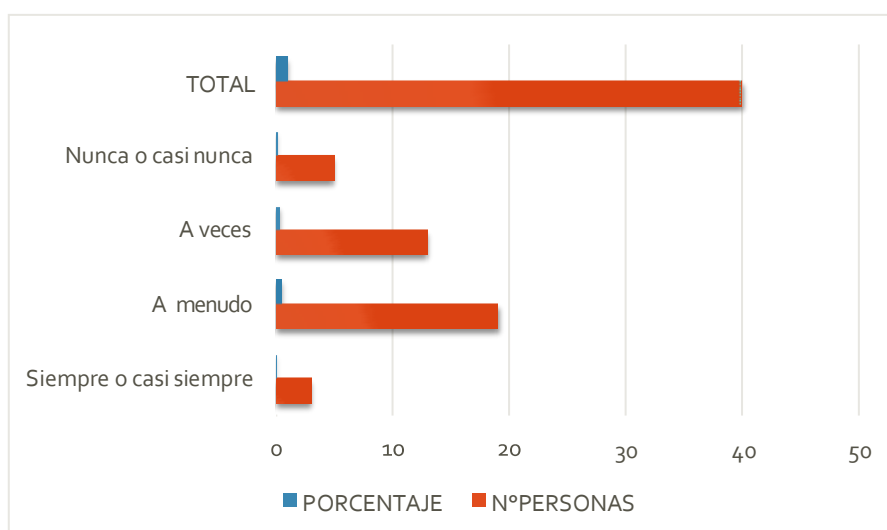
Siempre o casi siempre	8%
A menudo	48%
A veces	33%
Nunca o casi nunca	13%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 48% de la población encuestada indico que a menudo pueden tomar decisiones de cómo realizar su trabajo, pero el 8% manifestó que siempre o casi siempre.

Gráfico 12.- Como realizar su trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 20.- Cantidad de Trabajo

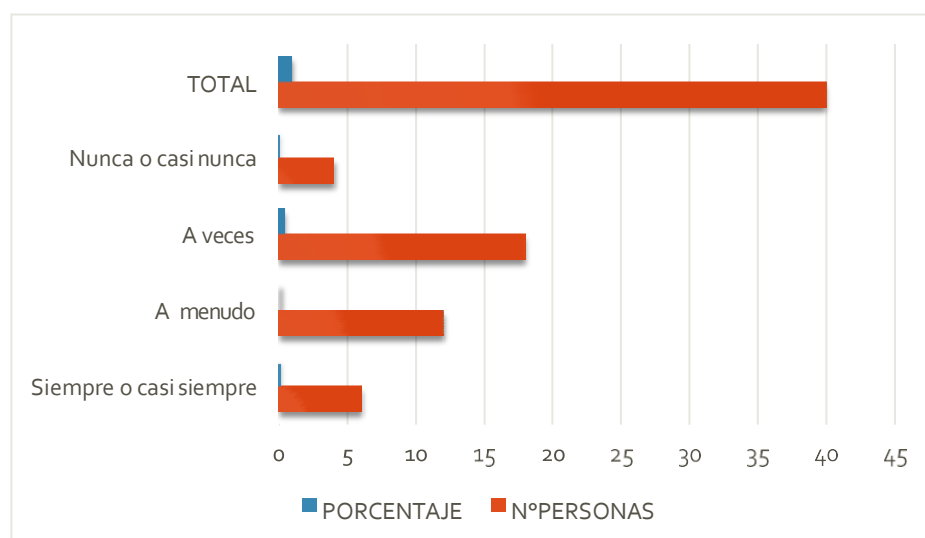
Siempre o casi siempre	15%
A menudo	30%
A veces	45%
Nunca o casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la pregunta sobre cantidad de trabajo el 45% del personal directivo encuestado expresó que a veces y el 10% señaló que nunca o casi nunca pueden tomar decisiones acerca de la cantidad de trabajo.

Gráfico 13.- Cantidad de Trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a la calidad de trabajo que realizas? **Ítem 10 f**

Tabla 21.- Calidad de Trabajo

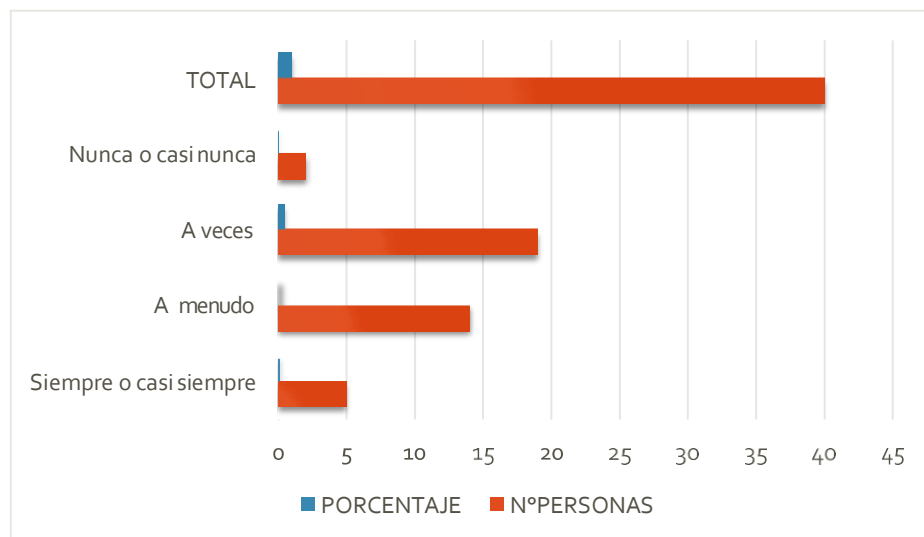
Siempre o casi siempre	13%
A menudo	35%
A veces	48%
Nunca o casi nunca	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 48% de la población encuestada respondió que a veces puede tomar decisiones acerca de la calidad del trabajo que realizan, aunque el 5% indico que Nunca o casi nunca.

Gráfico 14.- Calidad de Trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en el trabajo? **Ítem 10 g**

Tabla 22.- Resolución de Situaciones

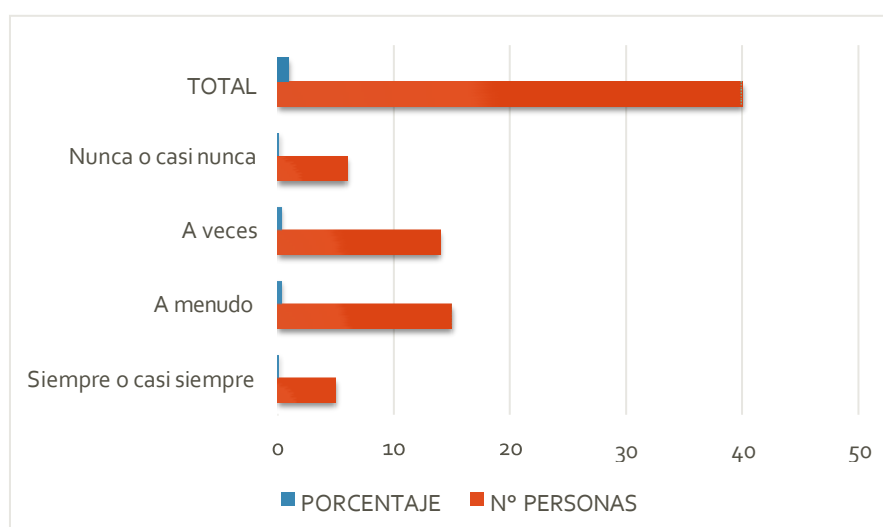
Siempre o casi siempre	13%
A menudo	38%
A veces	35%
Nunca o casi nunca	15%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 38% de los directivos encuestados expresó que a menudo pueden tomar decisiones relativas a situaciones anormales que se presenten y el 15% dijo que nunca o casi nunca.

Gráfico 15.- Resolución de Situaciones



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos? **Ítem 10 h**

Tabla 23.- Turnos Rotativos

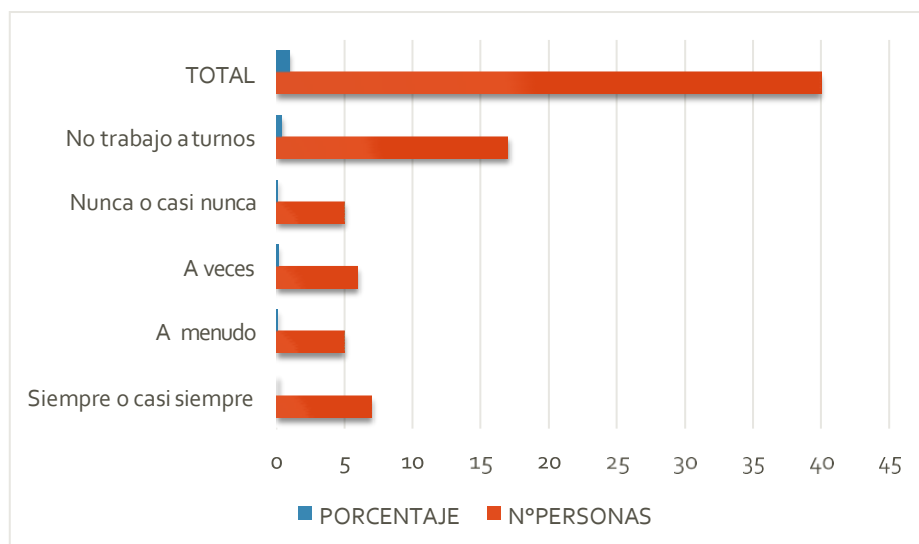
Siempre o casi siempre	18%
A menudo	13%
A veces	15%
Nunca o casi nunca	13%
No trabajo a turnos	43%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la pregunta que hace referencia a los turnos rotativos la mayoría de las personas encuestadas es decir un 43% indicó que no trabaja turnos rotativos pero el 13% contesto que Nunca o casi nunca.

Gráfico 16.- Turnos Rotativos



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

CARGA DE TRABAJO

Factor de carga de trabajo es el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador hace frente, es decir el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, independientemente de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que esta variable es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Esta variable está basada en los siguientes ítems:

Presiones de Tiempos:

¿El tiempo que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado? **Ítem 23**

Tabla 24.- Tiempo de Trabajo

Siempre o casi siempre	38%
------------------------	-----

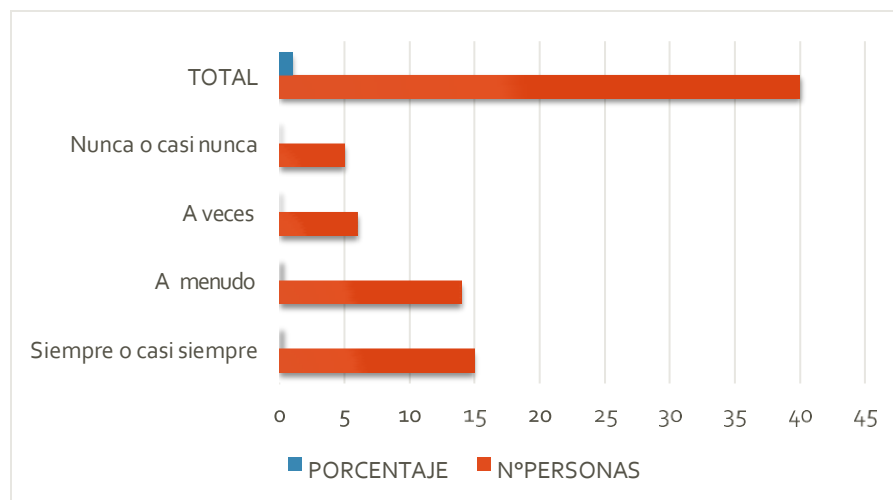
A menudo	35%
A veces	15%
Nunca o casi nunca	13%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 38% de la población encuestada manifestó que siempre o casi siempre tienen un tiempo adecuado para realizar su trabajo en cambio el 13% expresó que nunca o casi nunca.

Gráfico 17.- Tiempo de Trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez? **Ítem 24**

Tabla 25.- Ejecución del Trabajo

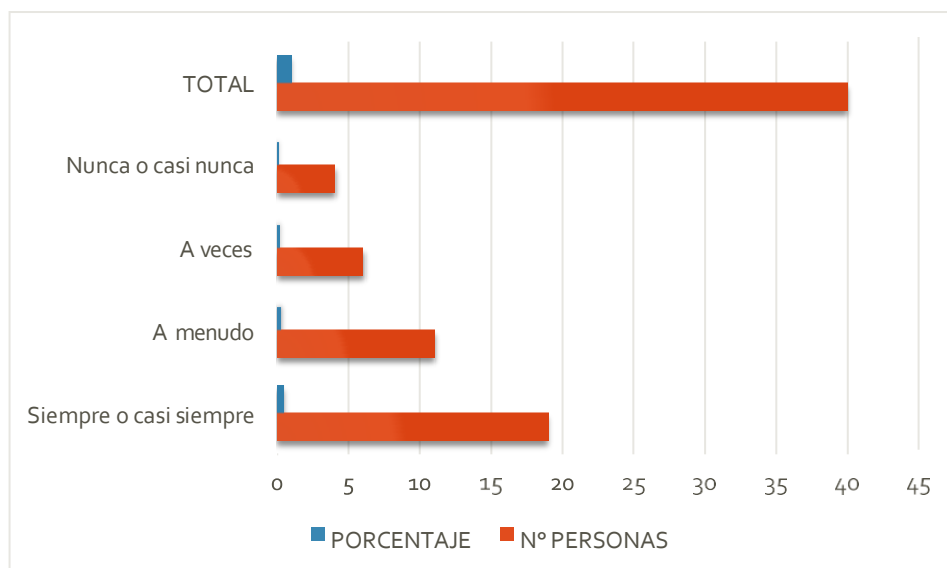
Siempre o casi siempre	48%
A menudo	28%
A veces	15%
Nunca o casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

La pregunta sobre la ejecución del trabajo el 48% de las personas encuestadas reveló que siempre o casi siempre tienen que trabajar con rapidez para realizar su trabajo, pero el 10% respondió que nunca o casi nunca.

Gráfico 18.- Ejecución del Trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo? **Ítem 25**

Tabla 26.- Ritmo de Trabajo

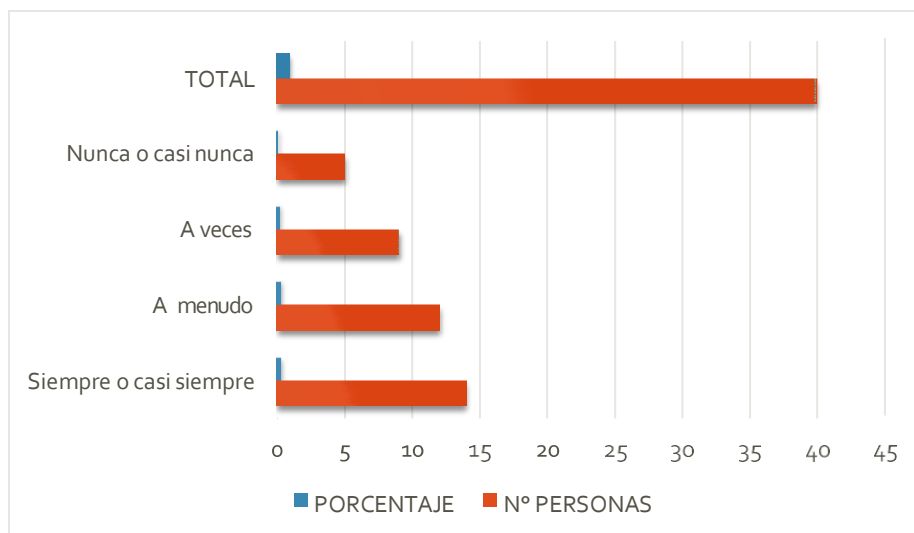
Siempre o casi siempre	35%
A menudo	30%
A veces	23%
Nunca o casi nunca	13%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 35% de los directivos encuestados indicó que siempre o casi siempre tienen que acelerar el ritmo de trabajo en cambio el 13% respondió nunca o casi nunca.

Gráfico 19.- Ritmo de Trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Esfuerzo de Atención

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

Tabla 27.- Tiempo de Atención al Trabajo

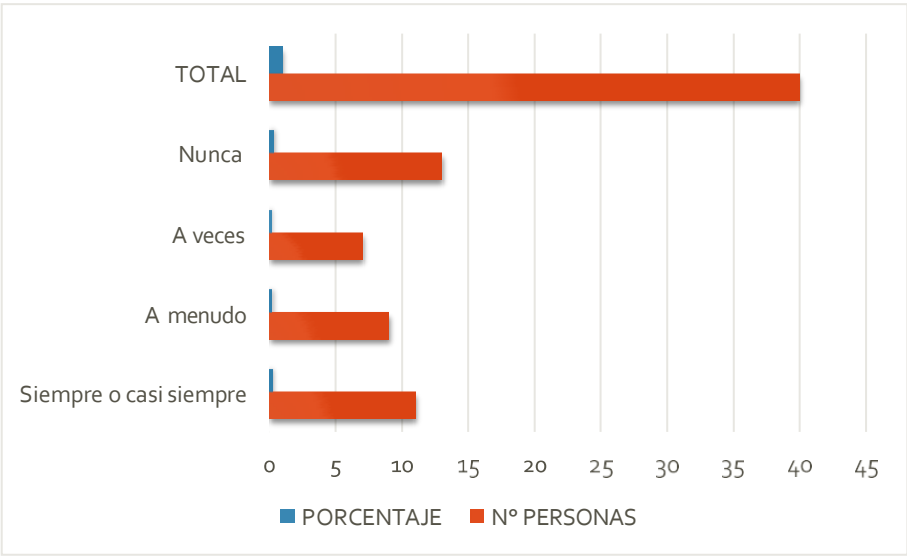
Siempre o casi siempre	28%
A menudo	23%
A veces	18%
Nunca o casi nunca	33%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 28% de la población encuestada manifestó que deben tener un alto nivel de atención en el trabajo o labor que realizan por otra parte el 18% reveló que a veces.

Gráfico 20.- Tiempo de Atención al Trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general ¿Cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

Ítem 22

Tabla 28.- Atención al Trabajo

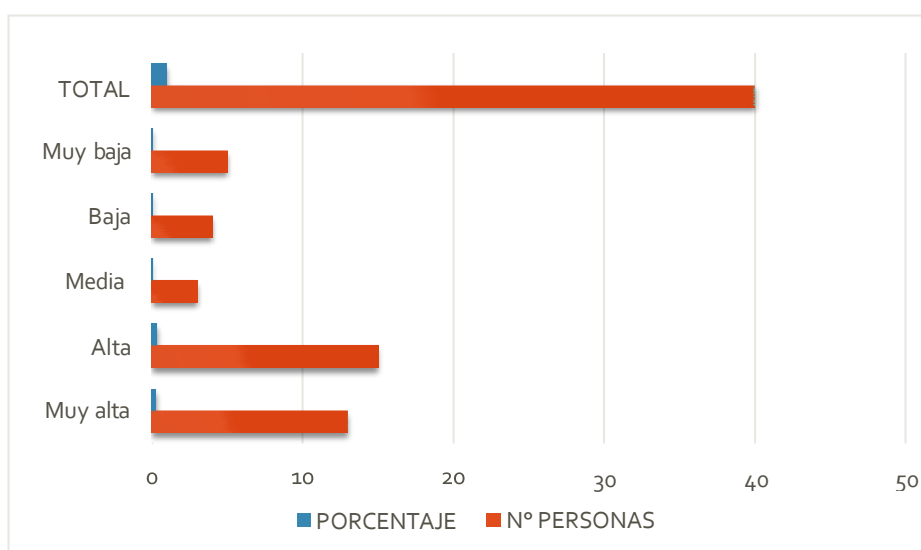
Muy Alta	33%
Alta	38%
Media	8%
Baja	10%
Muy baja	13%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 38% indicó que deben mantener un alto nivel de atención mientras ejecutan su trabajo en cambio el 8% expresó que necesitan un nivel medio.

Gráfico 21.- Atención al Trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo? **Ítem 27**

Tabla 29.- Atención a varias tareas

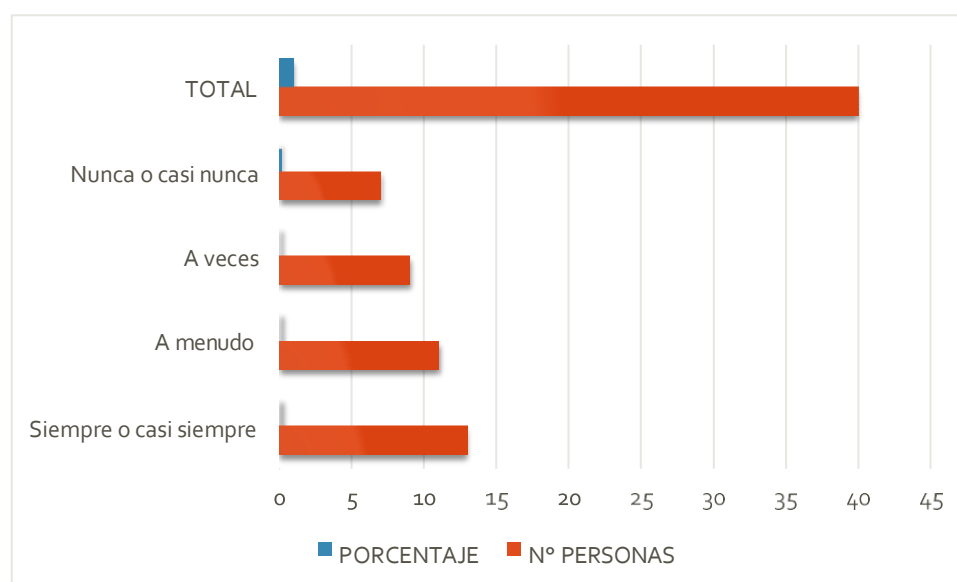
Siempre o casi siempre	33%
A menudo	28%
A veces	23%
Nunca o casi nunca	18%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la pregunta sobre atender varias tareas a la vez el 33% de la población encuestada expuso que siempre o casi siempre deben tener atención a varias tareas, pero el 18% manifestó que nunca o casi nunca.

Gráfico 22.- Atención a varias tareas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 30.- Interrupción por otras tareas

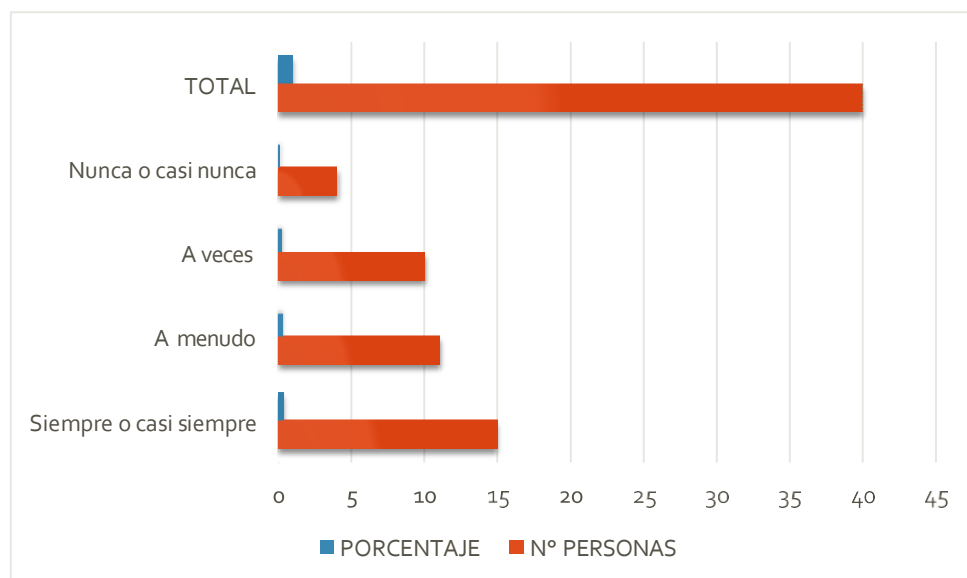
Siempre o casi siempre	38%
A menudo	28%
A veces	25%
Nunca o casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 38% de las personas encuestadas expresó que siempre o casi siempre tienen que interrumpir sus tareas para realizar otra, asimismo el 10% manifestó que nunca o casi nunca.

Gráfico 23.- Interrupción por otras tareas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En caso de que existan interrupciones ¿Alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

Ítem 31

Tabla 31.- Alteraciones de trabajo por interrupciones

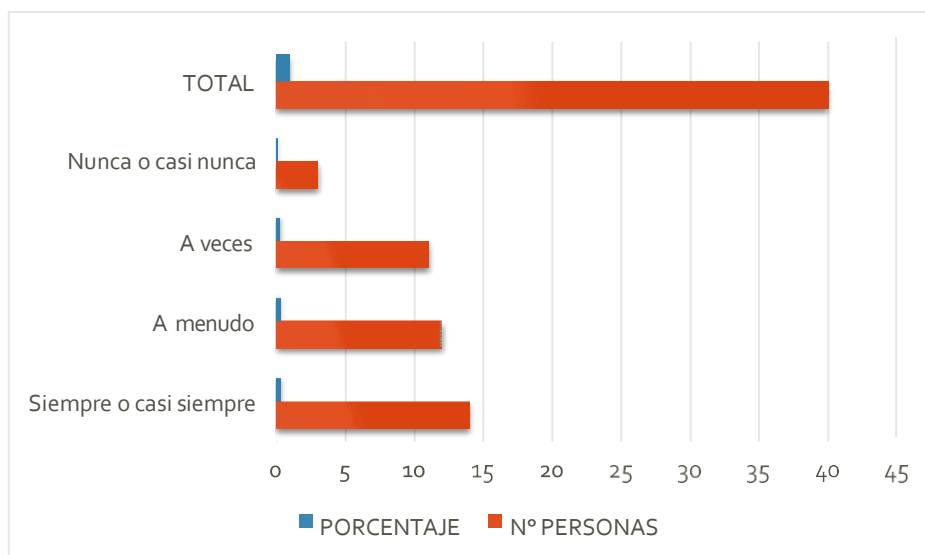
Siempre o casi siempre	35%
A menudo	30%
A veces	28%
Nunca o casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 35% de los directivos encuestados respondió que siempre o casi siempre tienen interrupciones al momento de realizar su trabajo y el 8% contestó que nunca o casi nunca.

Gráfico 24.- Alteraciones de trabajo por interrupciones



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 32.- Frecuencia de cantidad de trabajo

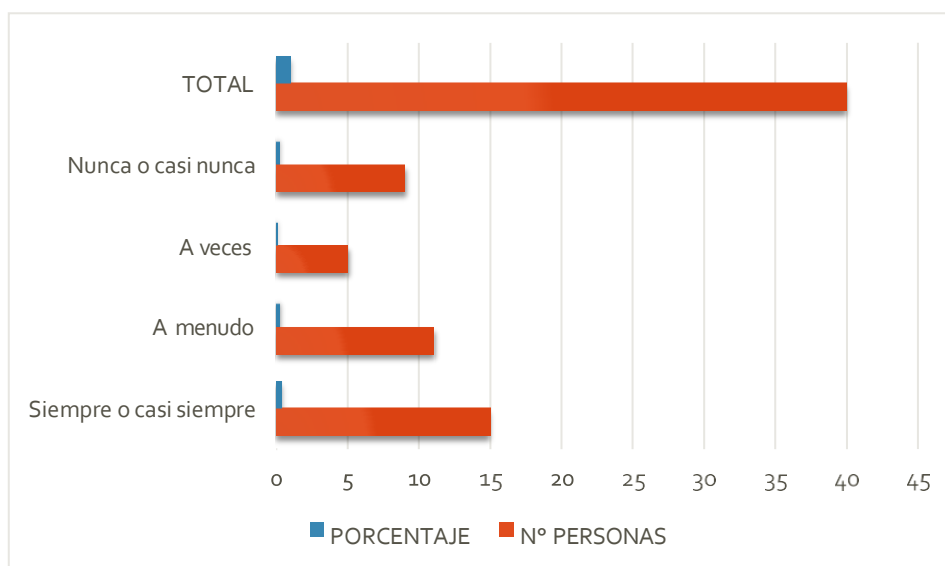
Siempre o casi siempre	38%
A menudo	28%
A veces	13%
Nunca o casi nunca	23%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 38% de las personas que fueron encuestadas indicó que siempre o casi siempre la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible en cambio el 13% manifestó que a veces.

Gráfico 25.- Frecuencia de cantidad de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Cantidad y Dificultad de la Tarea

¿Con que frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, llevarte trabajo a casa? **Ítem 4**

Tabla 33.- Frecuencia horas extras

Siempre o casi siempre	15%
A menudo	43%

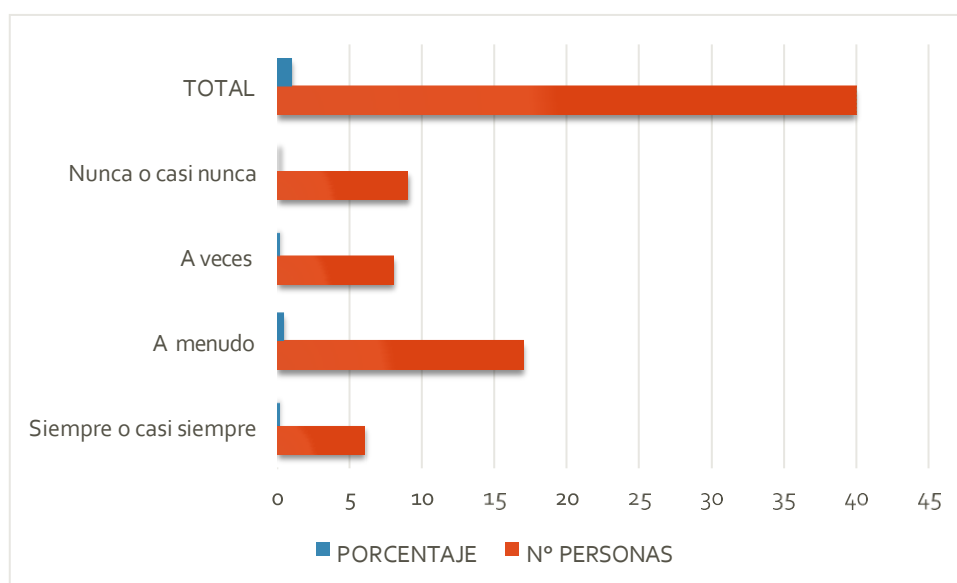
A veces	20%
Nunca o casi nunca	23%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta que hace referencia a la frecuencia de horas extras el 43% de la población encuestada expuso que a menudo tienen que trabajar más del horario habitual y el 15% dijo que siempre o casi siempre se llevan trabajo a su casa.

Gráfico 26.- Frecuencia horas extras



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general la cantidad de trabajo que tienes es (**Ítem 26**):

Tabla 34.- Cantidad de Trabajo

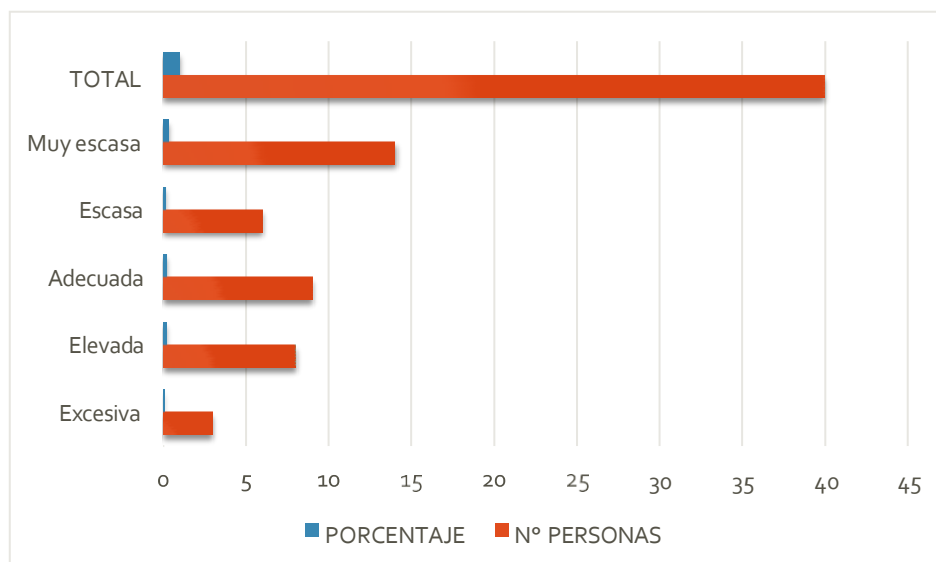
Excesiva	8%
Elevada	20%
Adecuada	23%
Escasa	15%
Muy escasa	35%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 35% mencionó que la cantidad de trabajo es muy escasa por otra parte el 8% señaló que es excesiva.

Gráfico 27.- Cantidad de Trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En el trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil? **Ítem 28**

Tabla 35.- Complejidad del Trabajo

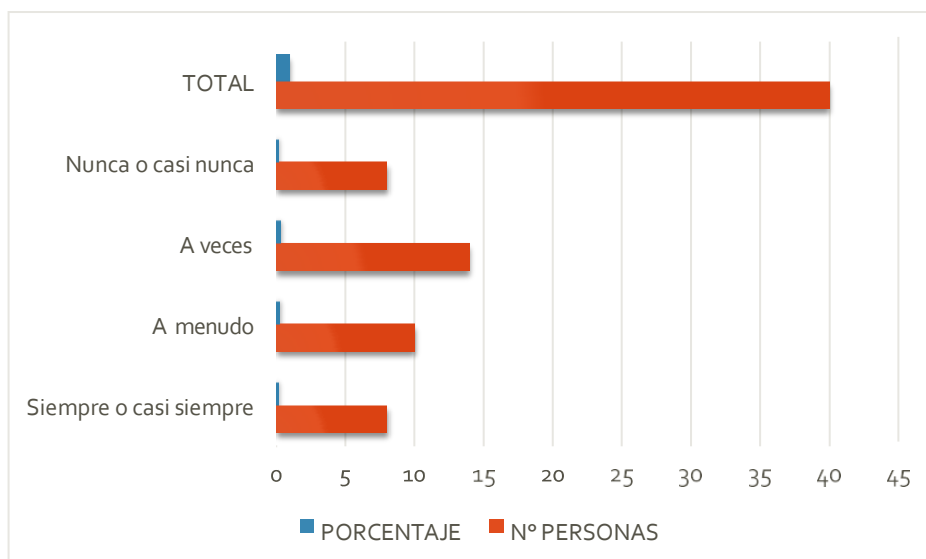
Siempre o casi siempre	20%
A menudo	25%
A veces	35%
Nunca o casi nunca	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 35% de las personas encuestadas expresó que el trabajo que ejecutan es complicado de hacer, pero el 20% contestó que siempre o casi siempre.

Gráfico 28.- Complejidad del Trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 36.- Solicitud de consejo o ayuda

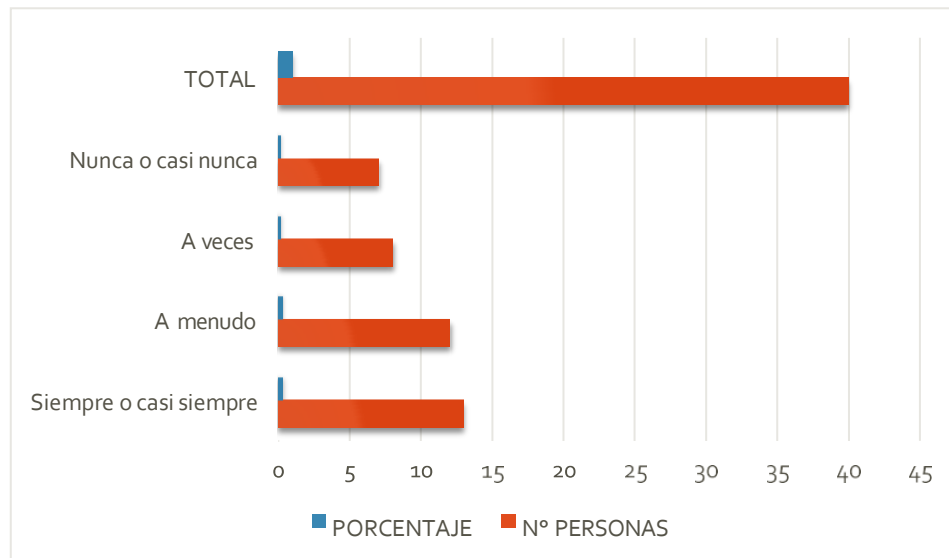
Siempre o casi siempre	33%
A menudo	30%
A veces	20%
Nunca o casi nunca	18%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 33% de los directivos encuestados mencionaron que siempre o casi siempre tienen que efectuar tareas difíciles que necesitan pedir ayuda alguien en cambio el 18% indicó que nunca o casi nunca.

Gráfico 29.- Solicitud de consejo o ayuda



DEMANDAS PSICOLOGICAS

Hacen referencia a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Dichas demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y emocional.

Esta variable está basada en los siguientes ítems:

Exigencia Cognitiva

¿En qué medida tu trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos? **Ítem 33 a**

Tabla 37.- Aprendizaje de cosas o métodos nuevos

Siempre o casi siempre	65%
A menudo	20%

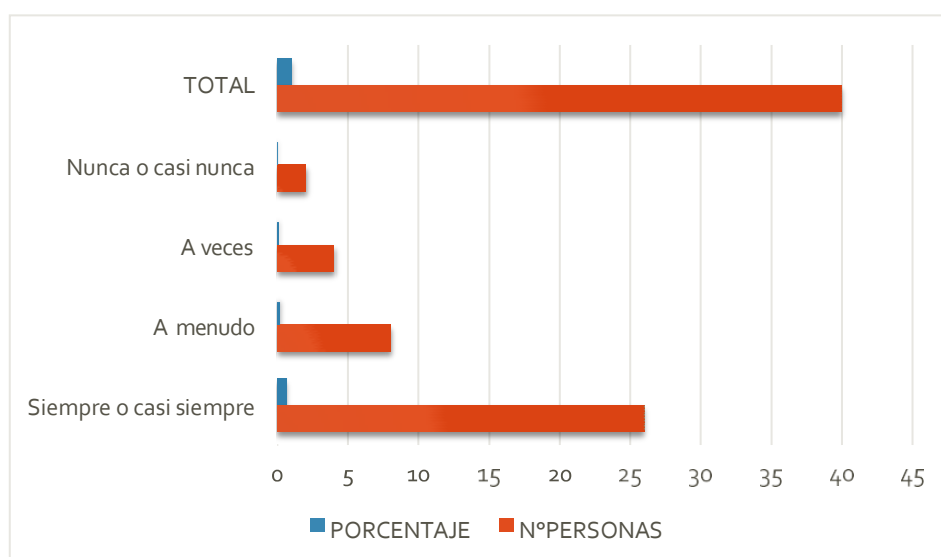
A veces	10%
Nunca o casi nunca	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 65% de las personas encuestadas contestó que siempre o casi siempre su trabajo requiere el aprender nuevas cosas o métodos y el 5% manifestó que nunca o casi nunca.

Gráfico 30.- Aprendizaje de cosas o métodos nuevos



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿En qué medida tu trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones? **Ítem 33 b**

Tabla 38.- Adaptación de Nuevas situaciones

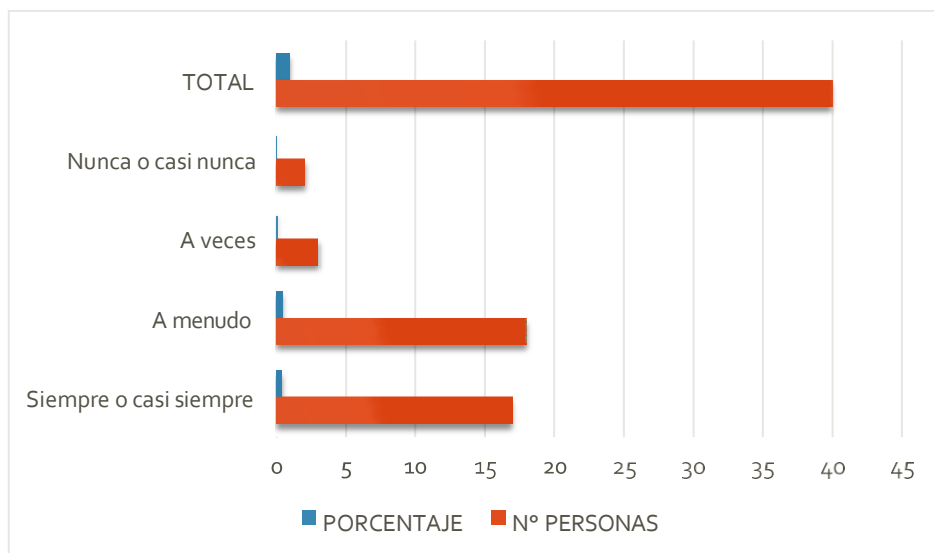
Siempre o casi siempre	43%
A menudo	45%
A veces	8%
Nunca o casi nunca	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 45% de la población encuestada menciona que a menudo su trabajo demanda el adaptarse a nuevas situaciones en cambio el 5% dijo que nunca o casi nunca tiene que adaptarse a ese tipo de circunstancias.

Gráfico 31.- Adaptación de Nuevas situaciones



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿En qué medida tu trabajo requiere tomar iniciativas? **Ítem 33 c**

Tabla 39.- Toma de Iniciativa

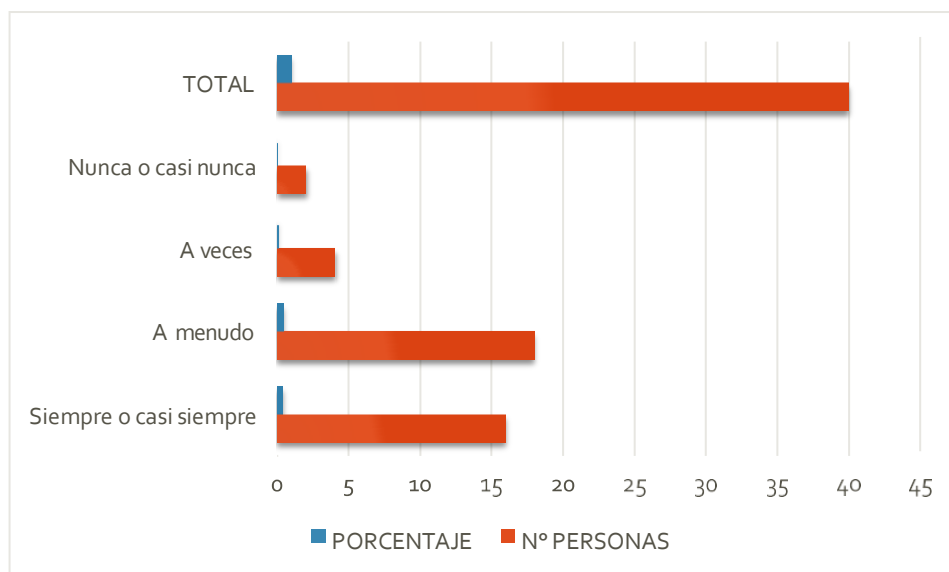
Siempre o casi siempre	40%
A menudo	45%
A veces	10%
Nunca o casi nunca	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 45% de los directivos encuestados mencionó que a menudo su trabajo requiere que tomen iniciativas y el 5% dijo que nunca o casi nunca.

Gráfico 32.- Toma de Iniciativa



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿En qué medida tu trabajo requiere tener buena memoria? **Ítem 33 d**

Tabla 40.- Requerimiento de tener buena memoria

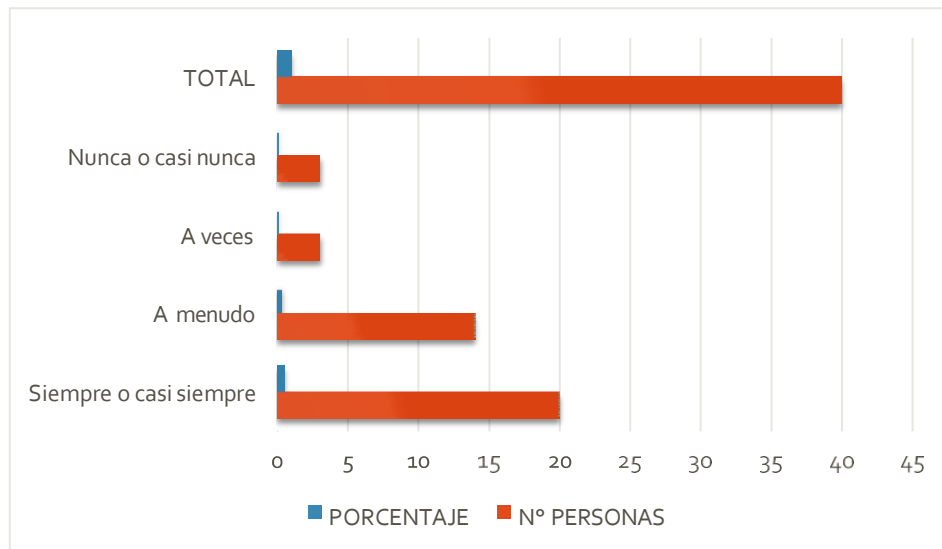
Siempre o casi siempre	50%
A menudo	35%
A veces	8%
Nunca o casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta que hace referencia a si el trabajo requiere tener una buena memoria la mayoría de la población encuestada contesto que siempre o casi siempre su puesto de trabajo les exige tener una buena memoria por otra parte hay dos respuestas que comparten el 8% que son a veces y nunca.

Gráfico 33.- Requerimiento de tener buena memoria



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿En qué medida tu trabajo requiere ser creativo? **Ítem 33 e**

Tabla 41.- Creatividad

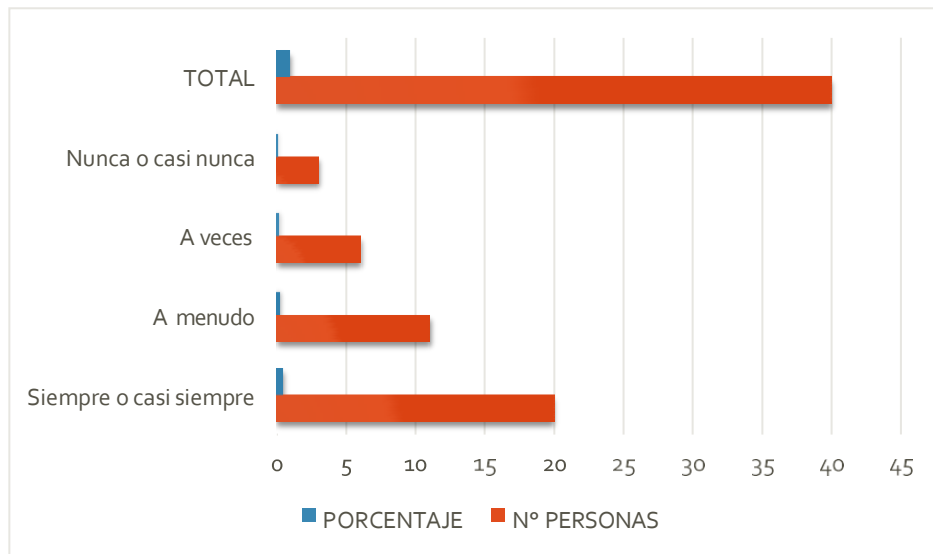
Siempre o casi siempre	50%
A menudo	28%
A veces	15%
Nunca o casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la pregunta que habla sobre que el trabajo exige ser creativo el 50% es decir la mayoría de los directivos encuestados señaló que siempre o casi siempre necesitan tener esa creatividad para realizar su trabajo, pero el 8% reveló que nunca o casi nunca lo necesitan.

Gráfico 34.- Creatividad



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Exigencias Emocionales

¿En qué medida tu trabajo requiere tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (Clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)? **Ítem 33 f**

Tabla 42.- Trato con personas ajenas

Siempre o casi siempre	50%
A menudo	23%

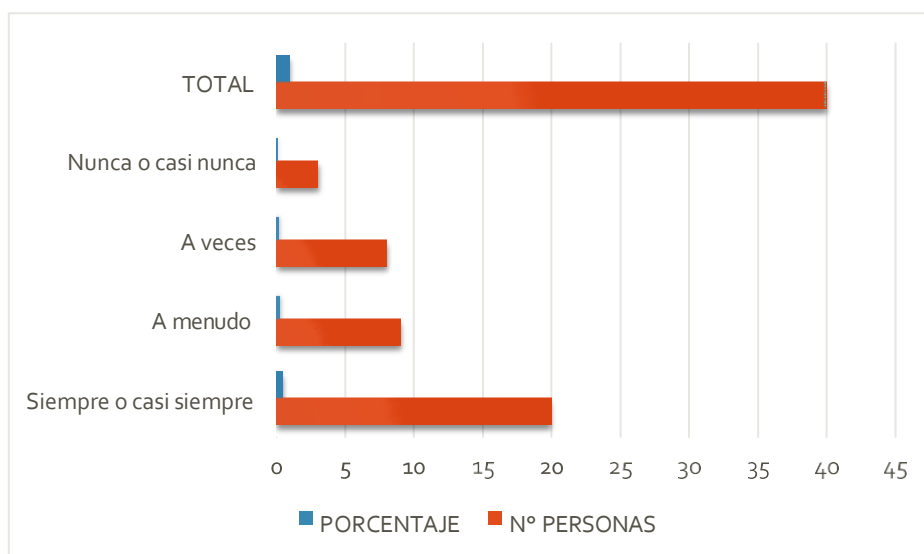
A veces	20%
Nunca o casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta la mayoría de las personas es decir el 50% expuso que su trabajo requiere el tener contacto directo con personas ajenas y el 8% contesto que nunca o casi nunca tiene contacto.

Gráfico 35.- Trato con personas ajenas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿En tu trabajo con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus superiores jerárquicos? **Ítem 34 a**

Tabla 43.- Ocultar emociones ante superiores jerárquicos

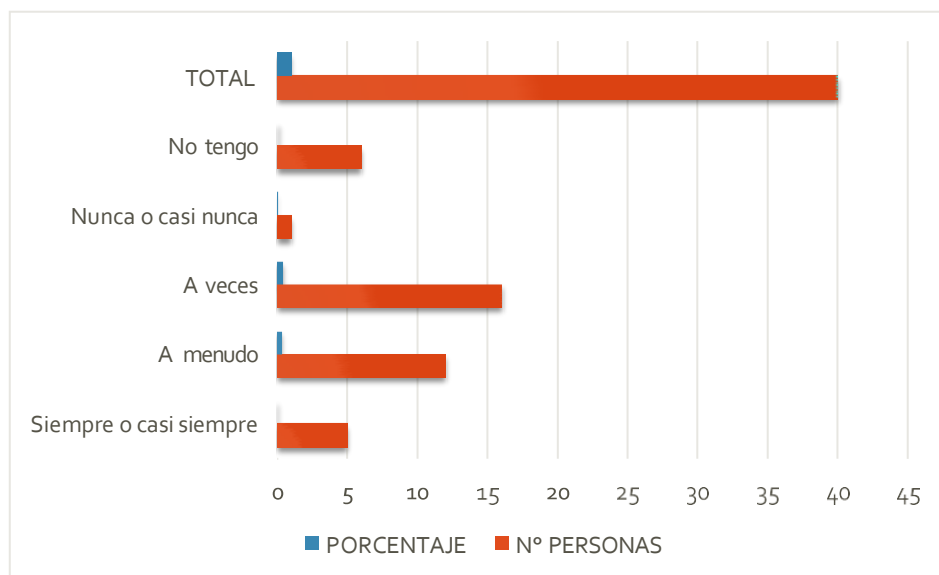
Siempre o casi siempre	13%
A menudo	30%
A veces	40%
Nunca o casi nunca	3%
No tengo	15%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 40% de los directivos encuestados manifestó que a veces tienen que ocultar sus emociones o sentimientos ante sus superiores por otra parte el 3% dijo que nunca o casi nunca pasan por esa situación.

Gráfico 36.- Ocultar emociones ante superiores jerárquicos



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿En tu trabajo con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus subordinados? **Ítem 34 b**

Tabla 44.- Ocultar emociones ante subordinados

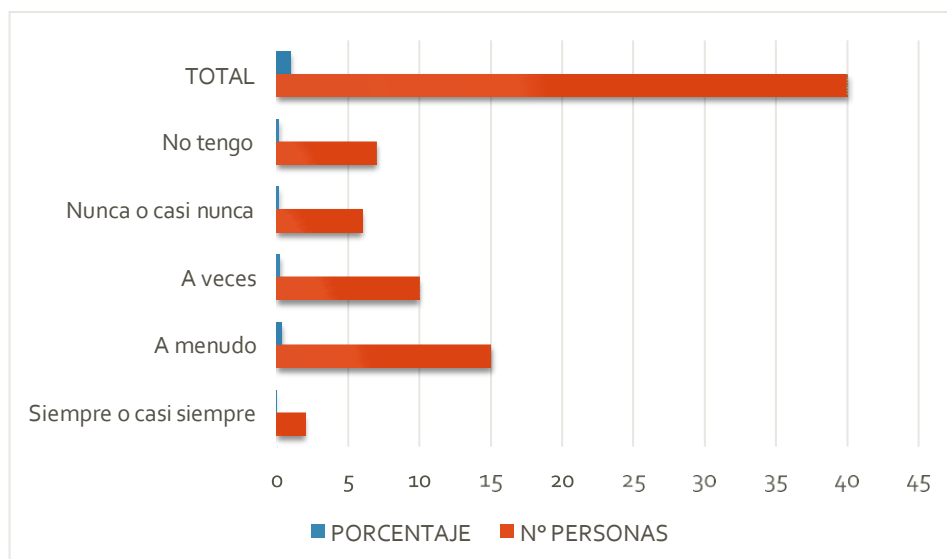
Siempre o casi siempre	5%
A menudo	38%
A veces	25%
Nunca o casi nunca	15%
No tengo	18%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 38% de las personas encuestadas menciono que a menudo tienen que ocultar sus emociones ante sus subordinados en cambio el 5% indicó que siempre o casi siempre les pasa esta situación.

Gráfico 37.- Ocultar emociones ante subordinados



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿En tu trabajo con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus compañeros de trabajo? **Ítem 34 c**

Tabla 45.- Oculto emociones ante compañeros de trabajo

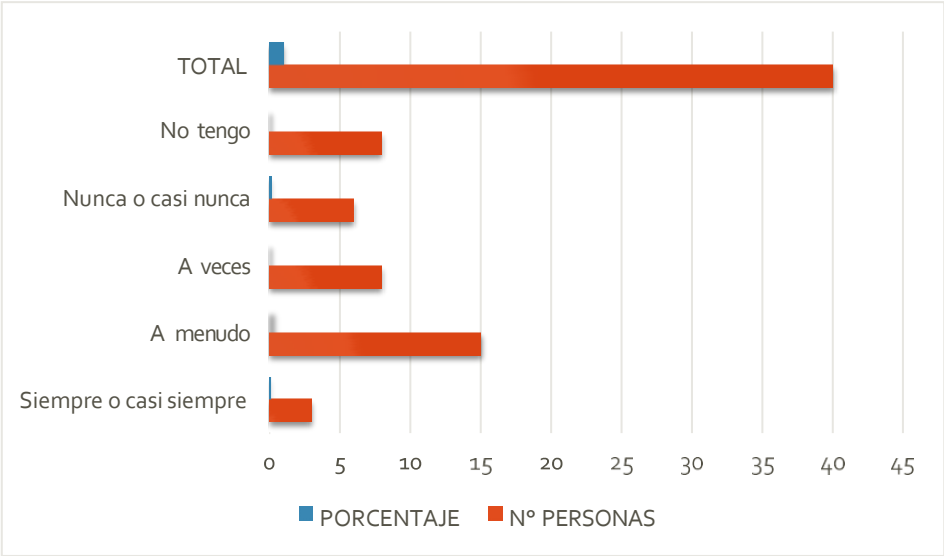
Siempre o casi siempre	8%
A menudo	38%
A veces	20%
Nunca o casi nunca	15%
No tengo	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta sobre ocultar tus emociones ante los compañeros de trabajo el 38% señaló que pasan por esta situación a menudo, pero el 8% expresó que siempre o casi siempre tienen que ocultar sus sentimientos y emociones.

Gráfico 38.- Oculto emociones ante compañeros de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿En tu trabajo con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa trabajo (Clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)? **Ítem 34 d**

Tabla 46.- Ocultar emociones ante personas ajenas

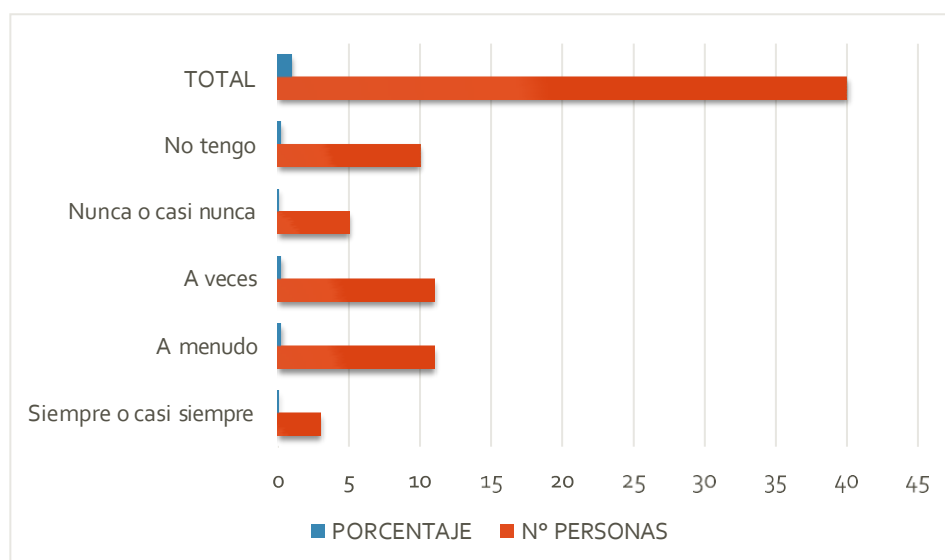
Siempre o casi siempre	8%
A menudo	28%
A veces	28%
Nunca o casi nunca	13%
No tengo	25%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta que hace referencia a ocultar las emociones ante personas ajenas el 28% de las personas encuestadas indicó que, si ocultan sus sentimientos, pero el 8% mencionó que siempre o casi siempre pasan por estas circunstancias.

Gráfico 39.- Ocultar emociones ante personas ajenas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afecten emocionalmente? **Ítem 35**

Tabla 47.- Exposición a situaciones emocionales

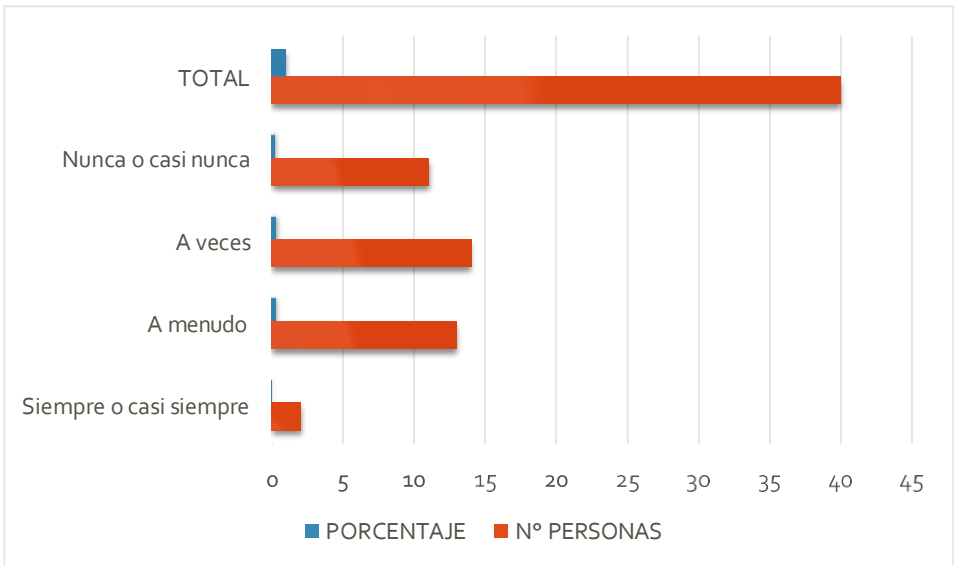
Siempre o casi siempre	5%
A menudo	33%
A veces	35%
Nunca o casi nunca	28%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 35% de los directivos encuestados contestó que a veces tienen que exponerse a situaciones emocionales en cambio el 5% refirió que siempre o casi siempre se afrontan ante situaciones emocionales.

Gráfico 40.- Exposición a situaciones emocionales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 48.- Respuesta frente a los problemas emocionales

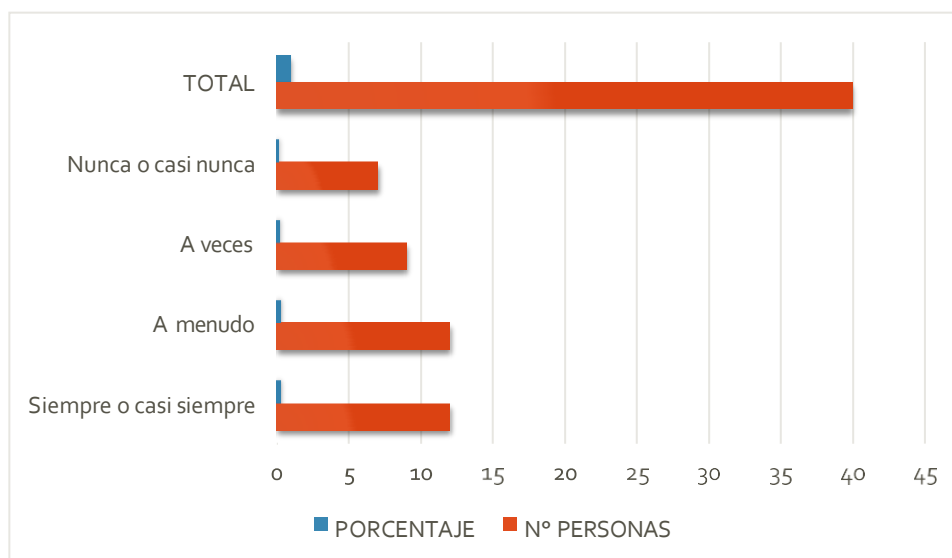
Siempre o casi siempre	30%
A menudo	30%
A veces	23%
Nunca o casi nunca	18%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta hay dos respuestas que comparten el 30% es decir que un grupo de las personas encuestadas indican que tienen que dar una respuesta a las situaciones emocionales y personales de las personas ajenas a su trabajo y el 18% nunca o casi nunca pasan por esta situación.

Gráfico 41.- Respuesta frente a los problemas emocionales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

VARIEDAD/ CONTENIDO

Esta variable comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, es decir para el trabajador, la empresa y para la sociedad en general, además debe ser reconocido y apreciado asimismo ofrece al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Esta variable está basada en los siguientes Ítems:

El trabajo que realizas, ¿Te resulta rutinario? **Ítem 37**

Tabla 49.- Trabajo Rutinario

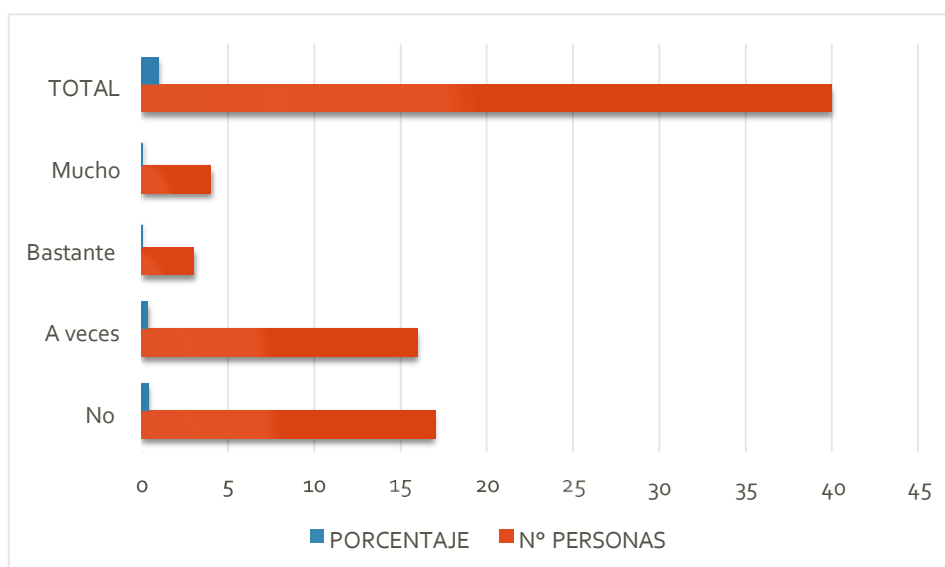
No	43%
A veces	40%
Bastante	8%
Mucho	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 43% de los directivos encuestados expresaron que su trabajo no les resulta rutinario en cambio el 8% indicó que la actividad laboral que realizan es bastante rutinaria.

Gráfico 42.- Trabajo Rutinario



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general, ¿Consideras que las tareas que realizas tienen sentido? **Ítem 38**

Tabla 50.- Sentido de las tareas

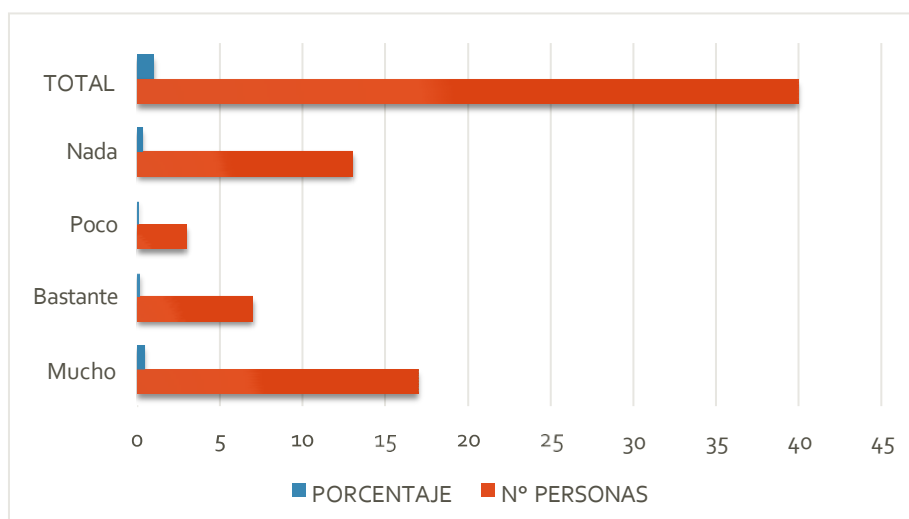
Mucho	43%
Bastante	18%
Poco	8%
Nada	33%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 43% de las personas encuestadas manifestó que consideran que las tareas que ejecutan tienen sentido, pero el 8% dijo que poco.

Gráfico 43.- Sentido de las tareas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 51.- Contribución de las tareas

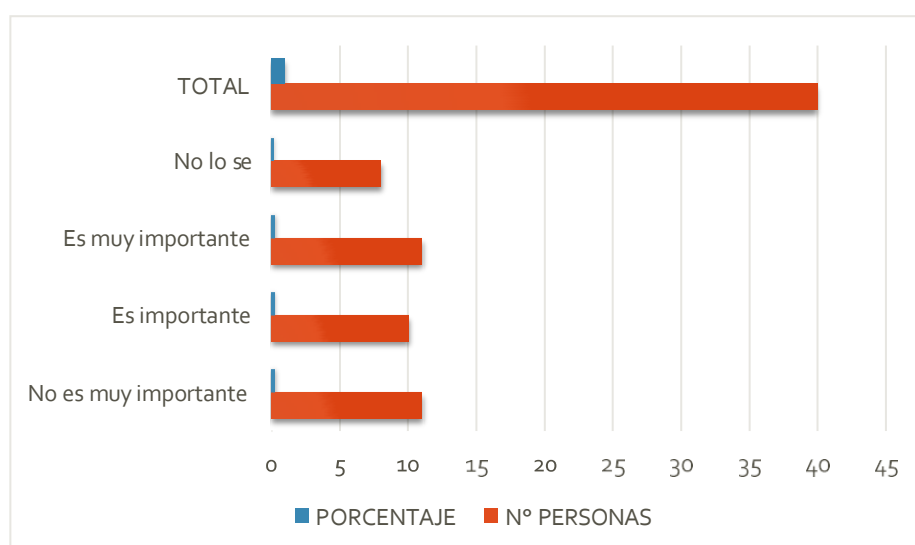
No es muy importante	28%
Es importante	25%
Es muy importante	28%
No lo sé	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 28% de la población encuestada expusieron que el trabajo que realizan es importante para la empresa por otra parte el 20% dijo que no sabe si su trabajo es significativo para la empresa.

Gráfico 44.- Contribución de las tareas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general, ¿Está tu trabajo reconocido y apreciado por tus superiores? **Ítem 40 a**

Tabla 52.- Reconocimiento por parte de superiores

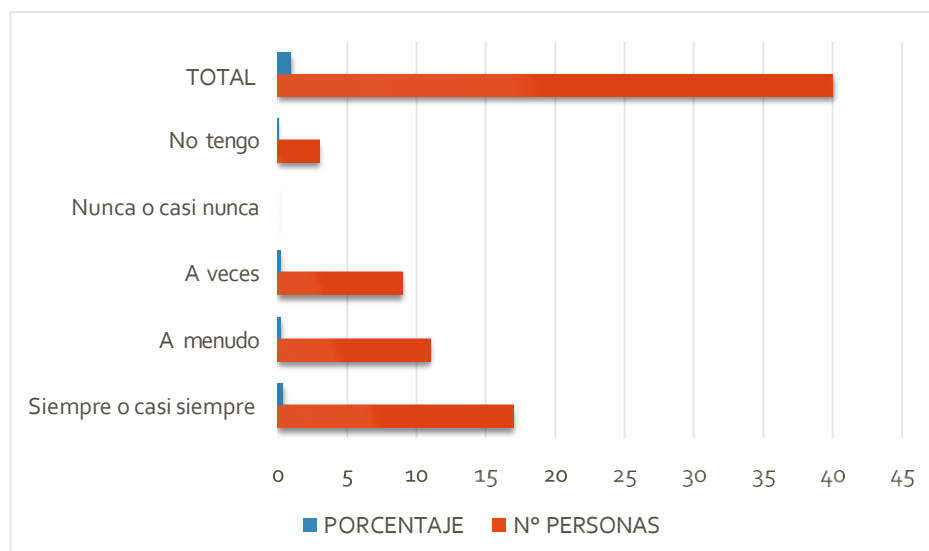
Siempre o casi siempre	43%
A menudo	28%
A veces	23%
Nunca o casi nunca	0%
No tengo, No trato	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 43% de las personas encuestadas menciono que siempre o casi siempre sienten que su trabajo es reconocido por sus superiores, pero 8% reveló que para ellos su trabajo no es reconocido ni apreciado.

Gráfico 45.- Reconocimiento por parte de superiores



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general, ¿Está tu trabajo reconocido y apreciado por tus compañeros de trabajo? **Ítem 40 b**

Tabla 53.- Reconocimiento por parte de compañeros de trabajo

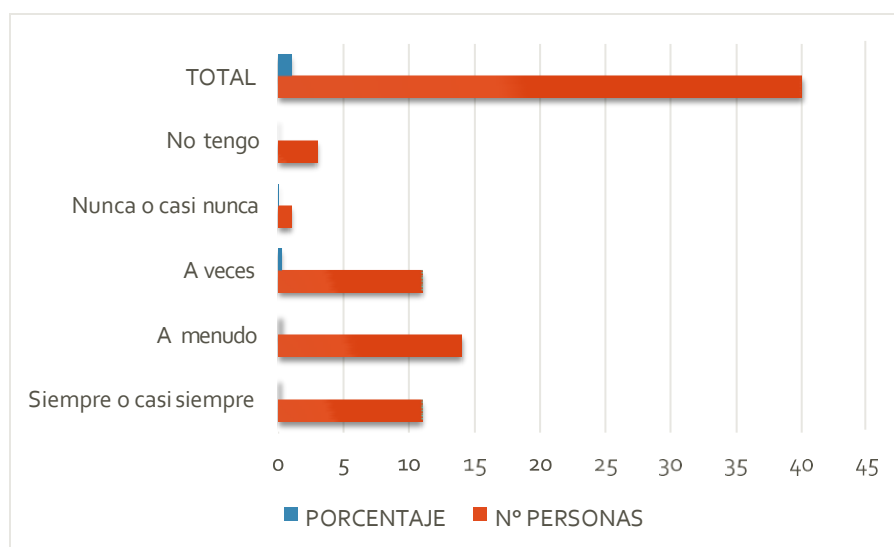
Siempre o casi siempre	28%
A menudo	35%
A veces	28%
Nunca o casi nunca	3%
No tengo, No trato	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 35% de los directivos encuestados menciono que a menudo sienten que su trabajo es reconocido y apreciado por sus compañeros de trabajo en cambio el 3% siente que su trabajo no es apreciado.

Gráfico 46.- Reconocimiento por parte de compañeros de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general, ¿Está tu trabajo reconocido y apreciado por tu público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.? (Si los hay) **Ítem 40 c**

Tabla 54.- Reconocimiento por parte de personas ajenas

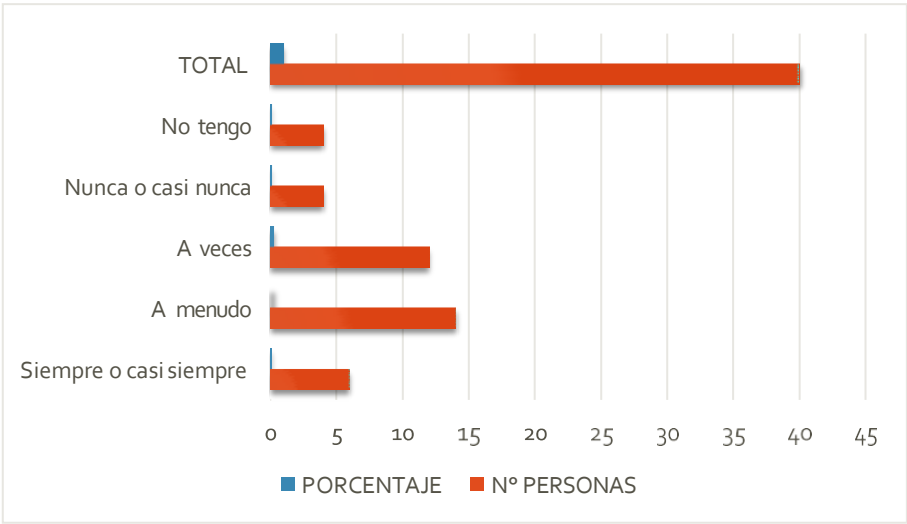
Siempre o casi siempre	15%
A menudo	35%
A veces	30%
Nunca o casi nunca	10%
No tengo, No trato	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 35% de la población encuestada indicó que a menudo sienten que existe un reconocimiento de su trabajo por parte de personas ajenas pero el 10% siente lo contrario.

Gráfico 47.- Reconocimiento por parte de personas ajenas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En general, ¿Está tu trabajo reconocido y apreciado por tu familia y amistades? **Ítem 40d**

Tabla 55.- Reconocimiento por parte de familiares y amigos

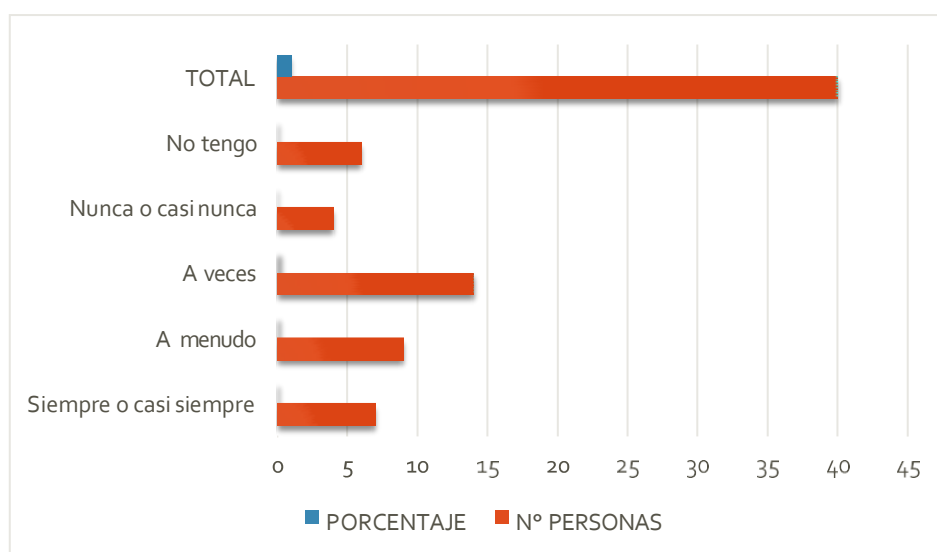
Siempre o casi siempre	18%
A menudo	23%
A veces	35%
Nunca o casi nunca	10%
No tengo, No trato	15%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta sobre el reconocimiento por parte de familiares y amigos el 35% expresó que a veces siente que su trabajo es estimado y reconocido por otra parte el 10% dijo que nunca o casi nunca.

Gráfico 48.- Reconocimiento por parte de familiares y amigos



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

PARTICIPACIÓN/ SUPERVISIÓN

Este factor se centraliza en 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 sus quehaceres.

Esta variable está basada en los siguientes ítems:

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo (Ítem 11a):

Introducción de cambios en los equipos y materiales

Tabla 56.- Participación en cambio de equipos y materiales

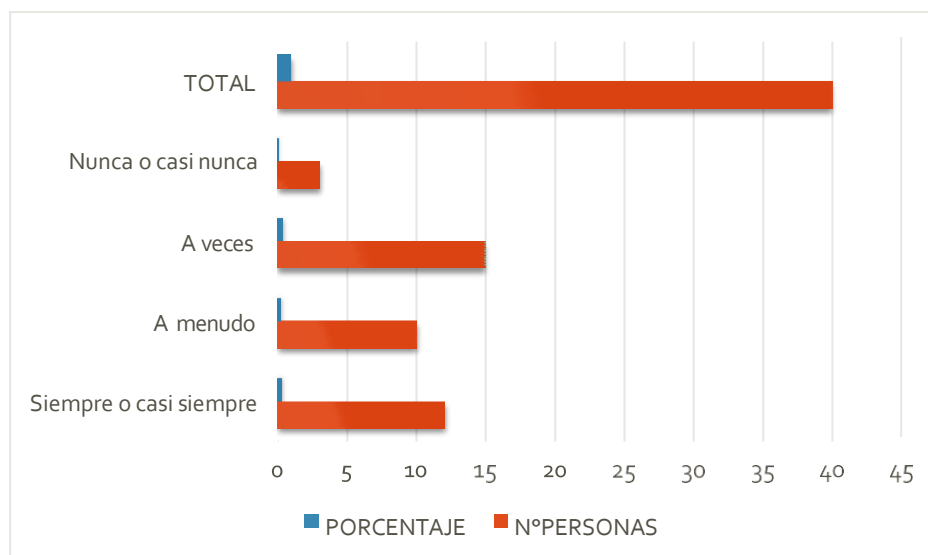
Puedo decidir	30%
Se me consulta	25%
Solo recibo información	38%
Ninguna participación	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta que hace referencia a la participación en cambio de equipos y materiales el 38% de la población encuestada respondió que solo recibe información y el 8% manifestó que no recibe ninguna información.

Gráfico 49.- Participación en cambio de equipos y materiales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Introducción de cambios en la manera de trabajar **Ítem 11 b**

Tabla 57.- Participación en cambios en la manera de trabajar

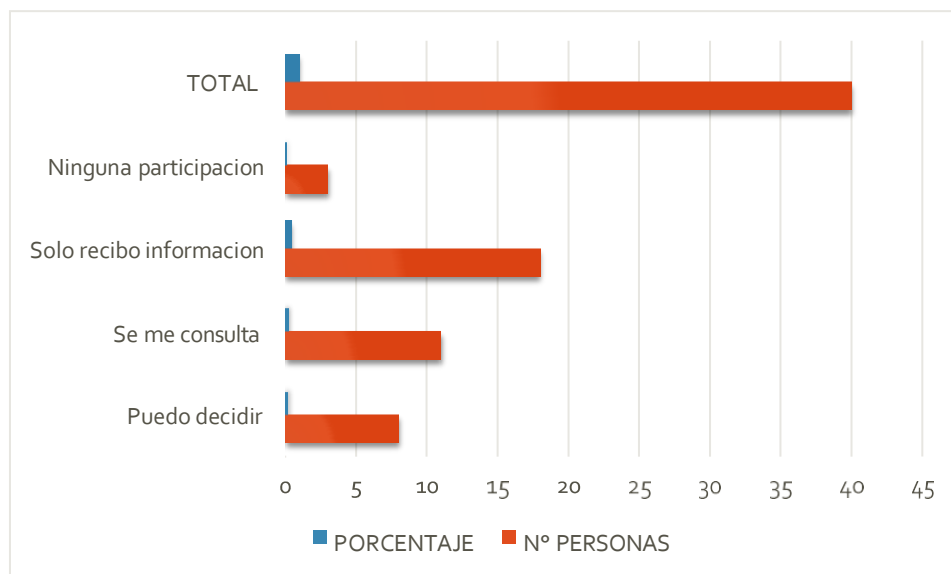
Puedo decidir	20%
Se me consulta	28%
Solo recibo información	45%
Ninguna participación	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 45% de las autoridades encuestadas expuso que solo recibe información sobre la participación en los cambios en la manera de trabajar en cambio el 8% reveló que no tiene una participación en los cambios a realizar.

Gráfico 50.- Participación en cambios en la manera de trabajar



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios **Ítem 11 c**

Tabla 58.- Participación en nuevos o mejores productos o servicios

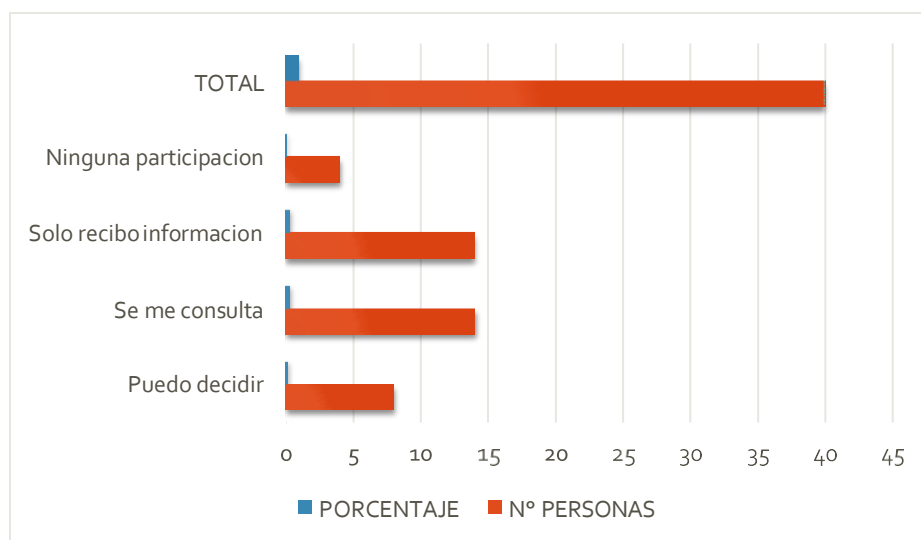
Puedo decidir	20%
Se me consulta	35%
Solo recibo información	35%
Ninguna participación	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la pregunta sobre la participación en nuevos o mejores productos o servicios con un 35% sobresalen dos respuestas que son se me consulta y solo recibo información, pero el 10% contesto que no tiene una participación.

Gráfico 51.- Participación en nuevos o mejores productos o servicios



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo **Ítem 11 d**

Tabla 59.- Participación reestructuración o reorganización de áreas de trabajo

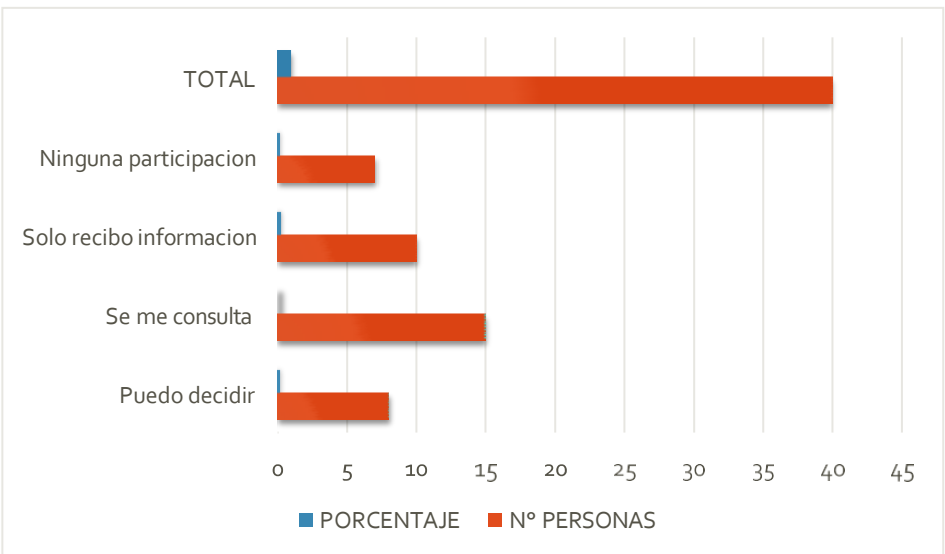
Puedo decidir	20%
Se me consulta	38%
Solo recibo información	25%
Ninguna participación	18%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 38% de los directivos encuestados expresó que solo recibe información acerca de la reestructuración o reorganización de las áreas de trabajo, pero el 18% dijo que no tienen ninguna participación.

Gráfico 52.- Participación reestructuración o reorganización de áreas de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Cambios en la dirección o entre tus superiores. *Ítem 11 e*

Tabla 60.- Participación en cambios de la dirección o superiores

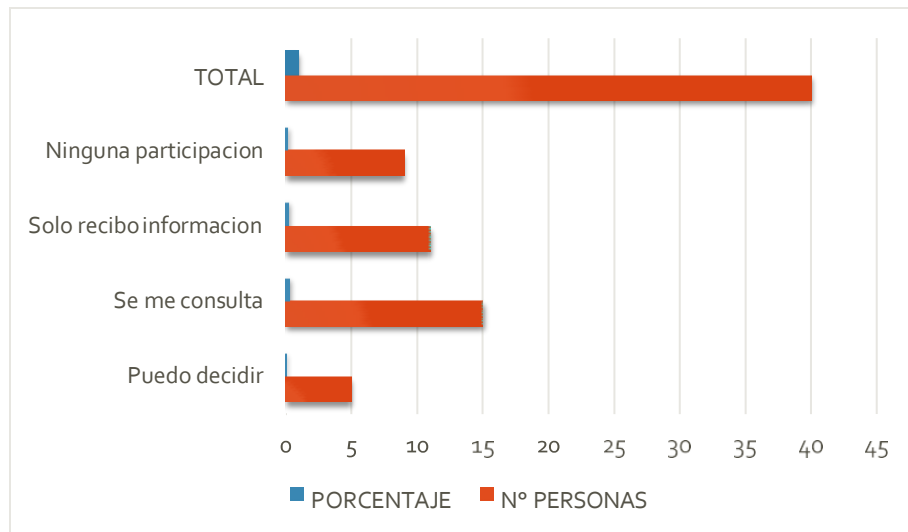
Puedo decidir	13%
Se me consulta	38%
Solo recibo información	28%
Ninguna participación	23%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 38% de las personas encuestadas indicó que solo se les consulta su participación en los cambios de los superiores y el 13% reveló que solo puede decidir acerca de esos cambios.

Gráfico 53.- Participación en cambios de la dirección o superiores



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Contratación o incorporación de nuevos empleados. *Ítem 11 f*

Tabla 61.- Participación en contratación o incorporación de nuevos empleados

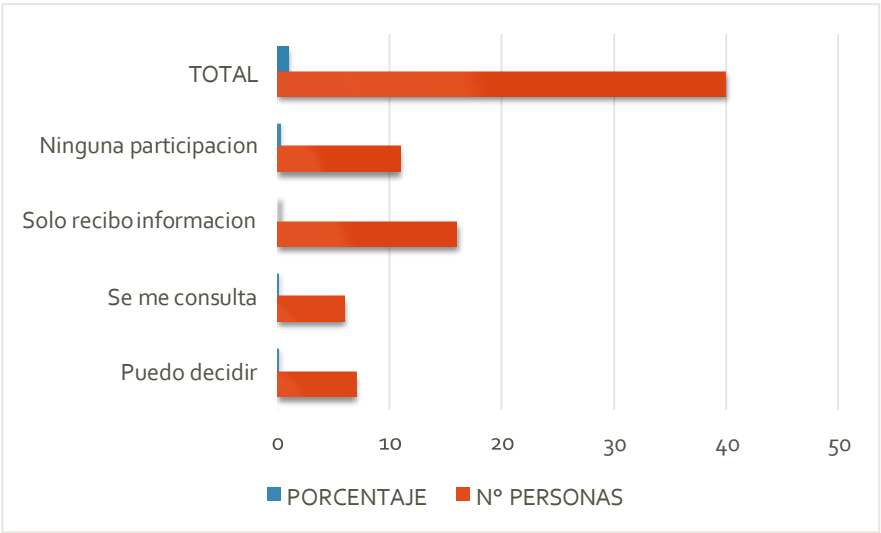
Puedo decidir	18%
Se me consulta	15%
Solo recibo información	40%
Ninguna participación	28%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 40% de la población encuestada mencionaron que solo reciben información cuando van a contratar nuevos empleados en cambio el 15% solo se les consulta cuando van a realizar esos cambios.

Gráfico 54.- Participación en contratación o incorporación de nuevos empleados



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Elaboración de las normas de trabajo. **Ítem 11 g**

Tabla 62.- Participación en la elaboración de nuevas normas

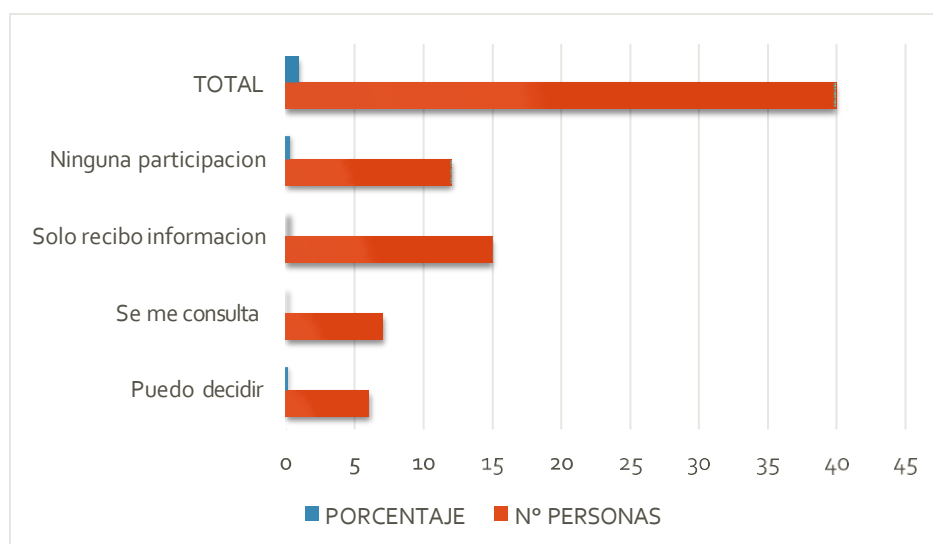
Puedo decidir	15%
Se me consulta	18%
Solo recibo información	38%
Ninguna participación	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta que hace referencia a la participación en la elaboración de nuevas normas el 38% respondió que solo recibe información, pero el 15% expuso que solo puede decidir.

Gráfico 55.- Participación en la elaboración de nuevas normas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo valoras la supervisión de tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo **Ítem 12 a**

Tabla 63.- Supervisión en el método para realizar el trabajo

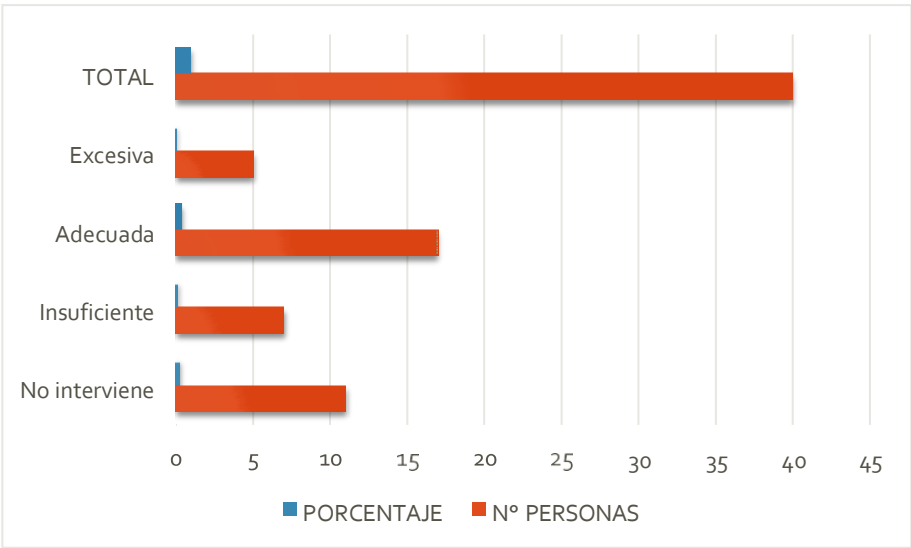
No interviene	28%
Insuficiente	18%
Adecuada	43%
Excesiva	13%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 43% de las autoridades encuestadas expresó que la supervisión de sus jefes al momento de realizar su trabajo es adecuada y el 13% respondió que es excesiva.

Gráfico 56.- Supervisión en el método para realizar el trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo valoras la supervisión de tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? En la planificación del trabajo **Ítem 12 b**

Tabla 64.- Supervisión en la planificación del trabajo

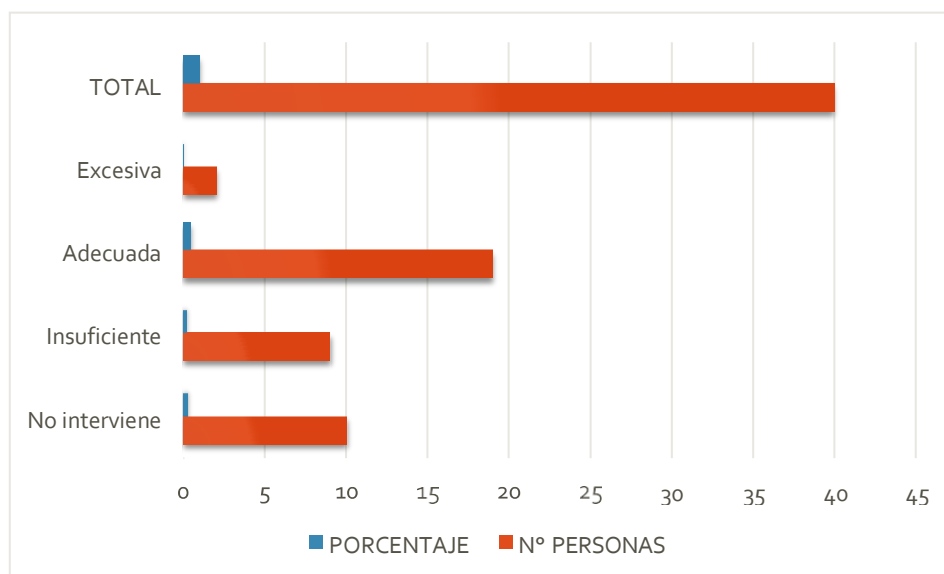
No interviene	25%
Insuficiente	23%
Adecuada	48%
Excesiva	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta sobre la supervisión de los jefes en la planificación del trabajo el 48% contesto que es adecuada por otra parte el 5% manifestó que es excesiva.

Gráfico 57.- Supervisión en la planificación del trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo valoras la supervisión de tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo **Ítem 12 c**

Tabla 65.- Supervisión en el ritmo de trabajo

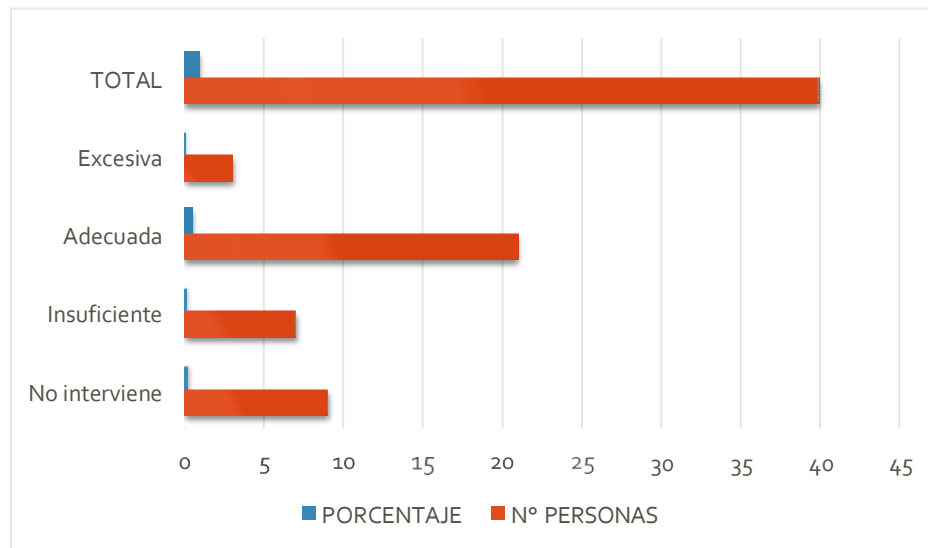
No interviene	23%
Insuficiente	18%
Adecuada	53%
Excesiva	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 53% es decir la mayoría de las personas encuestadas reveló que la supervisión de sus jefes en su ritmo de trabajo es adecuada, pero el 8% opina lo contrario.

Gráfico 58.- Supervisión en el ritmo de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Cómo valoras la supervisión de tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? En la calidad del trabajo realizado **Ítem 12 d**

Tabla 66.- Supervisión en la calidad del trabajo

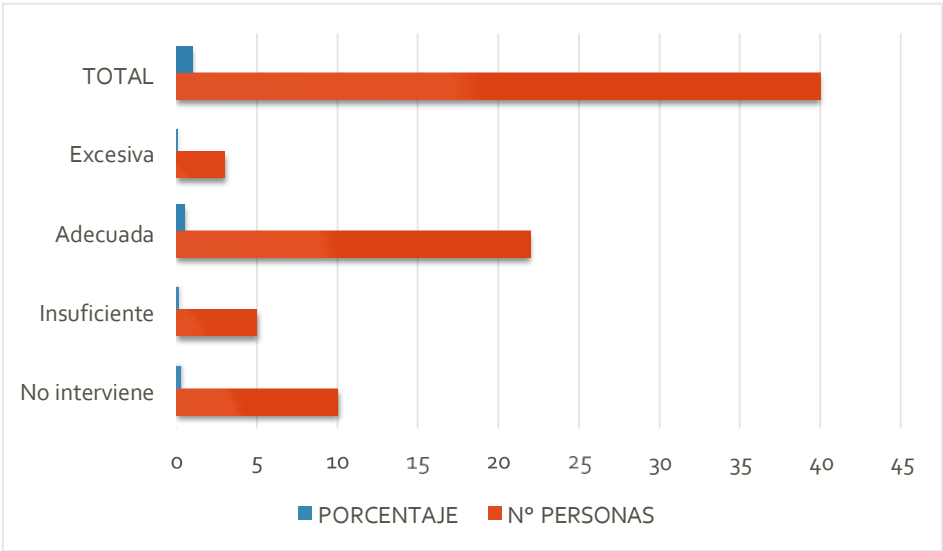
No interviene	25%
Insuficiente	13%
Adecuada	55%
Excesiva	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta sobre la supervisión en la calidad del trabajo el 55% es decir la mayoría de las autoridades encuestadas indicó que es adecuada en cambio el 8% piensa que es excesiva.

Gráfico 59.- Supervisión en la calidad del trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

INTERES POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN

El interés por el trabajador es una variable que hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.

¿Como valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación. **ítem 13 a**

Tabla 67.- Posibilidades de formación

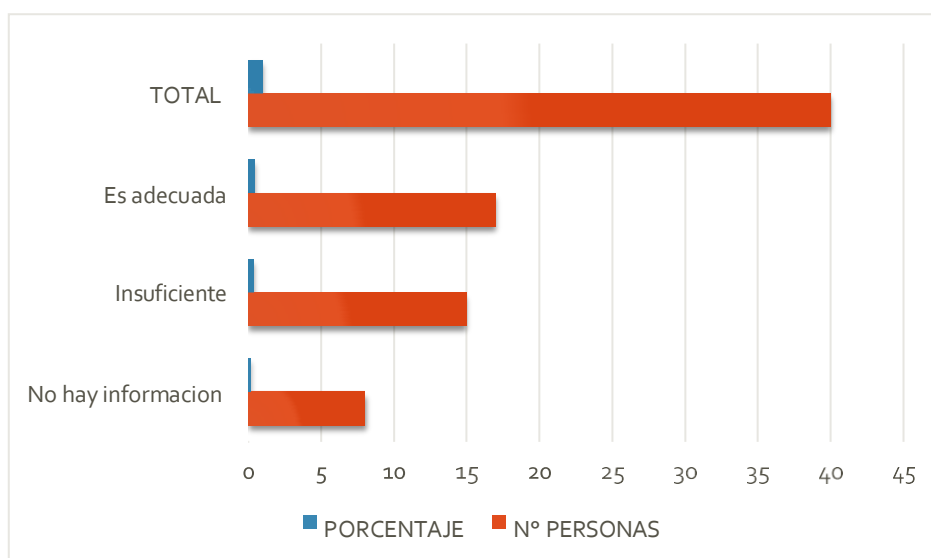
No hay información	20%
Insuficiente	38%
Es adecuada	43%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 43% de las autoridades encuestadas mencionaron que las posibilidades de formación son adecuadas en cambio el 20% expresó que no hay información al respecto.

Gráfico 60.- Posibilidades de formación



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Como valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción. **ítem 13 b**

Tabla 68.- Posibilidades de promoción

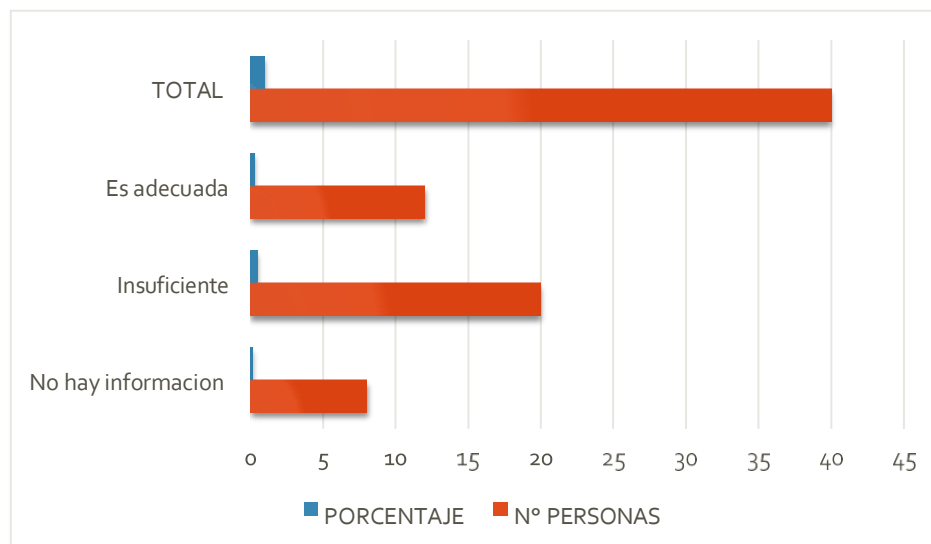
No hay información	20%
Insuficiente	50%
Es adecuada	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta que hace referencia a las posibilidades de promoción el 50% es decir la mayoría de la población encuestada asegura que es insuficiente las posibilidades de promoción dentro del Instituto, pero el 20% asevera que no hay información al respecto.

Gráfico 61.- Posibilidades de promoción



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Como valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción. **ítem 13 c**

Tabla 69.- Requisitos de promoción

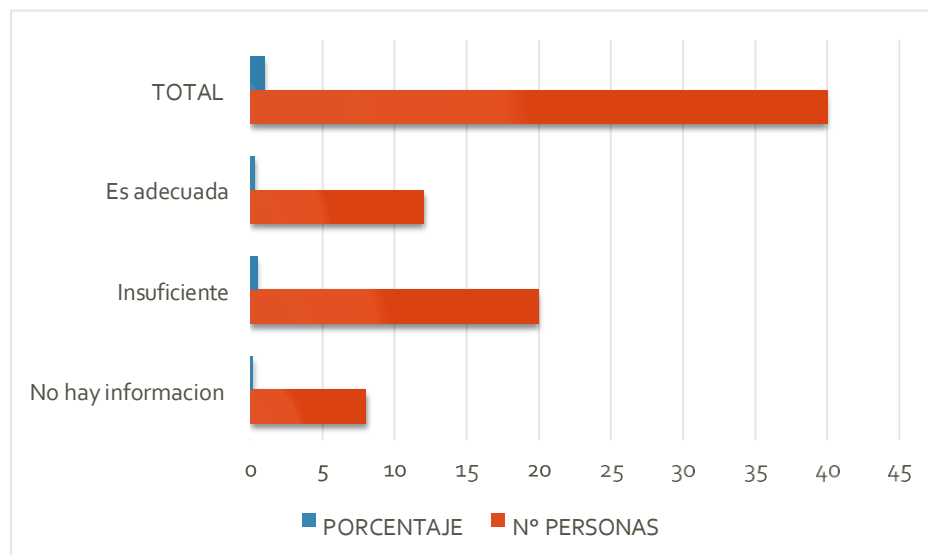
No hay información	20%
Insuficiente	50%
Es adecuada	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 50% de los directivos encuestados es decir la mayoría afirma que los requisitos para ocupar plazas de trabajo son insuficientes y el 20% dice que no hay mucha información acerca del tema.

Gráfico 62.- Requisitos de promoción



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Como valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado. **ítem 13 d**

Tabla 70.- Situación de la empresa en el mercado

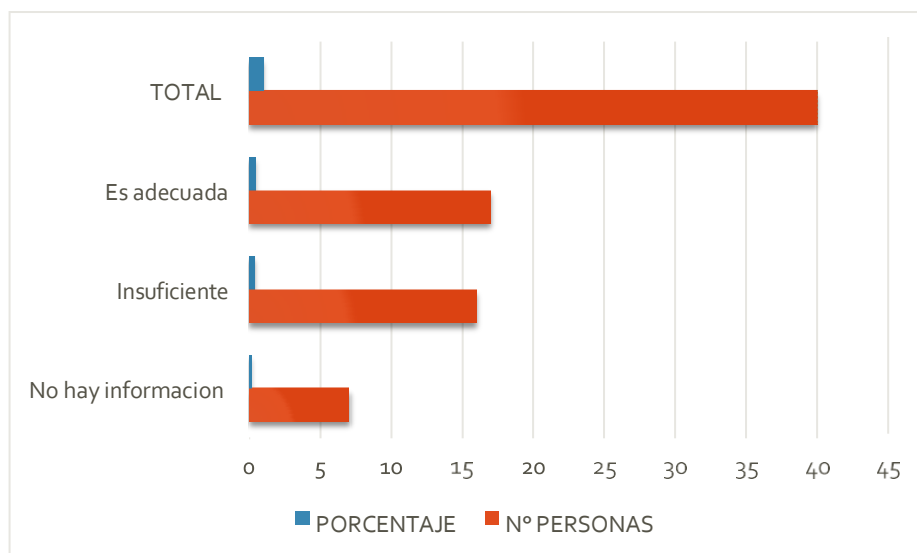
No hay información	18%
Insuficiente	40%
Es adecuada	43%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta sobre la situación de la empresa en el mercado el 43% de las personas encuestadas dijo que es adecuada por otra parte el 18% piensa que no hay información del tema.

Gráfico 63.- Situación de la empresa en el mercado



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

41

Tabla 71.- Desarrollo profesional

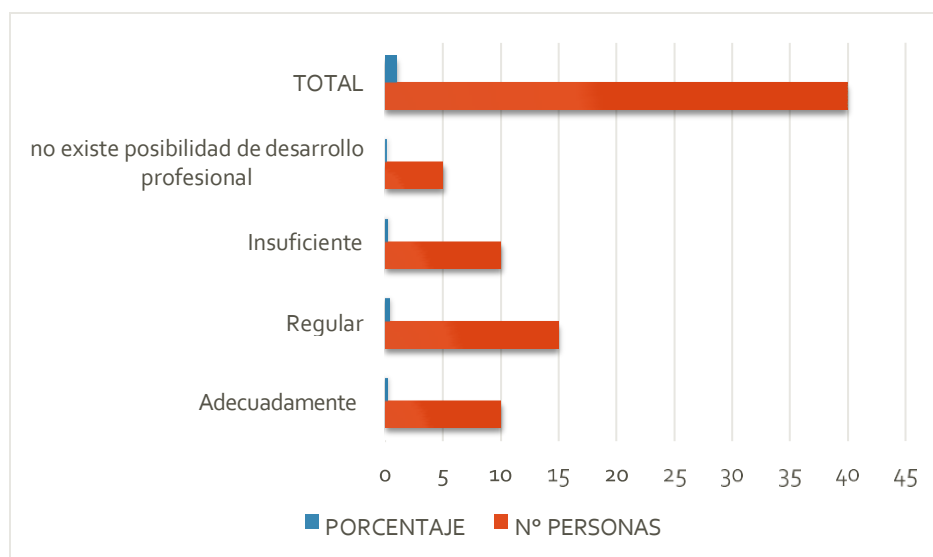
Adecuadamente	25%
Regular	38%
Insuficiente	25%
No existe posibilidad de desarrollo profesional	13%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 38% de la población encuestada manifestó que regularmente facilitan el desarrollo profesional en cambio el 13% reveló que no existe posibilidad de desarrollo profesional.

Gráfico 64.- Desarrollo profesional



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Como definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa? **Ítem 42**

Tabla 72.- Formación dada por la empresa

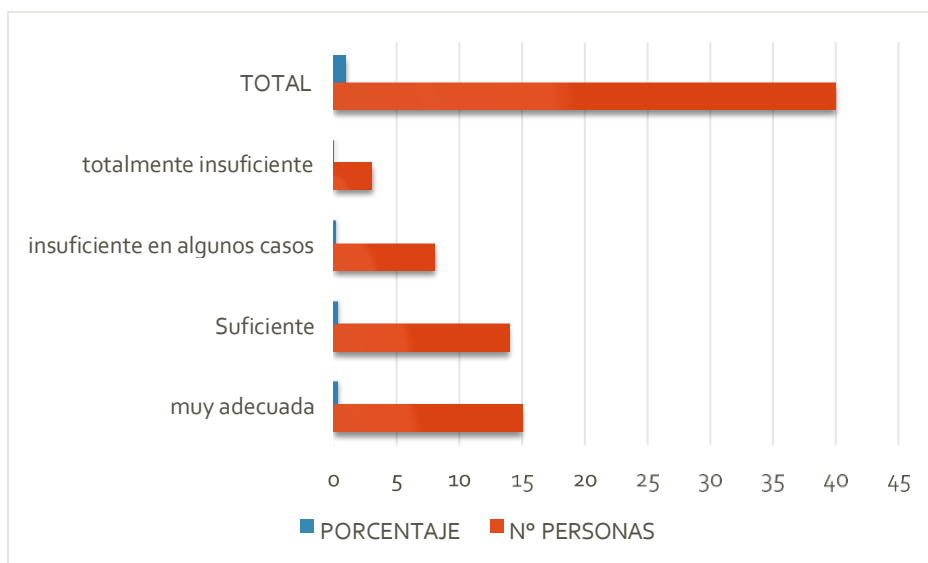
Adecuadamente	38%
Suficiente	35%
Insuficiente en algunos casos	20%
Totalmente insuficiente	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la pregunta sobre la formación impartida por parte de la empresa con un 38% las autoridades encuestadas indican que es adecuada, por otra parte, el 8% dijo que es totalmente insuficiente.

Gráfico 65.- Formación dada por la empresa



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 73.- Correspondencia entre el esfuerzo y las recompensas

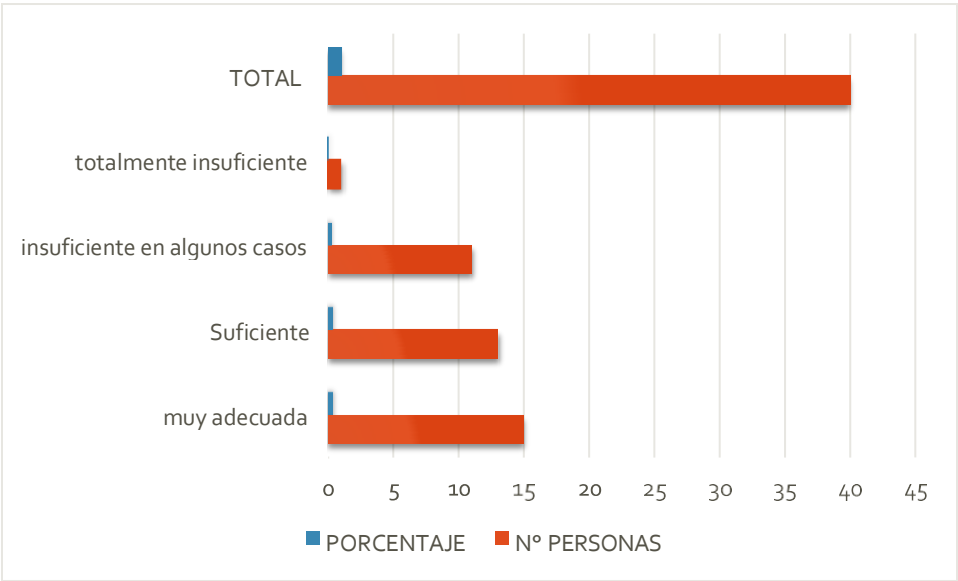
Muy Adecuada	38%
Suficiente	33%
Insuficiente en algunos casos	28%
Totalmente insuficiente	3%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 38% de las personas encuestadas expresó que la correspondencia entre el esfuerzo que hacen y las recompensas que da la empresa es adecuada pero el 3% piensa que es totalmente insuficiente.

Gráfico 66.- Correspondencia entre el esfuerzo y las recompensas



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 74.- Comodidad del salario que recibido

Muy satisfecho	50%
Satisfecho	33%
Insatisfecho	13%

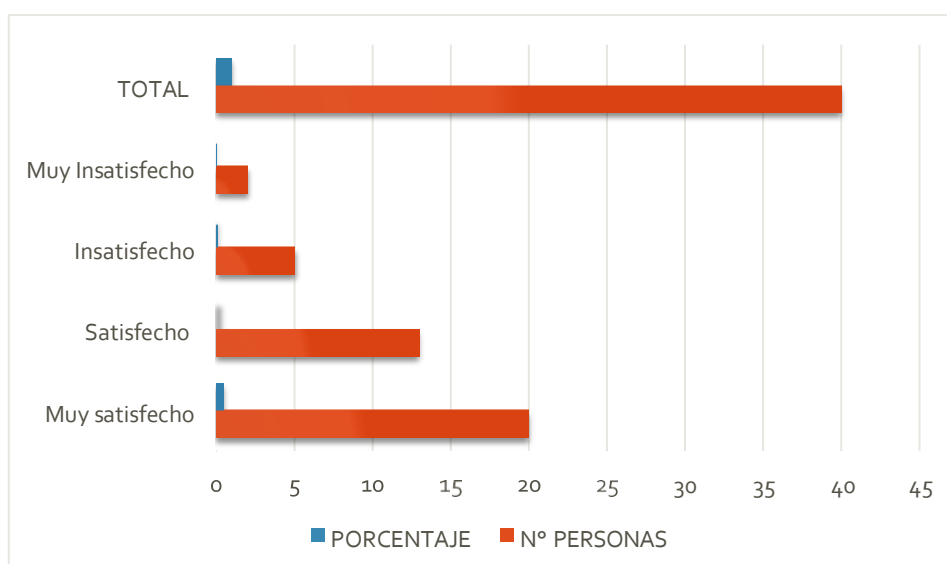
Muy insatisfecho	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 50% es decir la mayoría de los directivos expuso que están muy satisfechos con el salario que reciben y el 5% indicó que esta insatisfecho con el sueldo que receptan.

Gráfico 67.- Comodidad del salario que recibido



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

DESEMPEÑO DE ROL

Esta variable tiende a considerar los problemas que pueden derivarse de cada uno de los puestos de trabajo.

Esta variable está basada en los siguientes ítems:

Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones). **Ítem 14 a**

Tabla 75.- Claridad de las funciones a realizar

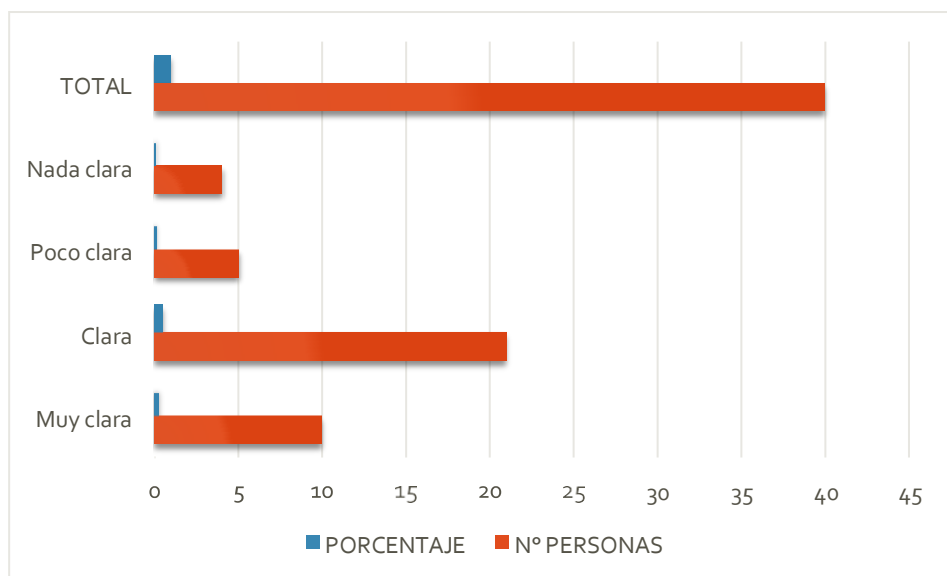
Muy Clara	25%
Clara	53%
Poco Clara	13%
Nada clara	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta la mayoría de las personas encuestadas con un 53% mencionaron que tienen claridad con las funciones que realizan, pero el 10% dijo que no tienen muy claro las funciones que deben ejecutar.

Gráfico 68.- Claridad de las funciones a realizar



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Como debes hacerlo (métodos, protocolos y procedimientos de trabajo). **Ítem 14 b**

Tabla 76.- Ejecución de las funciones a realizar

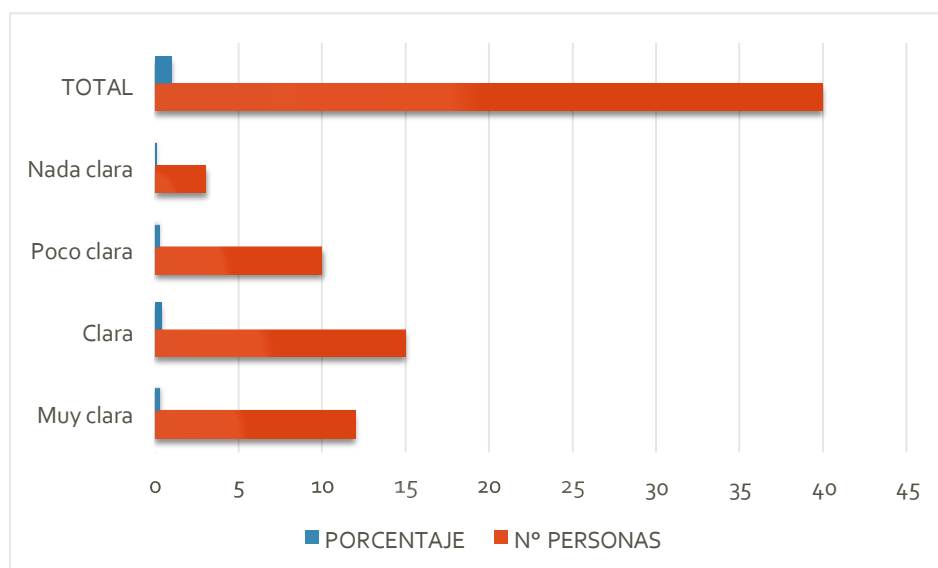
Muy Clara	30%
Clara	38%
Poco Clara	25%
Nada clara	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 38% de los directivos encuestados respondió que tienen muy claro cómo deben hacer su trabajo en cambio el 8% no tiene claro cómo deben hacer la ejecución de su trabajo.

Gráfico 69.- Ejecución de las funciones a realizar



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas. **Ítem 14 c**

Tabla 77.- Cantidad de trabajo a realizar

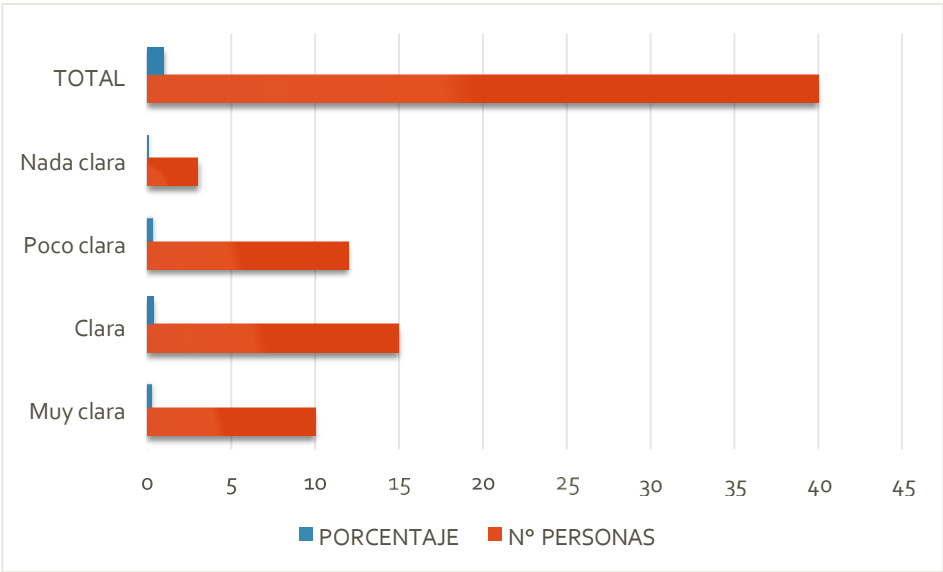
Muy Clara	25%
Clara	38%
Poco Clara	30%
Nada clara	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta que hace referencia a la cantidad de trabajo el 38% contestó que tiene muy claro la cantidad de trabajo que debe realizar, pero el 8% dijo que no tiene claro.

Gráfico 70.- Cantidad de trabajo a realizar



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad de trabajo que se espera que hagas. **Ítem 14 d**

Tabla 78.- Calidad de trabajo a realizar

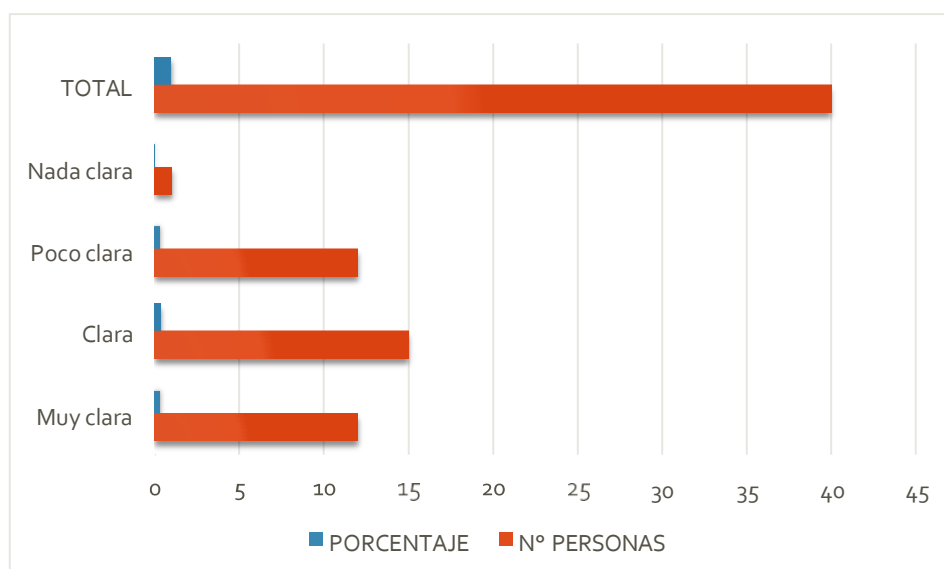
Muy Clara	30%
Clara	38%
Poco Clara	30%
Nada clara	3%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 38% de la población encuestada mencionó que tiene muy claro la calidad de trabajo que esperan que haga y el 3% piensa que no tiene claro que calidad de trabajo esperan recibir.

Gráfico 71.- Calidad de trabajo a realizar



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo. **Ítem 14 e**

Tabla 79.- Tiempo para realizar el trabajo

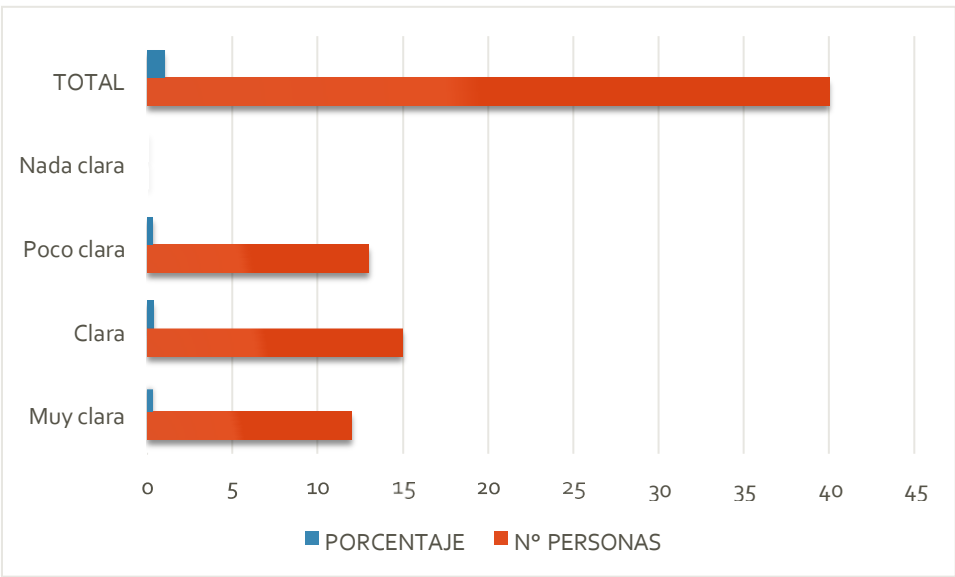
Muy Clara	30%
Clara	38%
Poco Clara	33%
Nada clara	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la pregunta sobre el tiempo para realizar el trabajo el 38% indicó que tiene muy claro el tiempo asignado para realizar el trabajo por otra parte para el porcentaje menos relevante no se puede poner en esta pregunta por qué es el 0% es decir que no existe una respuesta.

Gráfico 72.- Tiempo para realizar el trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 80.- Claridad en la responsabilidad del puesto de trabajo

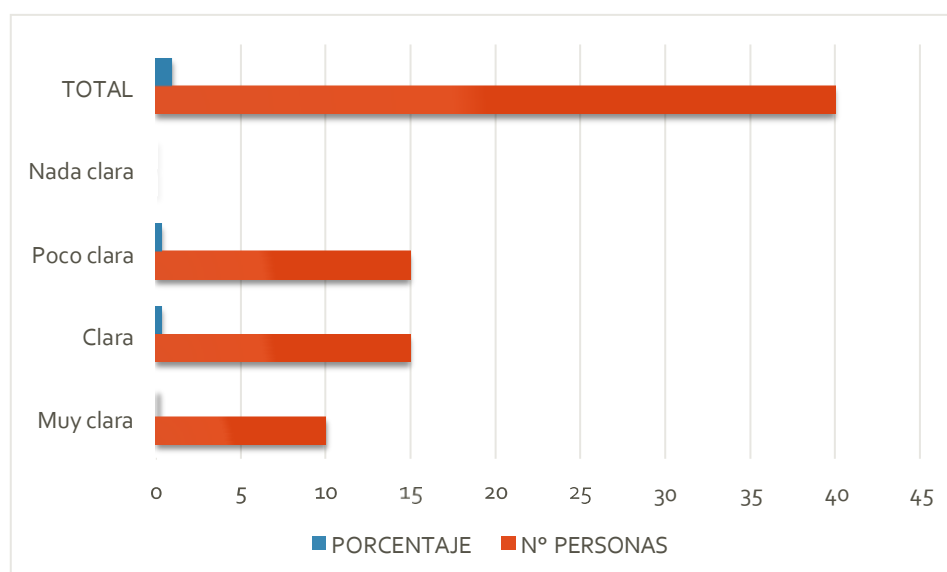
Muy Clara	25%
Clara	38%
Poco Clara	38%
Nada clara	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta hay dos respuestas que sobresalen con un 38% que son clara y poco clara es decir que un grupo de personas piensa que tiene claro cuáles son las responsabilidades de su puesto, pero el otro grupo no tiene muy claro ese aspecto, en cambio aquí no se puede poner el porcentaje menos relevante porque es 0%.

Gráfico 73.- Claridad en la responsabilidad del puesto de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales. **Ítem 15 a**

Tabla 81.- Falta de los recursos humano o materiales

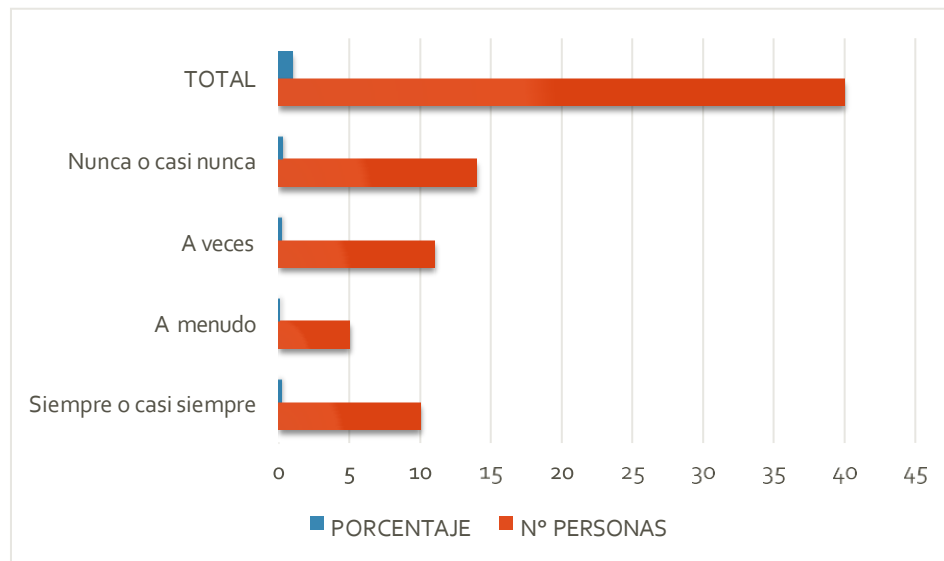
Siempre o casi siempre	25%
A menudo	13%
A veces	28%
Nunca o casi nunca	35%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 35% de las autoridades encuestadas contestó que nunca o casi nunca les asigna tareas que no pueden realizar por falta de recursos humanos o materiales y el 13% expresó que a menudo.

Gráfico 74.- Falta de los recursos humano o materiales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Para ejecutar ciertas tareas tienes que saltar los métodos establecidos. **Ítem 15 b**

Tabla 82.- Pasar por alto los métodos ya establecidos

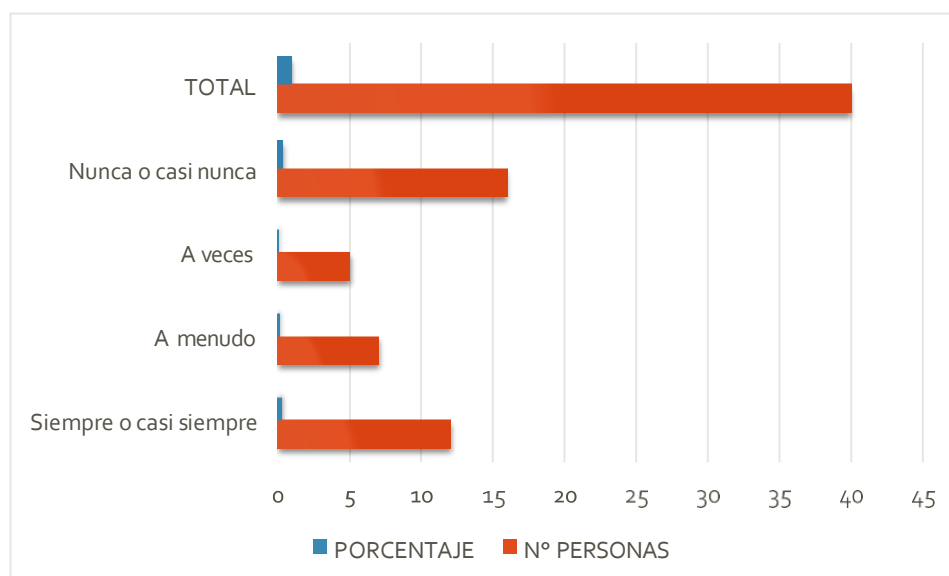
Siempre o casi siempre	30%
A menudo	18%
A veces	13%
Nunca o casi nunca	40%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 40% de la población encuestada expuso que nunca o casi nunca tienen que saltar algún método establecido para ejecutar una tarea en cambio el 13% manifestó que a veces si se salta algún método.

Gráfico 75.- Pasar por alto los métodos ya establecidos



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen conflicto moral, legal, emocional. **Ítem 15 c**

Tabla 83.- Conflictos morales en el trabajo

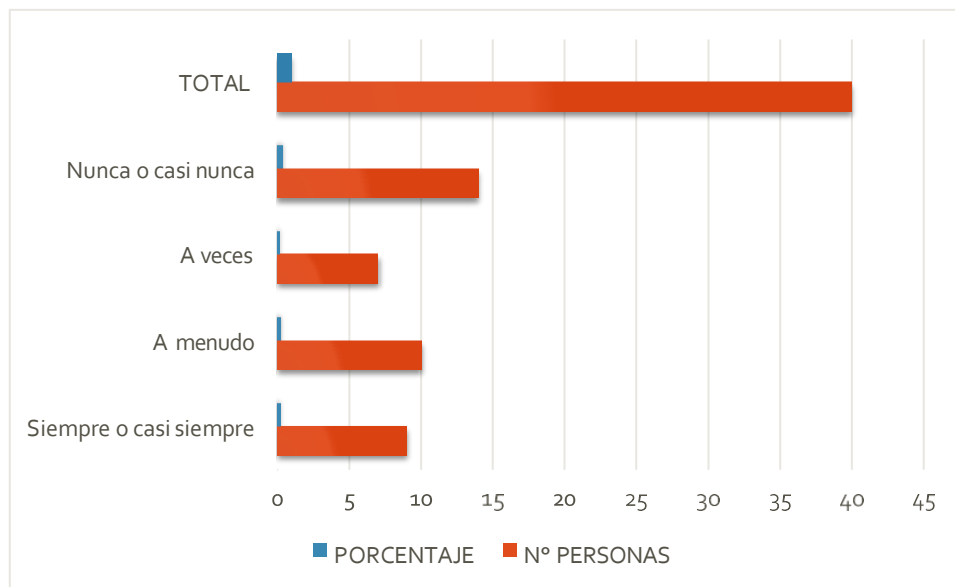
Siempre o casi siempre	23%
A menudo	25%
A veces	18%
Nunca o casi nunca	35%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta que hace referencia a los conflictos morales, legales o emocionales el 35% de las personas encuestadas dijo que nunca o casi nunca se les exige el tomar decisiones o realizar cosas con las que no están de acuerdo porque les suponen un conflicto moral por otra parte el 18% contestó que a veces.

Gráfico 76.- Conflictos morales en el trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra).

Ítem 15 d

Tabla 84.- Recibo instrucciones Contradictorias

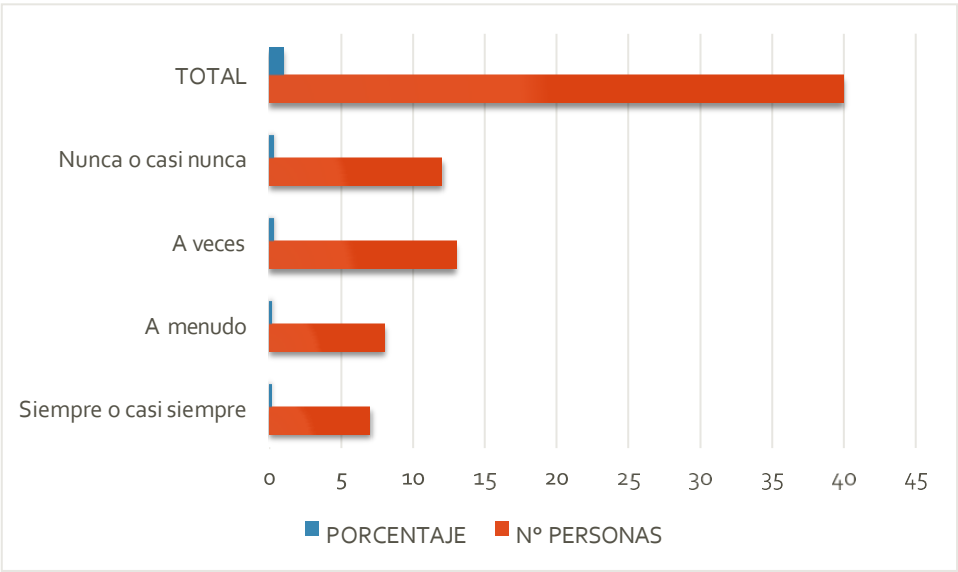
Siempre o casi siempre	18%
A menudo	20%
A veces	33%
Nunca o casi nunca	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 33% afirma que a veces reciben instrucciones contradictorias pero el 18% dijo que siempre o casi siempre.

Gráfico 77.- Recibo instrucciones Contradictorias



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores. **Ítem 15 e**

Tabla 85.- Tareas ajenas al puesto de trabajo

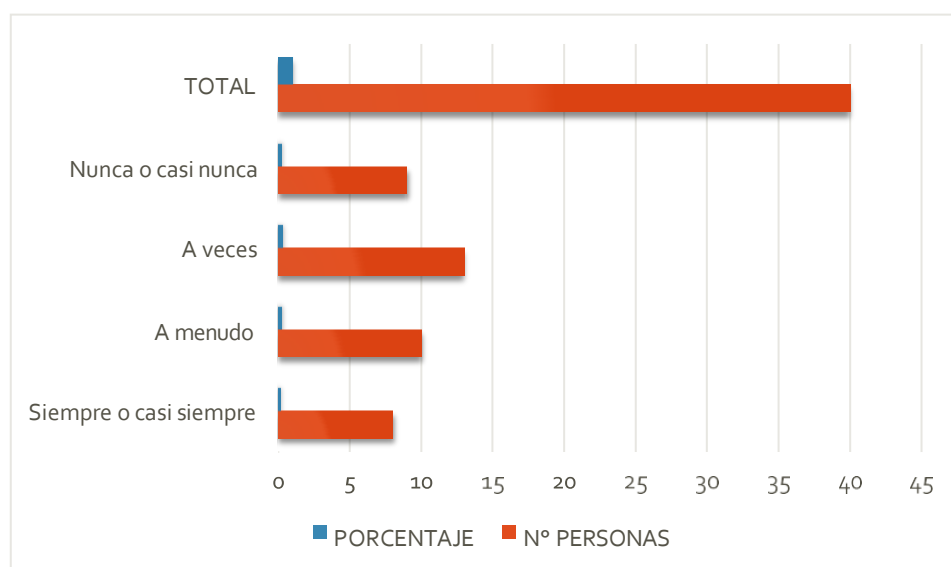
Siempre o casi siempre	20%
A menudo	25%
A veces	33%
Nunca o casi nunca	23%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 33% de los directivos encuestados manifestó que a veces les exigen hacer tareas que no están dentro de su puesto de trabajo en cambio el 20% opina que siempre o casi siempre sucede eso.

Gráfico 78.- Tareas ajenas al puesto de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

RELACIONES Y APOYO SOCIAL

La variable de relaciones y apoyo social hace referencia a los aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas y el entorno de trabajo.

Esta variable está basada en los siguientes ítems:

Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, ¿puedes contar con tus jefes? **Ítem 16 a**

Tabla 86.- Apoyo de los jefes

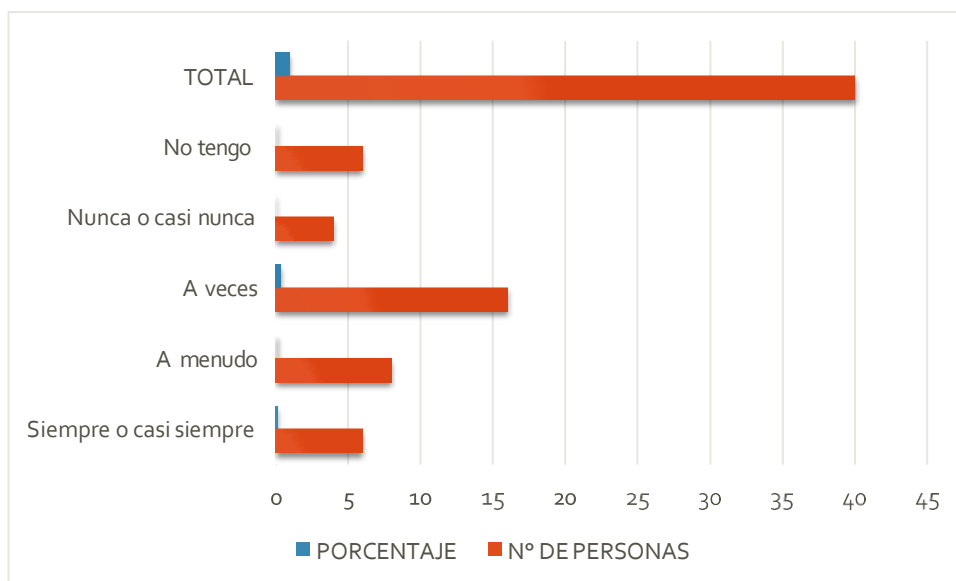
Siempre o casi siempre	15%
A menudo	20%
A veces	40%
Nunca o casi nunca	10%
No tengo, no hay otras personas	15%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 40% de la población encuestada respondió que si tienen un trabajo difícil si pueden contar con sus jefes, pero el 10% mencionó que nunca o casi nunca tienen apoyo de sus superiores.

Gráfico 79.- Apoyo de los jefes



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, ¿puedes contar con tus compañeros de trabajo? **Ítem 16 b**

Tabla 87.- Apoyo de los compañeros de trabajo

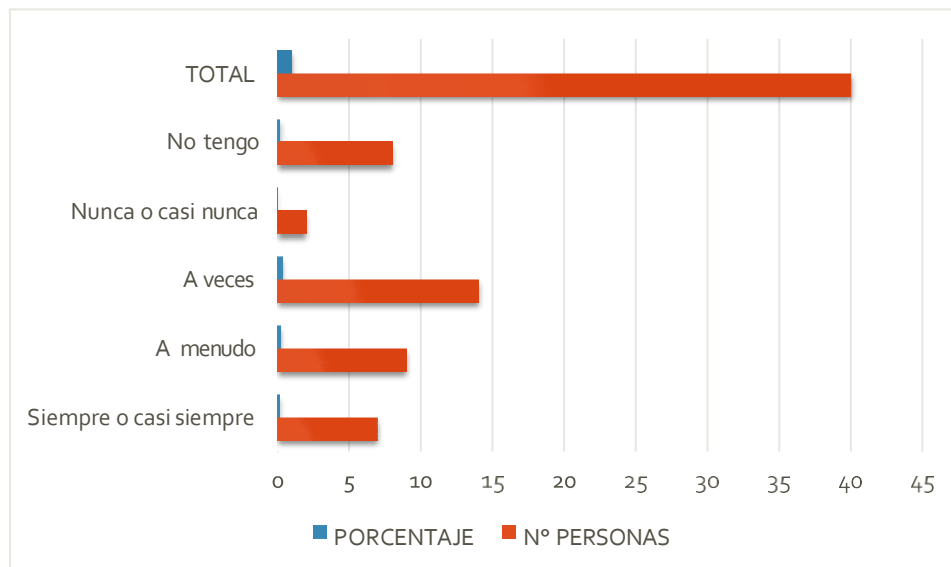
Siempre o casi siempre	18%
A menudo	23%
A veces	35%
Nunca o casi nunca	5%
No tengo, no hay otras personas	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 35% de los directivos encuestados contestó que a veces tienen el apoyo de sus compañeros de trabajo en cambio 5% reveló que nunca o casi nunca siente ese apoyo.

Gráfico 80.- Apoyo de los compañeros de trabajo



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, ¿puedes contar con tus subordinados? **Ítem 16 c**

Tabla 88.- Apoyo de tus subordinados

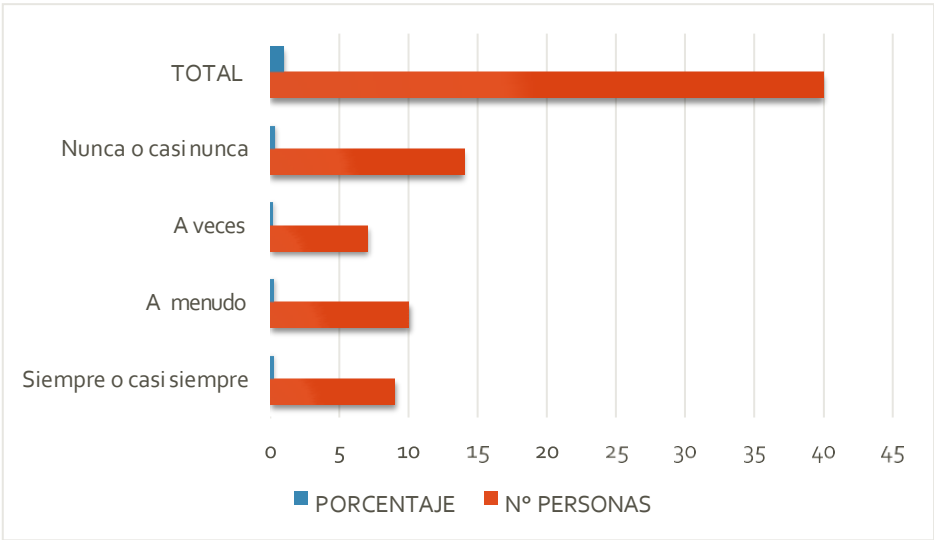
Siempre o casi siempre	20%
A menudo	20%
A veces	25%
Nunca o casi nunca	15%
No tengo, no hay otras personas	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 25% respondió que cuando existe un trabajo delicado o complicado a veces puede contar con la ayuda de sus subordinados, pero el 15% indicó que nunca o casi nunca sucede esa situación.

Gráfico 81.- Apoyo de tus subordinados



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 89.- Apoyo de personas que trabajen en la empresa

Siempre o casi siempre	8%
A menudo	30%

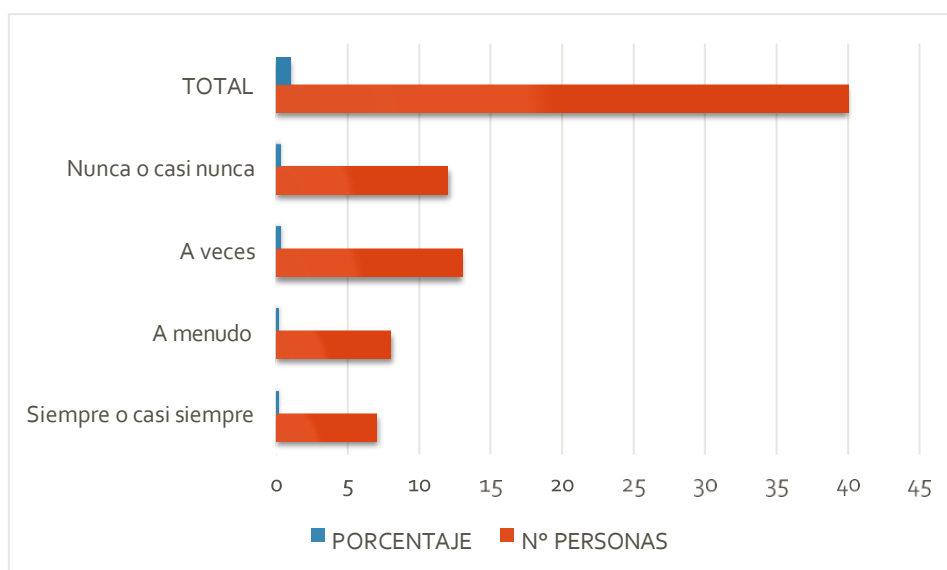
A veces	20%
Nunca o casi nunca	15%
No tengo, no hay otras personas	28%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 30% de la población encuestada manifestó que a menudo reciben ayuda de personas que trabajan en la empresa cuando algún trabajo es complicado y el 15% contestó que nunca o casi nunca.

Gráfico 82.- Apoyo de personas que trabajen en la empresa



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

¿Como consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Ítem 17

Tabla 90.- Relaciones Interpersonales

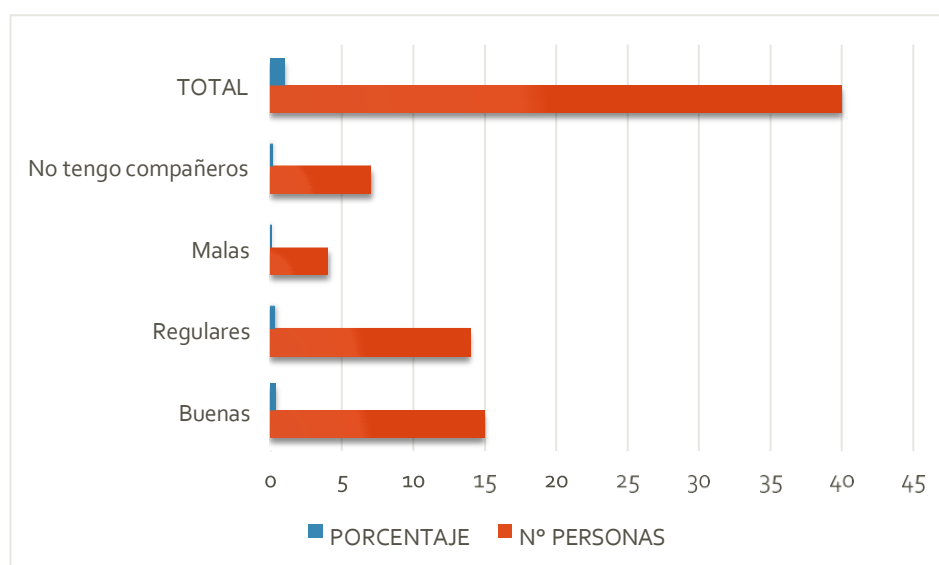
Buenas	38%
Regulares	35%
Malas	10%
No tengo compañeros	18%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 38% afirmó que tiene buenas relaciones Interpersonales en cambio el 10% reveló que las relaciones interpersonales con sus compañeros son malas.

Gráfico 83.- Relaciones Interpersonales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Con que frecuencia se producen en tu trabajo, los conflictos interpersonales. **Ítem 18 a**

Tabla 91.- Conflictos Interpersonales

Raras veces	55%
-------------	-----

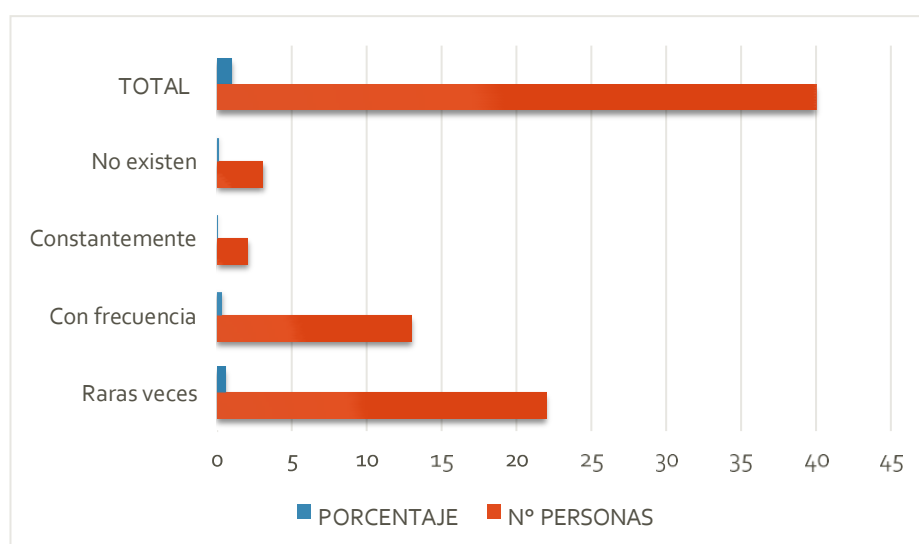
Con frecuencia	33%
Constantemente	5%
No existen	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 55% es decir la mayoría de las personas encuestadas indicó que rara veces se presentan conflictos interpersonales y el 5% expuso que constantemente surgen los conflictos.

Gráfico 84.- Conflictos Interpersonales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Con que frecuencia se producen en tu trabajo, las situaciones de violencia física. **Ítem 18**

b

Tabla 92.- Situaciones de violencia física

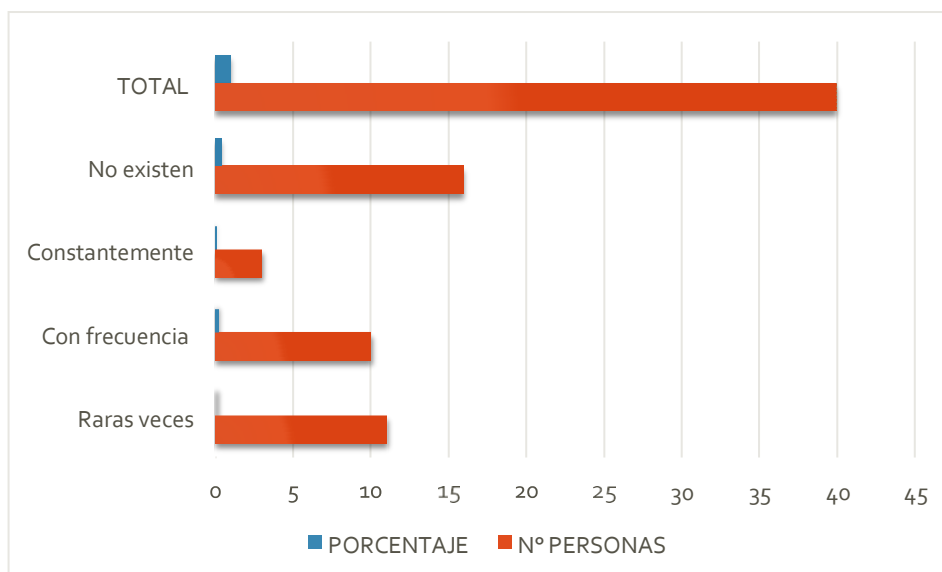
Raras veces	28%
Con frecuencia	25%
Constantemente	8%
No existen	40%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 40% de las autoridades encuestadas manifestó que rara veces en el Instituto se presenten situaciones de violencia física pero el 8% afirmó que constantemente suelen suceder.

Gráfico 85.- Situaciones de violencia física



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Con que frecuencia se producen en tu trabajo, las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales). **Ítem 18 c**

Tabla 93.- Situaciones de Violencia Psicológica

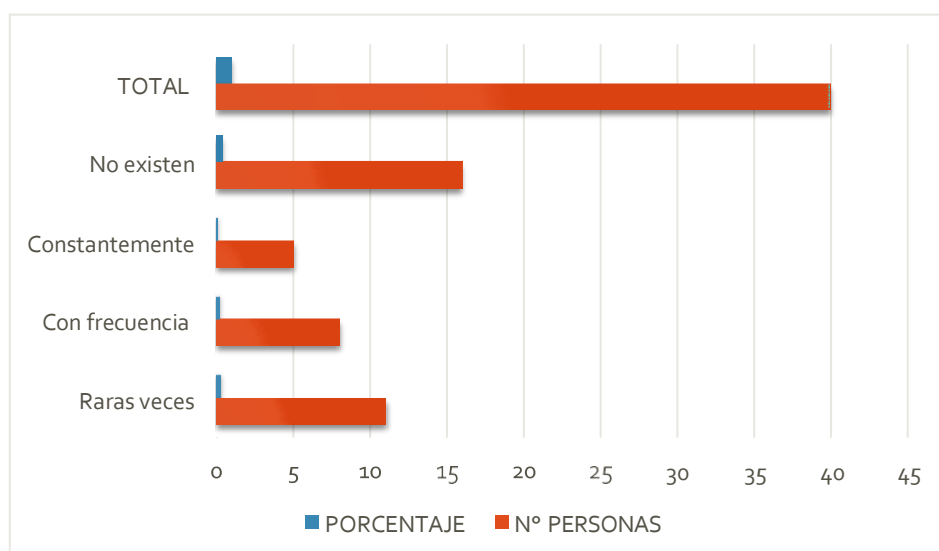
Raras veces	28%
Con frecuencia	20%
Constantemente	13%
No existen	40%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta que hace referencia a las situaciones de violencia psicológica el 40% afirmó que la violencia psicológica dentro del Instituto no existe por otra parte el 13% respondió que constantemente suceden esas situaciones.

Gráfico 86.- Situaciones de Violencia Psicológica



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Con que frecuencia se producen en tu trabajo, las situaciones de acoso sexual. **Ítem 18 d**

Tabla 94.- Situaciones de Acoso sexual

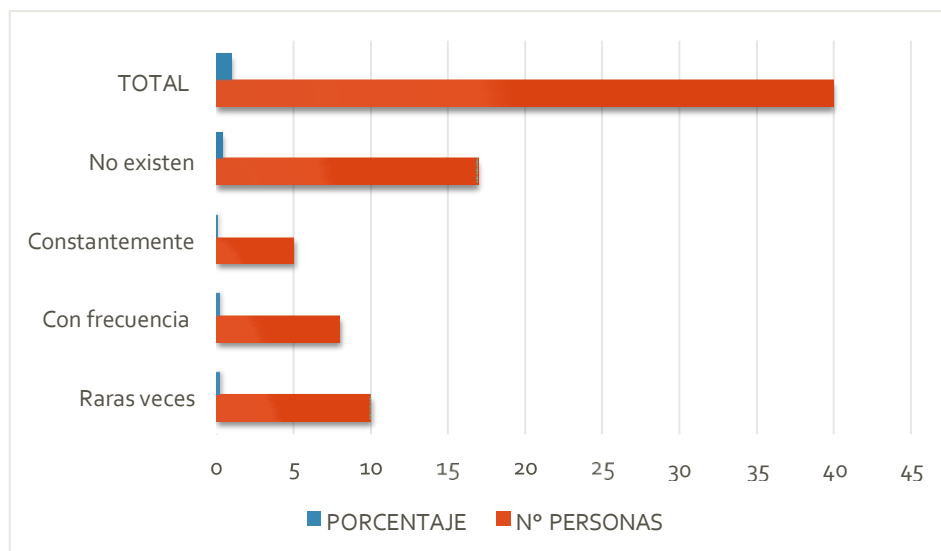
Raras veces	25%
Con frecuencia	20%
Constantemente	13%
No existen	43%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la siguiente pregunta el 43% de las personas encuestadas mencionaron que el acoso sexual no existe en cambio el 13% reveló que constantemente se presenta el acoso.

Gráfico 87.- Situaciones de Acoso sexual



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Tu empresa frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores. **Ítem 19**

Tabla 95.- Resolución de conflictos interpersonales

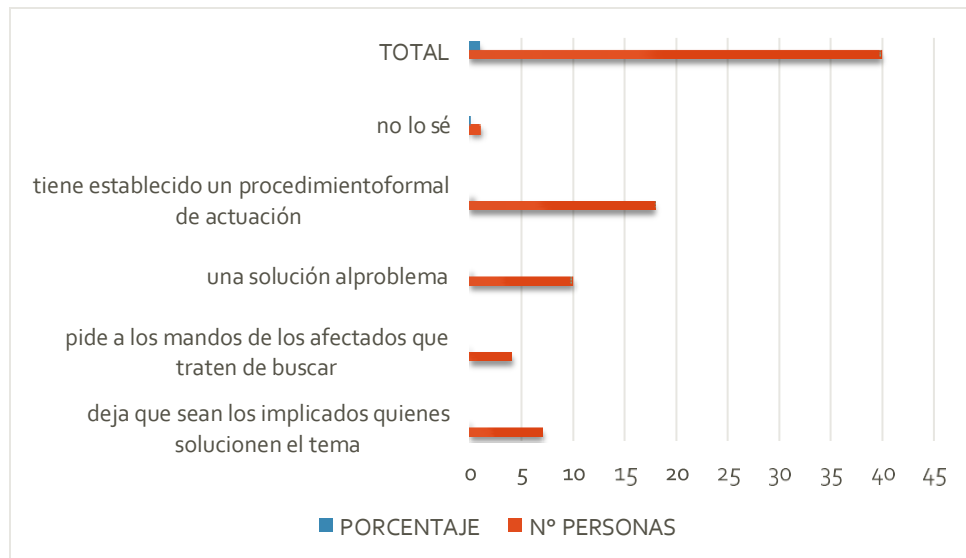
Dejan que sean los implicados quienes solucionen el tema	18%
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	10%
una solución al problema	25%
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	45%
No lo sé	3%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En esta pregunta el 45% de los directivos encuestados afirmo que existe un procedimiento establecido para cuando existen conflictos interpersonales en cambio el 3% no sabe qué hacer cuando se presentan estos conflictos.

Gráfico 88.- Resolución de conflictos interpersonales



Fuente: Autor

Elaboración: Autor

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

Tabla 96.- Discriminación

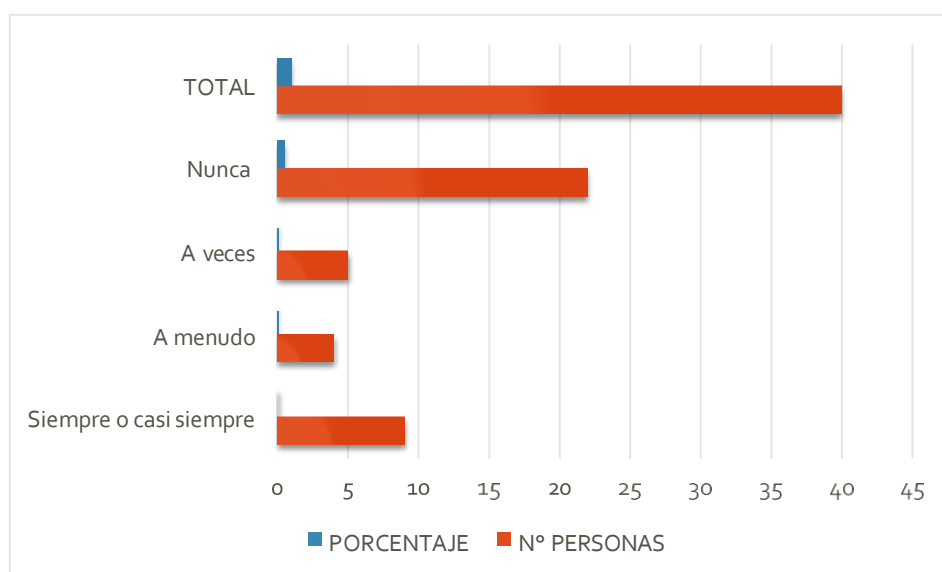
Siempre o casi siempre	23%
A menudo	10%
A veces	13%
Nunca	55%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

El 55% de la población encuestada expresó que dentro del Instituto no existe ningún caso de discriminación por otra parte el 10% manifestó que a veces si existe discriminación.

Gráfico 89.- Discriminación

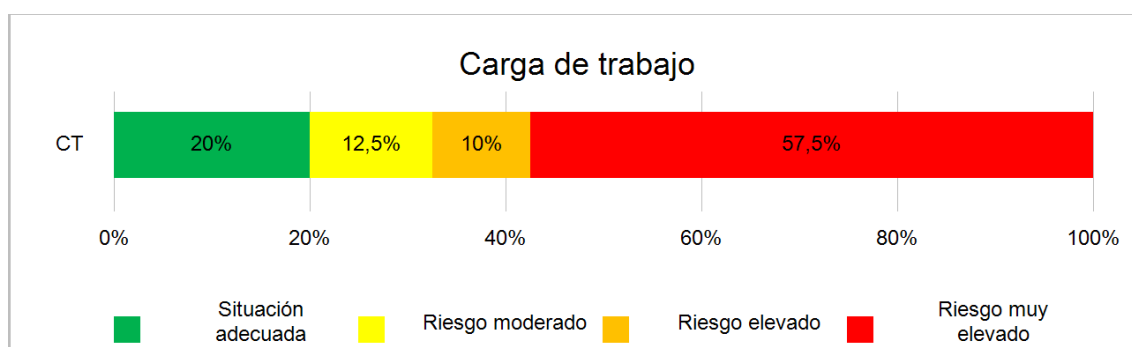


Fuente: Autor

Elaboración: Autor

3.1.1 Análisis de resultados

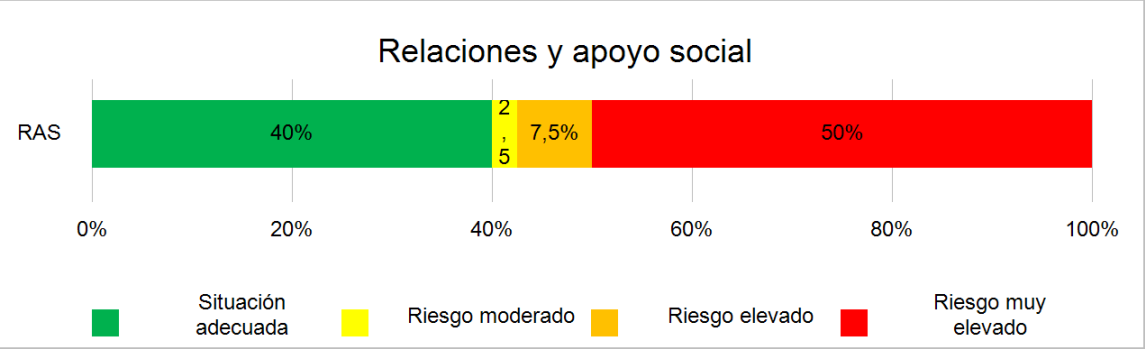
CARGA DE TRABAJO



En el siguiente gráfico se instituye los niveles de riesgo para el factor de Carga de trabajo en el personal directivo del Instituto Tecnológico y se puede establecer que existe un riesgo muy elevado ya que el 57.5% de los directivos encuestados están siendo

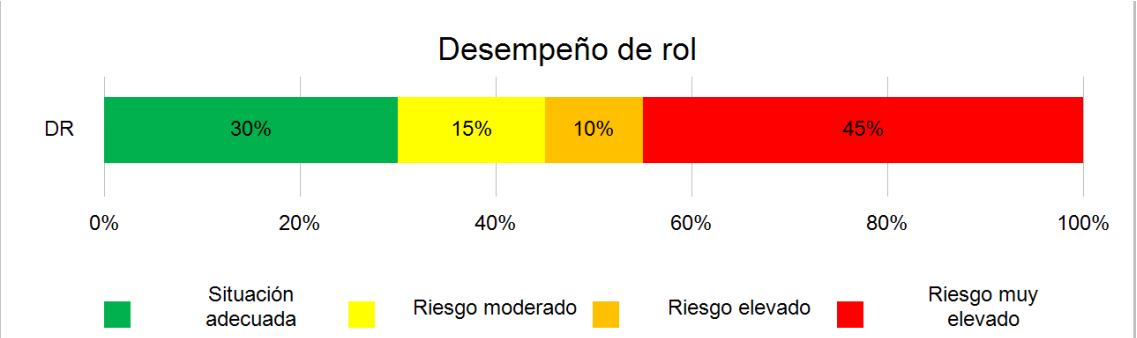
perturbados por dicho factor, en cambio el 10% de la población de estudio muestra un riesgo elevado, y el 12.5% muestra que existe un riesgo moderado.

RELACIONES Y APOYO SOCIAL



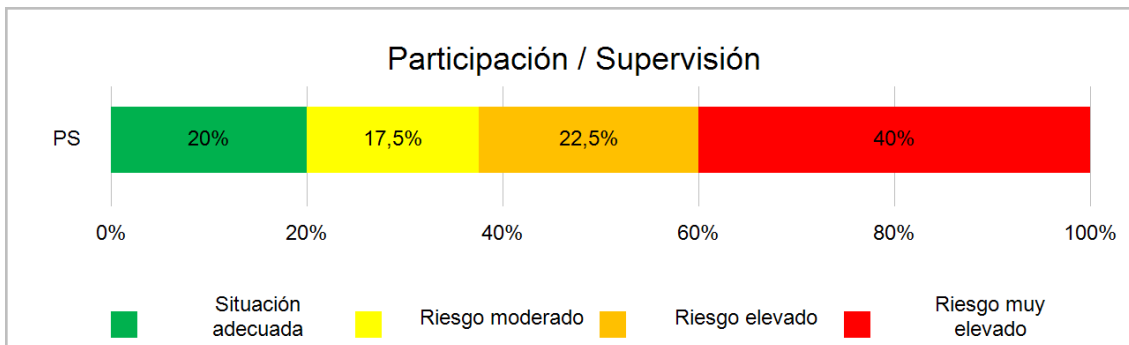
El grafico que a continuación se presenta es el del factor de relaciones y apoyo social en el área directiva y con los siguientes porcentajes podemos determinar que el 50% de los encuestados están siendo afectados por dicho factor, asimismo el 7.5% de la población encuestada expresa que existe un riesgo elevado, y para finalizar el 2.5% muestra que existe un riesgo moderado.

DESEMPEÑO DE ROL



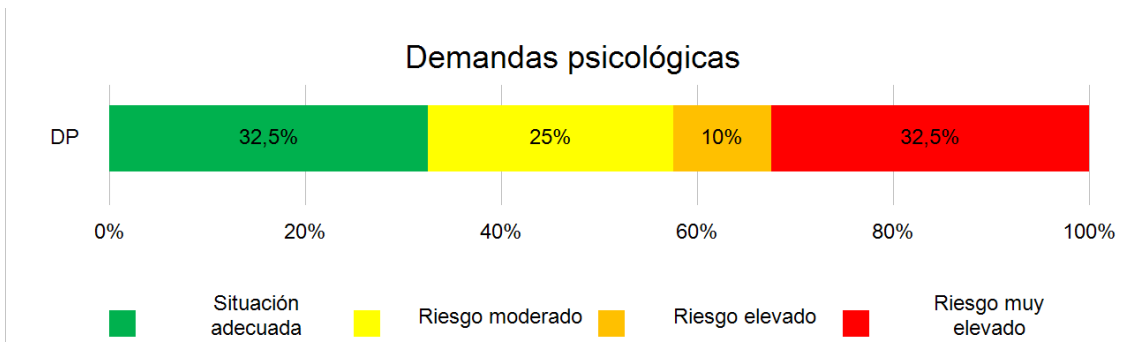
En el grafico establece que el 45% de las autoridades del Instituto están expuestas a un riesgo muy elevado si hablamos del factor de desempeño de rol y esto está ocasionando que la población ya se vea afectada, también el 10% de la población muestra la existencia de un riesgo elevado y el 15% hace referencia al riesgo moderado lo que presume que la mayoría de las autoridades tienen una exposición al factor antes mencionado.

PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN



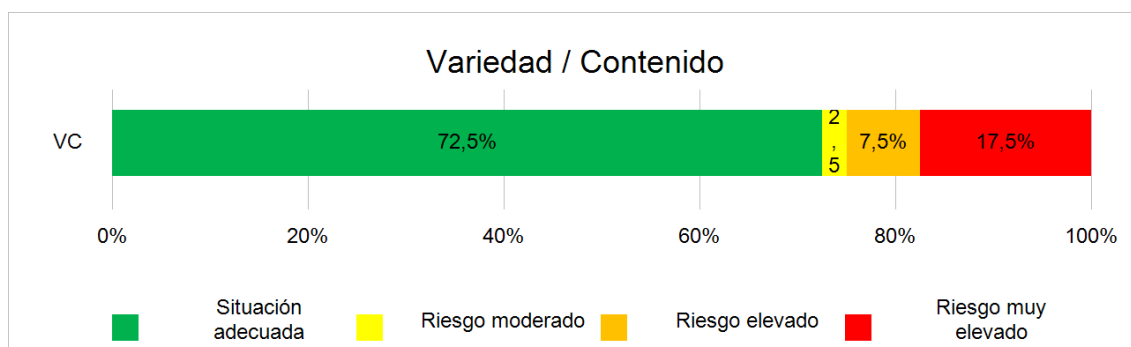
En el Grafico que se muestra a continuación se observa que el 40% de los directivos encuestados tienen un riesgo muy elevado en lo que es el factor de Participación/ Supervisión y esto genera que dicha población sea afectada, asimismo el 22.5% tiene un riesgo elevado y el 17.5% muestra la existencia de un riesgo moderado.

DEMANDAS PSICOLOGICAS



En este grafico se establece que los niveles de riesgo del factor demandas psicológicas en la población encuestada es de 32.5% y así podemos determinar que existe un riesgo muy elevado y que dicha población está siendo afectada por el factor antes mencionado, el 10% de la población muestra que existe un riesgo muy elevado, y por último el 25% es de riesgo moderado es decir que se estima que la mayoría de los directivos tienen una exposición al factor.

VARIEDAD/CONTENIDO



En el grafico que se presenta se determina que el 17.5% de las autoridades encuestadas del Instituto tienen un riesgo muy elevado y están siendo perturbados por el factor que antes se mencionó, en cambio el 7.5% de la población muestra la presencia de un riesgo elevado, para terminar el 2.5% es de riesgo moderado

Por lo expuesto, se identifica que en el existe riesgos psicosociales asociados a lo que son Carga de trabajo, Relaciones y apoyo social, demandas psicológicas, desempeño del rol, variedad / contenido y participación y supervisión y tienen un alto nivel de riesgo y esto se debe a que tal vez la mayoría de los directivos solo se concentran en su trabajo y no tienen un buen tiempo de recuperación.

3.2 Aplicación Practica

En base a los resultados analizados en la valoración resumen de la exposición de los factores de riesgo psicosocial que se encontraron en el Instituto, y con los factores de riesgo psicosocial más importantes que están afectando al personal directivo se procede a elaborar las medidas preventivas y correctivas de cada uno de los factores.

CARGA DE TRABAJO

Las medidas correctivas y preventivas que en este factor se van a tomar son las siguientes:

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS
1. Organizar de una manera adecuada todas las tareas a realizar.
2. Establecer un adecuado ritmo de trabajo.
3. Realizar pausas o periodos de descanso.
4. Organizar el tiempo de trabajo.

RELACIONES Y APOYO SOCIAL

Las medidas preventivas y correctivas que se tomaran en este caso para reducir el riesgo serían:

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS
1. Entregar reconocimientos a los directivos que hagan un excelente trabajo.
2. Instituir un procedimiento de comunicación efectiva frente a los problemas interpersonales que pueden aparecer.
3. Realizar capacitaciones sobre el trabajo en equipo

DESEMPEÑO DEL ROL

Las medidas correctivas y preventivas que en este caso se tomaran son las siguientes:

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS
1. Crear procedimientos de trabajo para las distintas tareas que tienen los directivos del Instituto.
2. Definir de una manera correcta las actividades de cada puesto de trabajo.
3. Realizar una capacitación de una comunicación efectiva.

4. Frenar que las situaciones conflictivas sucedan.

PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN

Las medidas que implementarían para disminuir la exposición a este factor serían las siguientes:

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS
1. Ejecución de capacitaciones sobre el trabajo en equipo
2. Especificar el nivel de participación que tienen las autoridades dentro del área de trabajo.
3. Promover la participación de los directivos
4. Disponer de recursos materiales y humanos adecuados

DEMANDAS PSICOLOGICAS

Para lo que es el factor de Demandas Psicológicas van a implementar las siguientes medidas correctivas y preventivas:

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS
1. Establecer un procedimiento de asignación de tareas.
2. Organizar de una manera adecuada la cantidad de trabajo
3. Adecuar el volumen de trabajo
4. Marcar las tareas que tienen una mayor prioridad dentro de la jornada

VARIEDAD/CONTENIDO

En este factor las medidas preventivas y correctivas que se establecieron son:

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS
1. Recompensar a los directivos que hacen un buen trabajo.
2. Instituir la participación directa de los directivos en la toma de decisiones.
3. Motivar a los trabajadores que hagan un buen trabajo

Las medidas correctivas y preventivas identificadas en las diferentes actividades que se deben llevar a cabo para controlar los factores de riesgo fueron establecidas a través del análisis bibliográfico y tienen relación con los ítems y variables del estudio.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN.

4.1 Conclusiones

Se realizó la evaluación de los riesgos psicosociales en el Instituto, al personal directivo con la metodología de evaluación FPSICO versión 4.0, identificándose los factores de riesgo psicosocial más relevante que están afectando a las autoridades del Instituto en concordancia con los objetivos del presente estudio, se valoraron los riesgos psicosociales y se proponen medidas correctivas y preventivas para reducir dichos factores.

Los riesgos psicosociales más importantes y que afectan al personal directivo son los siguientes: Carga de trabajo, Relaciones y Apoyo social, Desempeño del rol, Participación / Supervisión, Demandas Psicológicas y Variedad / Contenido. Estos

factores son los que presentan un nivel muy elevado a comparación de los otros riesgos que fueron evaluados y son los que más afectan a la población escogida para el estudio.

Otros factores que tienen presencia son Tiempo de Trabajo e Interés por el Trabajador / Compensación, pero con un nivel de riesgo no tan significativo y afectan a un grupo menor de la población estudiada.

En los cuadros de las medidas correctivas y preventivas se ha determinado las diferentes actividades que se deben llevar a cabo para controlar los factores de riesgo que presentan un alto nivel de exposición y que pueden ser un problema directo para el personal directivo. Además, podemos visualizar que los factores que tienen alto nivel de riesgo es porque tienen relación unos con otros.

4.2 Recomendaciones

El riesgo psicosocial que más afecta a los directivos del Instituto es el de carga de trabajo, se deben tomar en cuenta algunos aspectos, pero principalmente el de realizar pausas o periodos cortos de descanso, también se debe realizar una correcta organización del tiempo de trabajo, y se debe establecer un ritmo de trabajo adecuado por último se tiene que organizar de una mejor manera las tareas que se van a realizar a lo largo de la jornada laboral.

Por otra parte, también se debe considerar que los riesgos psicosociales con menor incidencia, pero con riesgo elevado porque estos pueden afectar de manera indirecta o directa a la población estudiada y si no se toman en consideración se pueden convertir en una problemática interna dentro del Instituto por ese motivo se debería prevenir y corregir dichos factores porque esto nos ayudaría a mejorar las condiciones de trabajo.

Se recomienda aplicar las medidas correctivas y preventivas que se han propuesto de cada uno de los factores anteriormente mencionados, para más adelante en un plazo de un año volver a realizar la evaluación de los riesgos psicosociales y así determinar si las condiciones de trabajo dentro del Instituto han mejorado, se han mantenido o en tal caso han empeorado. Este seguimiento es importante para una gestión adecuada de los factores de riesgo psicosociales.

Bibliografía

- Ansoleaga, E., Díaz, X., & Mauro, A. (2016). *Asociaciones entre distrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile*. Obtenido de Asociaciones entre distrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en 311X2016000705008&script=sci_arttext&tlng=es#aff1
- Bastida, R. (2013). *FACTORES DE RIESGO*. Obtenido de FACTORES DE RIESGO: <https://academicae.unavarra.es/bitstream/handle/2454/8326/Rebeca%20Bastida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benalcazar, J. (2016). *Evaluacion de los riesgos psicosociales*. Obtenido de Evaluacion de los riesgos psicosociales: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11647/1/UPS-CT005563.pdf>
- Benavides, F., Wesseling, I., Delclos, G., Felknor, S., Pinilla, J., & Rodrigo, F. (2012). *I ENCUESTA CENTRO AMERICANA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD*. Obtenido de I ENCUESTA CENTRO AMERICANA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD.
- Bernardo Jimenez, C. B. (2010). FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES. En C. B. Bernardo Jimenez, *FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES* (pág. 5). Madrid: INSHT.
- Cornelio, C. (2009). *I encuesta Nacional a trabajadores sobre empleo, trabajo, condiciones y medio ambiente laboral*. Obtenido de I encuesta Nacional a trabajadores sobre empleo, trabajo, condiciones y medio ambiente laboral.
- Cortez. (2012). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral*. Obtenido de Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Creus, S. (2006). *Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia*. Obtenido de Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia: [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)
- Dakhen. (1986). *Metodología de Investigación*. Obtenido de Metodología de Investigación: <https://www.tecnicas-de-estudio.org/investigacion/investigacion22.htm>
- Daza-Perez. (1997). *Nivel de exposicion a riesgos psicosociales*. Obtenido de Nivel de exposicion a riesgos psicosociales: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/403710/BHR_TESIS.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Encuesta Calidad de vida en el trabajo* . (2010). Obtenido de Encuesta Calidad de vida en el trabajo : https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/403710/BHR_TESIS.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- EU-OSHA. (2014). *Riesgos psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención*. Obtenido de Riesgos psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención: <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention>

- Fernandez. (2010). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral*. Obtenido de Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Gil Monte , P., Vilchez , J., Sanchez, J., & Llorca, J. (2016). *PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES*. Obtenido de PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES: <https://www.redalyc.org/pdf/686/68646348001.pdf>
- Gomez, Hernandez, & Mendez. (2014). *RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES*. Obtenido de RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES.: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- INSHT. (2012). *NTP 926*. Obtenido de NTP 926: <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699#:~:targetText=El%20concepto%20te%C3%B3rico%20de%20factores,como%20al%20desarrollo%20del%20trabajo.%E2%80%9D>
- INSHT. (junio de 2012). *Riesgos psicosociales en el Trabajo y salud ocupacional*. Obtenido de Riesgos psicosociales en el Trabajo y salud ocupacional: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
- Luna. (2004). *El acoso laboral - Mobbing- perspectiva psicológica*. Obtenido de El acoso laboral - Mobbing- perspectiva psicológica: <https://journals.openedition.org/revestudsoc/24892>
- Monte, P. G. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Obtenido de Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
- Moreno. (2011). *RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES*. Obtenido de RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES.: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Moreno, & Garrosa. (2013). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- OIT. (2010). *FACTORES PSICOSOCIALES*. Obtenido de FACTORES PSICOSOCIALES: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral*. Obtenido de Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- RAE. (2012). *ENFERMEDADES LABORALES*. Obtenido de ENFERMEDADES LABORALES: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- UE. (JUNIO de 2012). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL*. Obtenido de RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
- UGT. (2009). *Guía de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de Guía de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf