



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

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

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LA CARGA DE TRABAJO AL  
PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA IMPORTADORA DE  
MEDICAMENTOS, REPRESENTACIONES MOLINA HERRERA CIA.  
LTDA”**

**QUITO, ECUADOR, 14 MARZO 2022**

Realizado por:

**Leodan Luis Calva Jiménez**

Director del proyecto:

**Ing. Marcelo Russo Msc.**

Como requisito a la Obtención del Título:

**Ingeniero en Seguridad y Salud Ocupacional**

Quito, 14 de marzo de 2022



## 1. DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Calva Jiménez Leodan Luis, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 1723941678, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



-----  
Calva Jiménez Leodan Luis

C.I.: 1723941678

## DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marcelo Russo', is written over a horizontal line. A small red dot is visible at the end of the signature.

-----

**Marcelo Russo**

Máster en Seguridad y Salud Ocupacional.

## LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

**Ph. D. YOLIS YAJAIRA CAMPOS VILLALTA**

**Ph. D. PAMELA ALEXANDRA MERINO SALAZAR**

Luego de analizar el presente trabajo de investigación,  
lo han calificado como apto para su defensa oral ante  
el tribunal examinador



**Ph. D. YOLIS YAJAIRA CAMPOS. V**

**Pamela  
Merino  
Salazar**

Firmado digitalmente por  
Pamela Merino Salazar  
Nombre de reconocimiento (DN):  
cn=Pamela Merino Salazar, o, ou,  
email=dramerinos@gmail.com,  
c=EC  
Fecha: 2022.03.14 19:14:18  
-05'00'

**Ph. D. PAMELA ALEXANDRA MERINO. S**

Quito, de 14 de marzo de 2022.

## 2. DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



---

CALVA JIMENEZ LEODAN LUIS

C.I.: 1723941678

**DEDICATORIA**

A Dios, a mi madre, padre y hermana, de quien estoy muy orgulloso, esto se lo dedico a ustedes, son un ejemplo a seguir.

**LEODAN LUIS CALVA JIMÉNEZ**

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios y a la Virgencita, por guiar mí camino, por bendecirme, por no dejarme solo en todas las adversidades, gracias a mis padres y hermana y a toda mi familia, que de una u otra forma me han sabido apoyar, gracias a mis compañeros y docentes que han compartido sus conocimientos conmigo, Dios bendiga a todos.

**LEODAN LUIS CALVA JIMÉNEZ**

## TABLA DE CONTENIDO

1. DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES .....	2
AGRADECIMIENTO.....	2
1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN .....	2
1.1. Problema de Investigación.....	2
1.1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.1.2. Objetivo general .....	2
1.1.3. Objetivos específicos.....	2
1.1.4. Justificación.....	2
1.2. Marco Teórico.....	2
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema.....	2
1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica .....	2
2. CAPITULO II. MÉTODO.....	2
2.1. Tipo de estudio.....	2
2.2. Modalidad de Investigación .....	2
2.3. Método .....	2
2.4. Población y muestra .....	2
2.5. Selección de Instrumentos de Evaluación.....	2
3. CAPITULO III. RESULTADOS .....	2
3.1. Resultados .....	2
3.1.1. Presentación y análisis de resultados .....	2
3.1.2. Análisis.....	2
3.1.3. Análisis de resultados.....	2
3.1.3.1. Riesgo muy elevado .....	2
3.1.3.1.1. Tiempo de Trabajo (T/T) .....	2
3.1.3.1.2. Participación/Supervisión (PS).....	2
3.1.3.2. Riesgo elevado .....	2
3.1.3.3. Riesgo moderado.....	2
3.1.3.4. Riesgo en situación adecuada.....	2
3.2. Plan de Intervención.....	2
4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN .....	2
4.1. Conclusiones .....	2
4.2. Recomendaciones.....	2

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 2

6. ANEXOS..... 2

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Organigrama Representaciones M.H.....	2
Gráfico 2: Condiciones de trabajo.....	2
Gráfico 3: Influencia de los factores psicosociales.....	2
Gráfico 4: Pirámide de Maslow.....	2
Gráfico 5 Tasa de participación.....	2
Gráfico 6 Distribución poblacional por edad.....	2
Gráfico 7 Distribución poblacional por tipo de género.....	2
Gráfico 8 Distribución poblacional por estado civil.....	2
Gráfico 9 <i>Distribución poblacional por años de trabajo</i> .....	2
Gráfico 10 <i>Distribución poblacional por grados académico</i> .....	2
Gráfico 11 <i>Distribución poblacional por tipo de vivienda</i> .....	2
Gráfico 12 <i>Distribución poblacional por carga familiar</i> .....	2
Gráfico 13 <i>Distribución poblacional por horas de sueño</i> .....	2
Gráfico 14 <i>Distribución poblacional por actividad en tiempo libre</i> .....	2
Gráfico 15 Aplicación de cuestionarios a los trabajadores.....	2
Gráfico 16 Ingreso a la aplicación FPSICO 4.0.....	2
Gráfico 17 Informe agrupado de resultados FPSICO 4.0.....	2
Gráfico 18 Valoración resumen de exposición.....	2
Gráfico 19 Valoración de la exposición en Tiempo de Trabajo (T/T).....	2
Gráfico 20 Ítem 1.....	2
Gráfico 21 Ítem 2.....	2
Gráfico 22 Ítem 5.....	2
Gráfico 23 Ítem 6.....	2

Gráfico 24 Valoración de la exposición en Participación / Supervisión (PS).....	2
Gráfico 25 Ítem 11a.....	2
Gráfico 26 Ítem 11b.....	2
Gráfico 27 Ítem 11c.....	2
Gráfico 28 Ítem 11d.....	2
Gráfico 29 Ítem 11e.....	2
Gráfico 30 Ítem 11f.....	2
Gráfico 31 Ítem 11g.....	2
Gráfico 32 Ítem 12a.....	2
Gráfico 33 Ítem 12b.....	2
Gráfico 34 Ítem 12c.....	2
Gráfico 35 Ítem 12d.....	2

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Índice de contenido informe Fpsico 4.0 .....	2
Tabla 2 Riesgos muy elevados priorizados.....	2
Tabla 3 Riesgos elevados priorizados.....	2
Tabla 4 Riesgos moderados priorizados. ....	2
Tabla 5 Riesgos en situación adecuada priorizados. ....	2
Tabla 6 Propuesta de medidas de control y prevención de riesgos psicosociales .....	2

## RESUMEN

Los riesgos psicosociales son consecuencias de las precariedades en la concepción y la gestión del trabajo, así como una mala administración del talento humano y pueden derivar en daños psicológicos, familiares y sociales, tales como estrés en el trabajo y a largo plazo enfermedades cardíacas, respiratorias, estomacales, etc.

Este estudio tiene como propósito valorar y examinar la carga de trabajo en el personal operativo de una empresa que se dedica a vender e importar medicamentos, “Representaciones Molina Herrera Cía. Ltda.”, al realizar una entrevista informal pero objetiva, los colaboradores refieren algunas inconformidades, tales como; horarios extensos, carga de trabajo se ha duplicado, falta de tiempo para pasar con sus familiares, cansancio, han presentado dolores de cabeza y en la zona abdominal, entre otros.

Al aplicar el instrumento de medición de riesgos psicosociales FPSICO 4.0., se pretende determinar la presencia de elementos de riesgos psicosocial para lo cual se aplicará la encuesta a un total de 14 participantes, mismos que realizan actividades operativas.

Los resultados de aplicar la prueba del FPSICO 4.0, se puede determinar que los factores de riesgos con mayor porcentajes son: Tiempo de Trabajo (TT), con un 76,9%, Participación / Supervisión (PS), Con un 69,2%, posteriormente tenemos un 23,1% en Desempeño de Rol ( DR ), así mismo Carga de Trabajo (CT), con un 23%, como riesgo moderado, podemos mencionar que en Demandas Psicosociales ( DP), mientras que en Autonomía ( AU ) y Variedad de Contenido ( VC), se encuentran en una situación adecuada, ambos con un 100%.

El diseño y la ejecución de un plan de intervención para riesgos psicosociales son de vital importancia, tanto para minimizar los factores de riesgo con porcentajes altos; así como mantener los porcentajes de los factores que se encuentran en una situación adecuada.

**Palabras Claves:**

Riesgo psicosocial, Fpsico 4.0., Riesgos, Plan de Intervención, Importación de Medicamentos.

## ABSTRACT

Psychosocial risks are consequences of precariousness in the conception and management of work, as well as a mismanagement of human talent and can lead to psychological, family and social damage, such as stress at work and long-term heart and respiratory diseases, stomach, etc.

The purpose of this study is to assess and examine the workload of the operating personnel of a company that is dedicated to selling and importing drugs, "Representaciones Molina Herrera Cía. Ltda. ", When conducting an informal but objective interview, the collaborators report some disagreements, such as; Long hours, workload has doubled, lack of time to spend with family members, fatigue, headaches and abdominal pain, among others.

When applying the psychosocial risk measurement instrument FPSICO 4.0., It is intended to determine the presence of elements of psychosocial risks, for which the survey will be applied to a total of 14 participants, who carry out operational activities.

The results of applying the FPSICO 4.0 test, it can be determined that the risk factors with the highest percentages are: Work Time (TT), with 76.9%, Participation / Supervision (PS), with 69.2% , later we have 23.1% in Role Performance (DR), likewise Workload (CT), with 23%, as a moderate risk, we can mention that in Psychosocial Demands (PD), while in Autonomy (AU ) and Variety of Content (VC), are in a suitable situation, both with 100%.

The design and implementation of a prevention plan for psychosocial risks are of vital importance, both to minimize risk factors with high percentages; as well as maintaining the percentages of the factors that are in a suitable situation.

**Keywords:** Psychosocial risk, Phsico 4.0., Risks, Intervention Plan, Medication Importation.

## **1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Problema de Investigación**

Los factores psicosociales están presentes en nuestras actividades laborales y en nuestra vida diaria y como consecuencia pueden perturbar el bienestar físico y mental.

Una incorrecta organización de la empresa, más condiciones inadecuadas, potencializa la posibilidad de que los colaboradores, se encuentren expuestos a los distintos factores de riesgos psicosociales y por ende causar accidentes o enfermedades ocupacionales.

Actualmente la pandemia por la que atraviesa el mundo, ha obligado a las empresas a reorientar sus operaciones y en nuestro país no es la excepción, el ministerio de trabajo conjuntamente con autoridades del COE nacional, han implementado medidas sanitarias, en donde nos hemos visto obligados a cambiar ciertas costumbres y hábitos, ya sea en lo laboral o personal, consecuencia de ello, es el aumento de estrés, preocupación, ya sea por perder nuestra plaza de trabajo, cambios en la jornada laboral o reducción de nuestros salarios.

La organización estudiada, se dedica a importar y vender productos farmacéuticos, ha debido tomar algunas acciones debido a la pandemia, como es el caso de extender la jornada laboral, dando como resultado mayor empleo de esfuerzo físico y mental por parte de los colaboradores.

Por tal motivo el objeto de esta investigación, pretende crear una línea basada en los elementos de peligro psicosociales a los cuales se exponen los empleados de la compañía “Representaciones Molina Herrera Cía. Ltda.”

#### **1.1.1. Planteamiento del Problema**

##### **1.1.1.1. Diagnóstico**

El instituto ecuatoriano de seguridad social (IESS) y su unidad de riesgos del trabajo, presentan las siguientes estadísticas de atenciones que realizan por enfermedades y accidentes laborales.

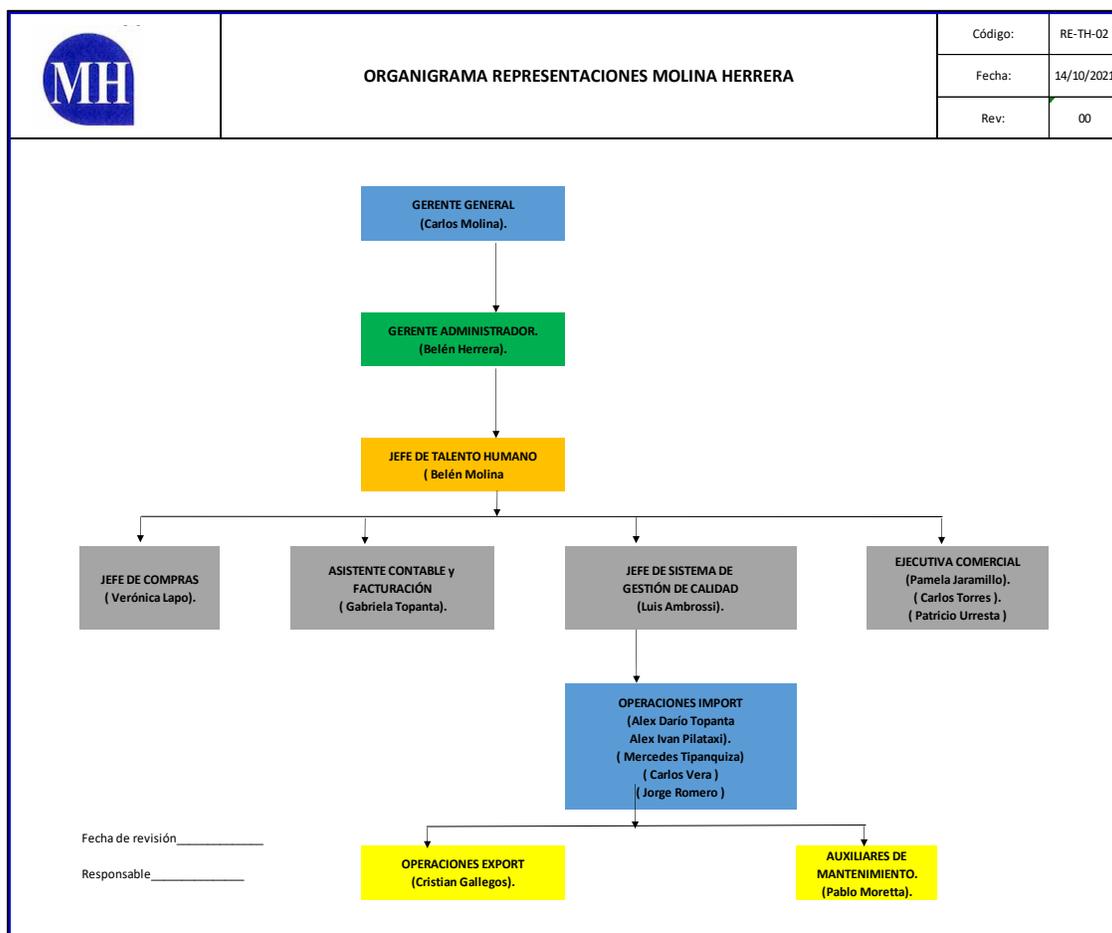
Con corte 30 de septiembre del presente año a nivel del Ecuador, han existido 1.232 atenciones por enfermedades profesionales y 28.476 atenciones por accidentes de trabajo, mientras que en Pichincha, presenta los siguientes resultados; han existido 675 atenciones por enfermedades profesionales y 6.733 atenciones por accidentes de trabajo; es decir en lo que va del año, Pichincha representa el 54,78 % de atenciones por enfermedades profesionales y un 23,64% en atenciones por accidentes de trabajo. (SGRT, IESS, 2021)

El planteamiento del problema, está centrado en efectuar una valoración y estudio de los factores de riesgos psicosociales que se pueden originar, durante la elaboración de las tareas de trabajo, ejecutadas por el personal operativo de la empresa “Representaciones M.H. Cía. Ltda.”

La empresa **Representaciones M.H. Cía. Ltda.**, posee 14 trabajadores, 10 son mujeres y 4 hombres, mismos que realizan actividades operativas.

Los procesos operativos, realizan actividades tales como: recepción de pedidos, almacenamiento, preparación de pedidos, despacho y distribución.

**Gráfico 1:** Organigrama Representaciones M.H



Fuente, representaciones M.H., octubre, 2021.

Realizando entrevistas de manera informal pero objetiva, los trabajadores mencionan como contrariedad primordial que sus horarios son extensos, la carga de trabajo aumentado debido a la demanda de pedidos, no cuentan con mucho tiempo para pasar con la familia, los pedidos deben

realizarse muy rápido, se sienten más cansados, han presentado resfriados y dolores en la cabeza y zona abdominal, entre otros.

### **1.1.1.2. Pronóstico**

La empresa Representaciones M.H. Cía. Ltda., no ha aplicado un instrumento de medición de riesgos psicosociales a sus colaboradores, por ello esta investigación tiene como objeto identificar los factores de riesgo psicosocial a los que los colaboradores están expuestos y sus efectos adversos, así se podrá crear un plan para prevenir estos peligros, con el fin de mitigar afecciones a la salud que puedan presentarse en el futuro en los colaboradores de la empresa Representaciones M.H. Cía. Ltda.

Adicional, se debe considerar que, al presentarse problemas de salud en los colaboradores de la empresa, esto afectara directamente sobre la producción de la organización.

### **1.1.1.3. Control del pronóstico**

Para analizar y proponer medidas de prevención, se utilizará el instrumento de evaluación, test FPSICO 4.0., con ello se logrará determinar, el tipo de factor psicosocial a los que los colaboradores están expuestos, de esta manera, se tendrá una comprensión más completa de la problemática.

Luego de aplicar el test a los participantes de la empresa Representaciones M.H. Cía. Ltda., se evaluará y analizará los resultados y con base a ellos, se propondrá un plan de intervención de riesgos psicosociales, mismos que son recomendados por entidades nacionales e internacionales.

## **Objetivos**

### **1.1.2. Objetivo general**

Evaluar la carga de trabajo del personal operativo de una empresa importadora de medicamentos, "Representaciones Molina Herrera Cía. Ltda.", mediante la aplicación de la metodología (Fpsico 4.0), para el establecimiento de medidas de control.

### **1.1.3. Objetivos específicos**

- Identificar las variables sociodemográficas de los colaboradores de la empresa a través de la aplicación de una encuesta para obtener una visión más profunda de la población de estudio.
- Determinar los riesgos psicosociales que presentan un nivel muy elevado, elevado, moderado y situación adecuada a través de la aplicación del cuestionario (Fpsico 4.0), con el fin de establecer prioridades de control.

- Establecer medidas de control a través de un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de precautelar la salud de los colaboradores.

#### **1.1.4. Justificación**

La justificación del siguiente proyecto, abarca los siguientes puntos:

Desde el sector empresarial; Genera un ambiente laboral sano y por ende aumenta el bienestar corporal y mental de los participantes.

En el ámbito de los participantes; sensibilizar a los empleados, hacerlos sentir considerados, mejorar sus condiciones de trabajo, aumentar su productividad y prevenir enfermedades y accidentes laborales relacionados con factores psicosociales.

En el ámbito del derecho; en las leyes y reglamentos nacionales, el artículo 33 de la Constitución Ecuatoriana expresa que trabajar: “es un derecho y una obligación social, un derecho económico, para realizarse personalmente y fundamento de la riqueza. El estado avalará la dignidad del personal; obtener pleno respeto, una vida digna, sueldos y salarios equitativos, y trabajar en un espacio sano, libremente seleccionado o aprobado.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584) establece que “en todo lugar de trabajo deben existir medidas para disminuir los peligros ocupacionales. Para alcanzar dicho propósito, dichas medidas tienen que fundamentarse en el método de Administración de la seguridad y bienestar ocupacional y su medio ambiente, es el principio rector de la responsabilidad social y empresarial.” (DECISIÓN 584, 2004).

El artículo 410 de la Ley del Trabajo establece que los empleadores tienen la obligación de asegurar que las condiciones laborales, no pongan en peligro la salud o la vida de los empleados, de la misma manera el cuidado de los riesgos psicosociales, mediante del plan de riesgo psicosocial estipulado en el Acuerdo Ministerial No. 0082 de 2017.

Asi mismo, esta investigación permite el cumplimiento del programa para prevenir riesgos psicosociales exigido por el Ministerio de Trabajo y la obligatoriedad de informar sobre la plataforma del Sistema Único de Trabajo (SUT).

En conclusión, se puede definir que es de vital importancia estudiar las consecuencias negativas de estar expuestos a riesgos psicosociales.

Por ello, el estudio justifica tener aportes de prevención de accidentes y enfermedades para los colaboradores de la empresa Representaciones M.H. Cía. Ltda.

## 1.2. Marco Teórico

### 1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

Seguidamente, se logrará observar múltiples indagaciones acerca de los riesgos psicosociales que se han realizado durante un largo período de tiempo.

Entre 1995 y 1997 aparecieron instituciones jurídicas, especialmente en España, centradas en la ergonomía y el control de riesgos psicosociales, por lo que es inevitable formar personal específico para determinar dichos peligros y avalar la salud y seguridad del personal. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

El INSHT "es precursor al prevenir peligros en el trabajo, y su aporte ha generado una enorme respuesta mundialmente, pues su metodología investigativa y de intervención, se adaptan a cualquier tipo de organización". (Cortéz, 2012).

El Código del Trabajo en su Art. 410, referente al contexto nacional, constituye que los patronos están obligados a avalar las circunstancias laborales que no produzcan riesgo para el bienestar o la vida del personal, así mismo, el Acuerdo Ministerial 0082 del 2017, donde se muestra la prevención de los riesgos psicosociales mediante el diseño de un plan.

Un estudio realizado por (German, 2017), adaptable a empresas importadoras y comercializadoras. Se refiere a la exposición a riesgos psicosociales y su impacto en la práctica laboral. Podemos citar lo siguiente;

“Aunque en general el nivel de peligro es bajo; se encontró que en la dimensión doble presencia; el número de personal femenino y masculino encuestado; mostró una tendencia de nivel de riesgo medio, lo que indica que los empleados tienen cierto grado de ansiedad por las tareas del hogar, lo que afecta su productividad.”. (German, 2017).

## **1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica**

Para comprender este documento, se introducirán diversas definiciones de múltiples teorías presentadas por actores célebres de la historia para que los lectores las comprendan mejor.

### **Salud**

“Para la OMS, la salud es "el estado completo del cuerpo, la mente y la sociedad", no solo la ausencia de enfermedad. Esto ha sido parte de la Declaración de Principios de la OMS al crearse en 1948. También es reconocido que la salud es un derecho humano básico y que conseguir el mayor bienestar posible depende de la colaboración de todas las partes. Aplicación de medidas personales y nacionales, así como sociales y sanitarias.” (Manual Parra, 2003)

### **Trabajo**

“El trabajo es el resultado de actividades humanas voluntarias. Puede llevarse a cabo en el lugar de trabajo, en casa, en lugares públicos, empresas u organizaciones, sujeto a determinadas condiciones y ambiente de trabajo.” (Neffa, 2015)

### **Actividad física y mental**

“Los seres humanos requerimos mantener niveles suficientes de acción física y mental de manera integral y armoniosa para conservar nuestra salud; por ello, toda labor es mejor para el bienestar que la ausencia de actividad.” (Manual Parra, 2003)

### **Los riesgos psicosociales en el trabajo**

“Hoy en día, el término "psicosocial" se usa generalmente para referirse a la interacción entre varios factores que conducen a trastornos de la psicología y los mecanismos psicológicos.” (Manual Parra, 2003)

### **El trabajo puede agravar problemas de salud**

“El trabajo igualmente puede empeorar los problemas de salud preexistentes. Hay varios padecimientos causados por más de un patógeno directo. Las enfermedades cardiovasculares (como la hipertensión arterial) involucran elementos como el tabaquismo, el colesterol alto y el estilo de vida sedentario. Estos factores en por sí solos pueden causar el padecimiento, pero las particularidades laborales como turnos nocturnos, las largas jornadas laborales o el sobrecalentamiento o el trabajo en frío agravan el problema.” (Manual Parra, 2003)

### **Demanda de esfuerzo mental**

“Como acción dirigida a la conseguir productos o prestación de servicios, el trabajo genera siempre una demanda de actividades psicológicas. Esta necesidad es obvia en el trabajo donde la gente tiene que esforzarse mucho en interpretar los datos, pero también es obvia en el llamado "trabajo manual". Entre ellos, los individuos deben percibir el entorno circundante y prestar atención a las señales que envía, e interpretar la información que brindan las propiedades del material o las instrucciones de procesamiento. Incluso el trabajo más simple requiere pensar, recordar lo que ha aprendido y resolver problemas de manera creativa.” (Manual Parra, 2003)

### **Psicología del trabajo**

“Estudia la pérdida de la salud mental por enfermedades, lesiones o accidentes laborales. Además, también investiga los cambios en la insatisfacción de los empleados (psicológicas y psicosomáticas) provocados por problemáticas y conflictos en el trabajo, como su adaptación al ambiente, la coexistencia y los vínculos interpersonales, la rutina, el agotamiento, la tensión, el estrés por trabajo, acoso, etc.” (Boada-Grau, 2013).

### **Los factores psicosociales**

“Podemos definir los riesgos psicosociales como situaciones que existen en el lugar de trabajo. Estas situaciones se vinculan con la realización y la organización del trabajo, e impactarán el bienestar, la salud y el desarrollo del personal. Trabajo y productividad empresarial. El principal impacto negativo en los individuos es el estrés y sentirse insatisfechos laboralmente, que se ve en el número y la calidad de los espacios laborales, la rotación laboral o la deserción, etc.” (García, 2013).

### **Tipos de factores de riesgos psicosociales**

“**Factores relacionados con las tareas**, suficiencia entre individuos y trabajo. Las labores deben ser significativas para el ejecutante y debe cumplir con sus destrezas y expectativas. En general aquí son incluidos los requisitos de identidad, contenido, estado, cantidad y calidad de la tarea.” (García, 2013).

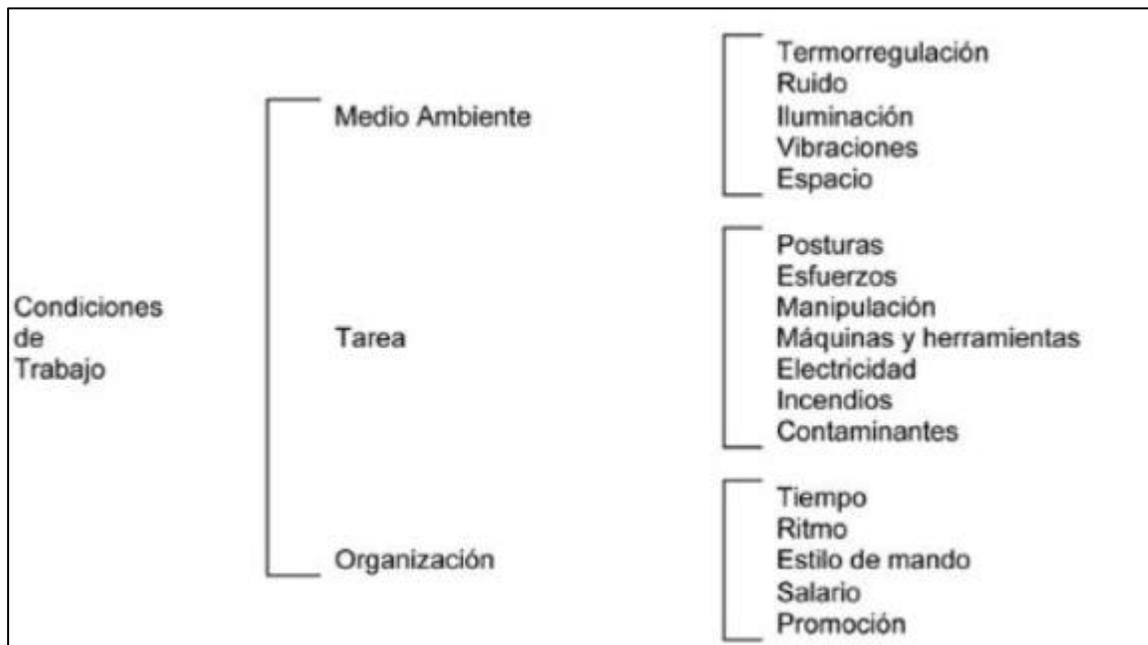
“**Factores relacionados con las relaciones interpersonales**. De una forma, un buen vínculo de trabajo es fuente de complacencia y un recurso para la resolución de posibles problemáticas. En este caso, se expone que podría ser un mediador en situaciones estresantes.” (García, 2013).

“**Factores relacionados con la organización**. La estructura organizacional y los métodos formales e informales son elementos importantes para alcanzar el propósito de la organización, porque impactan la salud y la tranquilidad de los empleados.” (García, 2013).

### **Condiciones de trabajo.**

El término se define como un grupo de variables usadas para conceptualizar el desempeño de las asignaciones en el ambiente. La salud del operario depende de tres variables: física, mental y social. El concepto de salud se menciona en la definición de la OMS. (García, 2013)

**Gráfico 2:** Condiciones de trabajo.



Fuente: (García, 2013)

### **Efecto de los factores psicosociológicos.**

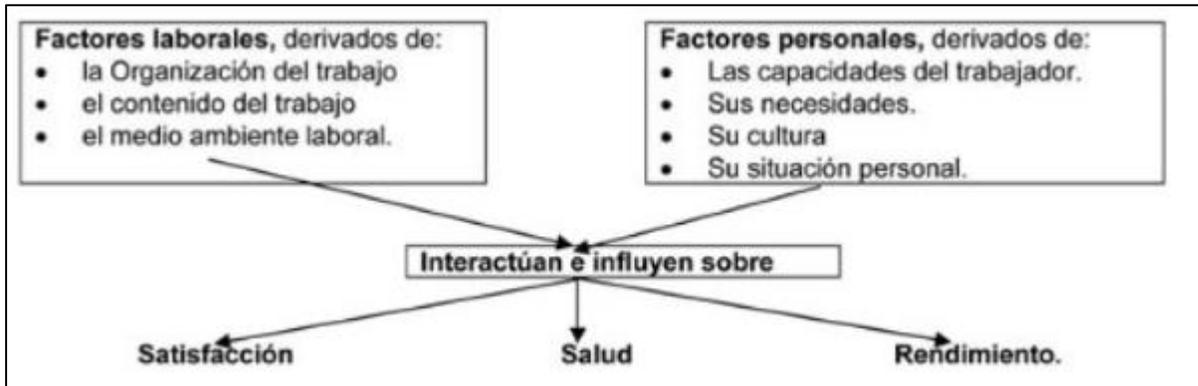
“Son factores psicosociales laborales (entendiendo como el desarrollo de la labor, el entorno en el que se desenvuelven y las circunstancias de la organización laboral) y los individuos (con sus aptitudes, requerimientos y circunstancias laborales). Estas interacciones pueden afectar el desempeño, la complacencia y la salud.” (García, 2013).

“Los efectos adversos son: agotamiento y situaciones parecidas a ella. Estos cambios envuelven rutina excesiva, disminución del estado de alerta y saturación mental.” (García, 2013)

### **Los factores psicosociológicos y la prevención de riesgos laborales**

“Este resguardo se garantiza, efectuando una evaluación de riesgos laborales de cada organización para prevenir daños y padecimientos por la labor, donde los peligros psicosociales están incluidos.” (García, 2013).

**Gráfico 3:** Influencia de los factores psicosociales.

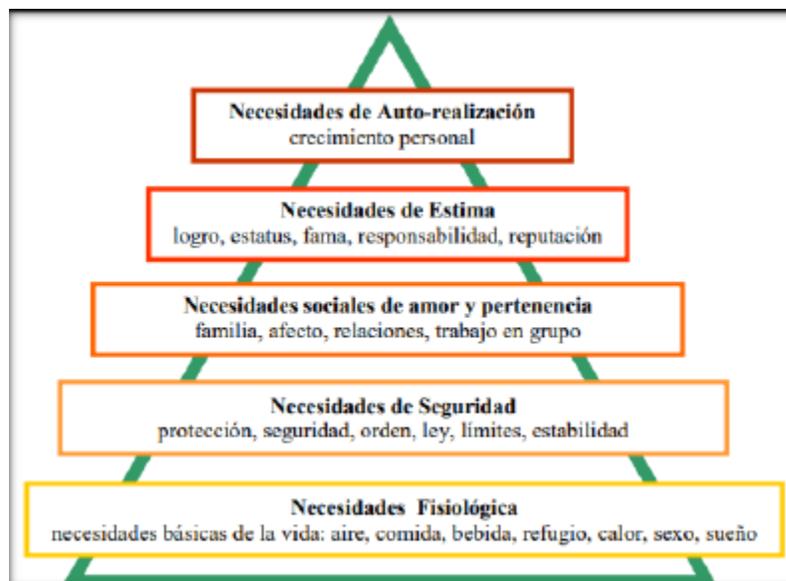


Fuente: (García, 2013)

### Motivación:

“En 1943, Maslow planteó la “Teoría de la Motivación Humana” arraigada en las ciencias sociales y considerablemente manejada por la psicología clínica.” (Reid, 2008)

**Gráfico 4:** Pirámide de Maslow



Fuente: Maslow, (1970).

## **Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0**

“El método de evaluación del riesgo psicosocial físico, desde una perspectiva informática, es la versión 4.0, que es una versión anterior a la 3.1. Las reformas y adelantos que se implementan no afectarán los aspectos psicométricos.” (Fpsico Insht, 2019)

### **Descripción de los factores de riesgo psicosocial**

#### **Tiempo de trabajo (TT)**

Este factor está referido a diferentes elementos vinculados con la organización y estructura de las actividades laborales y su horario en el transcurso de la semana y diariamente. Este factor evalúa la influencia de la jornada laboral teniendo en cuenta el periodo de descanso autorizado, el número y la calidad de las actividades y el impacto de la jornada laboral en la vida social.

Por tanto, las organizaciones temporales que no cumplen con los estándares mínimos que marca la legislación y dificultan la proporción entre la vida profesional y las responsabilidades sociales y familiares son consideradas inapropiadas. (Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, 2012)

#### **Autonomía (AU)**

Incluye todos los aspectos de las circunstancias laborales, que involucran el poder personal del trabajador y la probabilidad de gestión y tomar alguna decisión en la estructura temporal de las asignaciones de trabajo, así como las instrucciones y temas de organización laboral.

Se considera elementos de peligros psicosociales la inexistencia o poco poder de decisión en diferentes aspectos relacionados con el desempeño laboral.

El método recoge estos aspectos de la autonomía proyectada en dos grandes unidades:

##### **Autonomía temporal**

Trata acerca de otorgar a los trabajadores la discreción de la gerencia en ciertos aspectos de la carga de trabajo temporal y el tiempo de descanso, como la capacidad de elegir el ritmo, la capacidad de cambiar el ritmo cuando sea necesario y su poder de fijar la temporalidad de descanso durante este período. El disfrute del tiempo libre para ocuparse de asuntos personales. Esta problemática se soluciona con estos elementos:

##### **La autonomía decisional**

Es la capacidad del personal para influenciar como realiza las labores diarias, que se observa en la posibilidad para hacer elecciones acerca de las asignaciones a ejecutar, la asignación de labores, la elección de procesos y técnicas, y el resolver de accidentes. (Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, 2012)

### **Carga de trabajo (CT)**

Se refiere al nivel de demandas laborales que debe enfrentar el personal, en otras palabras, movilización solicitada para solucionar situaciones de trabajo, independientemente de la naturaleza de esta obligación laboral (cognición, emoción). Se entiende que si la obligación es grande (componente cuantitativo), la obligación laboral es grande (componente cualitativo) y dificultosa (componente cualitativo).

Los peligros vinculados con la carga de trabajo tratan sobre demasiado trabajo (demasiado trabajo, presión de tiempo, multitarea...) o ausencia de trabajo.

También evalúa la carga laboral en base a estas preguntas:

Presiones de tiempos

Se evalúa en función del tiempo designado para la asignación, la rapidez requerida para ejecutar la tarea y la necesidad de apresurar la labor en un instante determinado.

Esfuerzo de atención

Sin importar la naturaleza de la labor, demanda esmero. Esto depende de la intensidad y energía que se necesite para examinar los datos recibidos en el transcurso de las actividades laborales y formular una respuesta adecuada, debiendo mantenerse la consistencia del esfuerzo. En el caso de perturbaciones frecuentes, cuando las derivaciones de la interrupción tienen importancia, cuando es necesario atender a varias asignaciones simultáneamente, y al no haber previsibilidad en la tarea, se puede incrementar el nivel de energía de esmero.

Cantidad y dificultad de la tarea

La carga laboral que el personal enfrenta y resuelve cada día es el mecanismo básico de la carga laboral, y también es el conflicto que tienen los trabajadores para realizar diferentes asignaciones. (Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, 2012)

### **Demandas psicológicas (DP)**

Las necesidades psicológicas tratan acerca de la naturaleza de los requerimientos que los individuos enfrentan en el entorno laboral. Esta demanda es de naturaleza cognitiva y emocional.

La definición de necesidades cognitivas es el nivel de presión o movilización y energía intelectual que enfrenta el personal en el momento de ejecutar una asignación (procesar conocimientos previos del entorno o sistema de trabajo, operaciones de memoria y recuperación de datos del lugar de trabajo), memoria, lógica y exploración de soluciones.

Cuando la ejecución de labores involucra esfuerzos que incurren en las emociones que puedan sentir los trabajadores, surgen necesidades emocionales. En general, estos esfuerzos usados para reprimir sentimientos y conservar la calma respondiendo a las exigencias de la labor, como al tratarse de pacientes, clientes, etc. (Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, 2012)

**Variedad/contenido (VC)**

Incluye la sensación de que trabajar es útil y posee un fin, para el personal, para la organización y para la colectividad, además, ser reconocido y apreciado otorga al personal un sentido mayor de la trascendencia económica.

Se calcula usando un grupo de proyectos que evalúan hasta qué punto las labores se diseñan para poseer asignaciones numerosas y significativas, se siente importante y apreciado por el contexto del empleado. (Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, 2012)

**Participación/Supervisión (PS)**

Incluye dos formas para controlar de las posibles dimensiones del trabajo, una la ejercen los trabajadores participando en diferentes aspectos del trabajo, y la otra la ejecuta la organización sobre los trabajadores supervisando sus tareas.

Por ello, "supervisión" trata a la valoración por parte de los trabajadores del control de sus regentes directos sobre los aspectos de la ejecución de su trabajo, teniendo en cuenta que los riesgos asociados a la inspección no solo provienen de la falta de supervisión, sino igualmente de una supervisión grande. (Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, 2012)

**Interés por el trabajador/Compensación (ITC)**

Es el alcance de la preocupación individual y largo plazo de la empresa por los trabajadores. Estas problemáticas se reflejan en la atención de la estructura al impulso, formación y progreso profesional del personal, para que estos sean conscientes de estas temáticas y de la proporción entre la seguridad en el trabajo y la contribución y el trabajo de los empleados. (Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, 2012)

**Desempeño de rol (DR)**

Tiene en cuenta las problemáticas que podrían en la conceptualización de las tareas de cada espacio. Contiene dos aspectos primordiales:

Roles difusos: se vincula con la ausencia de definiciones claras de roles y compromisos (qué se hace, cómo se hace, cantidad de asignaciones esperadas, calidad de la labor, designación de turno y compromisos de trabajo).

Conflicto de roles: son los requerimientos descoordinados, disconformes o contrarios entre ellos, o podrían generar problemas morales al personal. (Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, 2012).

**Relaciones y apoyo social (RAS)**

Los factores relacionales y de apoyo social se refieren a los elementos de las circunstancias laborales derivados de los vínculos establecidos entre los individuos en el ambiente laboral. Este elemento se engloba en la definición de "apoyo social" y se entiende como elemento regulador del estrés. Es una técnica específica para estudiar si es posible obtener apoyo instrumental o auxilio de otros individuos (jefe, compañeros, etc.) en el ambiente de trabajo. Habilidad para hacer la labor de manera correcta y la calidad del vínculo. (Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, 2012)

## 2. CAPITULO II. MÉTODO.

### 2.1. Tipo de estudio

Es de tipo descriptiva-transversal, Según (Grajales, 2000), "tiene como objetivo la realidad fáctica, y su particularidad primordial es presentar definiciones verdaderas. Esto incluye estas formas tipos de investigación: causal, evolutivo, predictivo, exploratorio, investigación, caso, agregación y correlación".

"La investigación según el período de tiempo de su desarrollo puede ser horizontal o vertical. Cuando se extiende con un fenómeno, puede ser vertical u horizontal. Cuando apunta a un momento y tiempo determinados. En el primer caso, la encuesta puede incluir una Seguimiento de 35 años del desempeño intelectual de los gemelos para determinar la influencia de factores genéticos y ambientales, por el contrario, según la teoría de Piaget, la encuesta transversal será la inteligencia de los gemelos de 9 años. Investigación sobre el grado de desarrollo." (Grajales, 2000)

### 2.2. Modalidad de Investigación

Según (Grajales, 2000), "de campo o directa se realiza en el lugar y momento del fenómeno en estudio."

Podemos concluir que este estudio es de campo, debido a que la información será recaudada de los colaboradores de la empresa Representaciones Molina Herrera Cía. Ltda.

### 2.3. Método

#### **Método deductivo:**

"El método deductivo, que significa inducir o extraer en términos de sus raíces lingüísticas, se basa en la lógica, así como el método inductivo. No obstante, se aplica completamente diferente, porque en esta ocasión, la deducción interior del hombre nos posibilita pasar de los principios universales a los hechos concretos. Esto se transforma básicamente en un estudio de los principios universales de un tema determinado: al verificar y comprobar que un principio tiene validez, se aplica a un contexto específico." (Torres, 2006)

Con este método deductivo, se utilizó los resultados generales de los riesgos psicosociales para llegar al más crítico y formular la posible solución.

**Método inductivo:** "Esencialmente, se trata del estudio y observación de los acontecimientos o experiencias específicas para generar conclusiones que puedan sintetizarse o dejar que se extraigan fundamentos teóricos." (Torres, 2006)

Partiendo de lo que resultó de la valoración psicosocial, se desarrolló un programa para prevenir, que posee definiciones y prácticas específicas y generales.

## **2.4. Población y muestra**

### **Población**

Los sujetos de investigación estarán compuestos por el personal que trabaja para Representaciones Molina Herrera Cía. Ltda., Un total de catorce personas, incluidas diez mujeres, tres hombres y una persona de género masculino, se ausentó del trabajo.

### **Criterios de Inclusión**

Se aplica los trabajadores, que dependen de la empresa Representaciones Molina Herrera Cía. Ltda. Y que posean la predisposición de ser parte y responder al instrumento.

### **Criterios de Exclusión**

Personas que no trabajan en la organización por diversas razones, personas que no están dispuestas a ser parte de la cumplimentación del cuestionario.

## **2.5. Selección de Instrumentos de Evaluación**

En este estudio se emplearán métodos investigativos con técnicas cualitativas, para recaudar la información necesaria para conseguir datos relevantes y obtener conclusiones de importancia.

**Encuestas:** La encuesta servirá para recolectar datos demográficos, sociales y laborales, los cuales son fundamentales para determinar su influencia en la apreciación de los peligros psicosociales.

**Cuestionario Fpsico 4.0:** El instrumento de investigación contiene un cuestionario de aplicación, que posee una serie de ítems y otros procedimientos para conseguir datos de los entrevistados. Para el objeto de este estudio se empleó el cuestionario de valoración de peligros psicosociales Fpsico 4.0, acorde lo enuncia el **Anexo 1**.

### 3. CAPITULO III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados

##### 3.1.1. Presentación y análisis de resultados

Seguidamente, se muestran los datos sociodemográficos de los colaboradores de la empresa, esto se levantó con el fin de comparar y analizar los resultados, posteriormente, se observarán los datos recaudados basados en la información que se consiguieron al aplicar la encuesta.

##### Tasa de participación

A continuación, se puede observar la tasa de participación, existe una persona que no contesta el cuestionario.

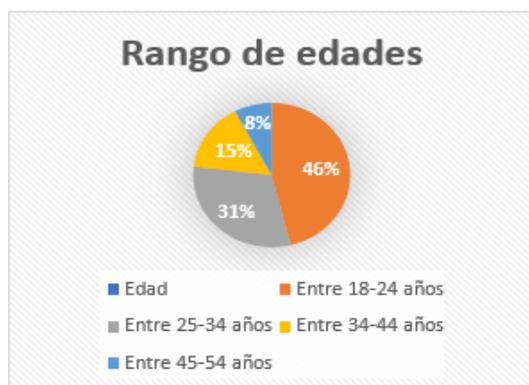
**Gráfico 5** Tasa de participación



##### Distribución poblacional por edad

La gráfica expone que existe un mayor porcentaje de población joven.

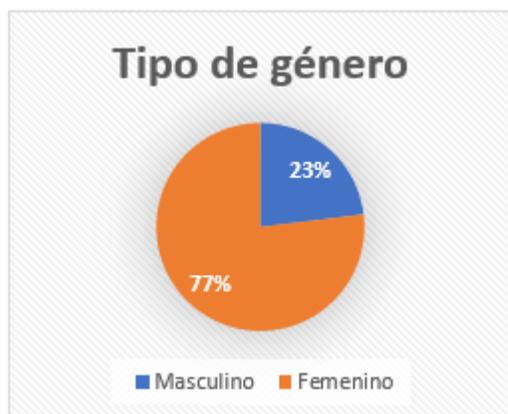
**Gráfico 6** Distribución poblacional por edad



### Distribución poblacional por género

La gráfica expone que el 77% de la población es femenina y un 23% masculina.

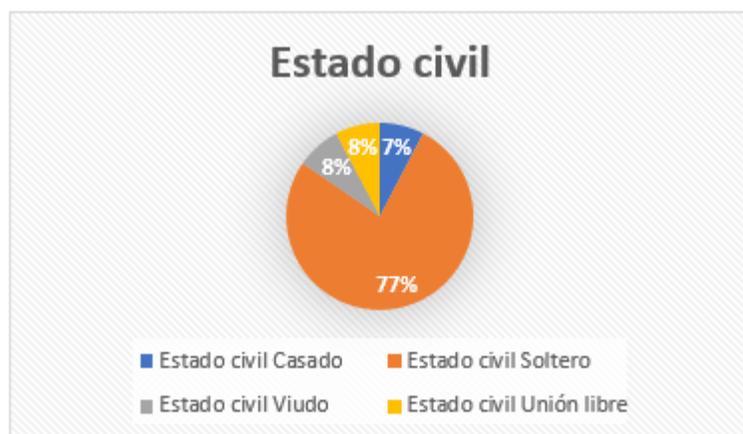
**Gráfico 7** Distribución poblacional por tipo de género.



### Distribución poblacional por estado civil

La gráfica expone que el 77% de la población es soltero, mientras que un 23% ha pasado o se encuentra dentro de una relación.

**Gráfico 8** Distribución poblacional por estado civil.



### Distribución poblacional por años de trabajo

La gráfica expone que el 62% de la población trabaja menos de un año en la empresa, mientras que el 38% trabaja más de un año.

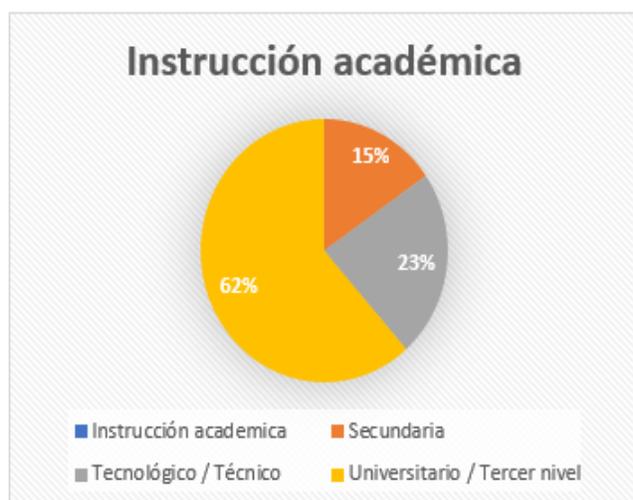
**Gráfico 9** Distribución poblacional por años de trabajo



### Distribución poblacional por grado académico

La gráfica expone que el 62% de la población cuenta con estudios universitarios, el 23% cuenta con una formación tecnológica y el 15% ha terminado sus estudios secundarios.

**Gráfico 10** Distribución poblacional por grados académico



### Distribución poblacional por tipo de vivienda

La gráfica expone que el 54% cuenta con vivienda propia, el 31% arrienda y el 15% su vivienda es familiar.

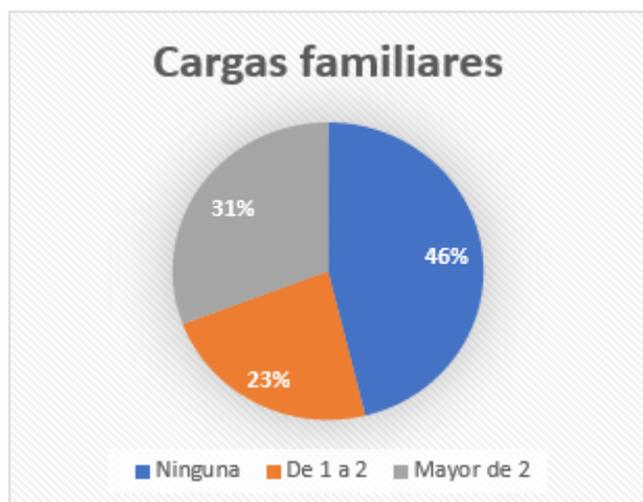
**Gráfico 11** *Distribución poblacional por tipo de vivienda*



### Distribución poblacional por número de cargas familiares

La gráfica expone que el 46% de la población no tiene cargas familiares, mientras que un 23% refiere cargas familiares de una a dos personas y un 31% tiene cargas familiares mayores a dos personas.

**Gráfico 12** *Distribución poblacional por carga familiar*



### Distribución poblacional por horas de sueño

La gráfica expone que el 46% duerme entre cuatro a cinco horas, el 39% de la población duerme de seis a siete horas y un 15% menciona que duerme más de ocho horas.

**Gráfico 13** Distribución poblacional por horas de sueño.



### Distribución poblacional por actividades en tiempo libre

La gráfica expone que el 39% continúan sus estudios después de la jornada laboral, el 46% divide sus actividades en recreación y labores domésticas y apenas un 15% realiza actividad física.

**Gráfico 14** Distribución poblacional por actividad en tiempo libre.



### 3.1.2. Análisis

#### Resultados Cuestionario FPSICO 4.0

A continuación, puede ver la lista de resultados obtenidos al aplicar el cuestionario Fpsico 4.0 a 13 empleados de Representaciones M.H. Compañía Limitada

La encuesta por cuestionario es aplicable a todos los socios en el campo de las empresas de importación.

**Gráfico 15** Aplicación de cuestionarios a los trabajadores.

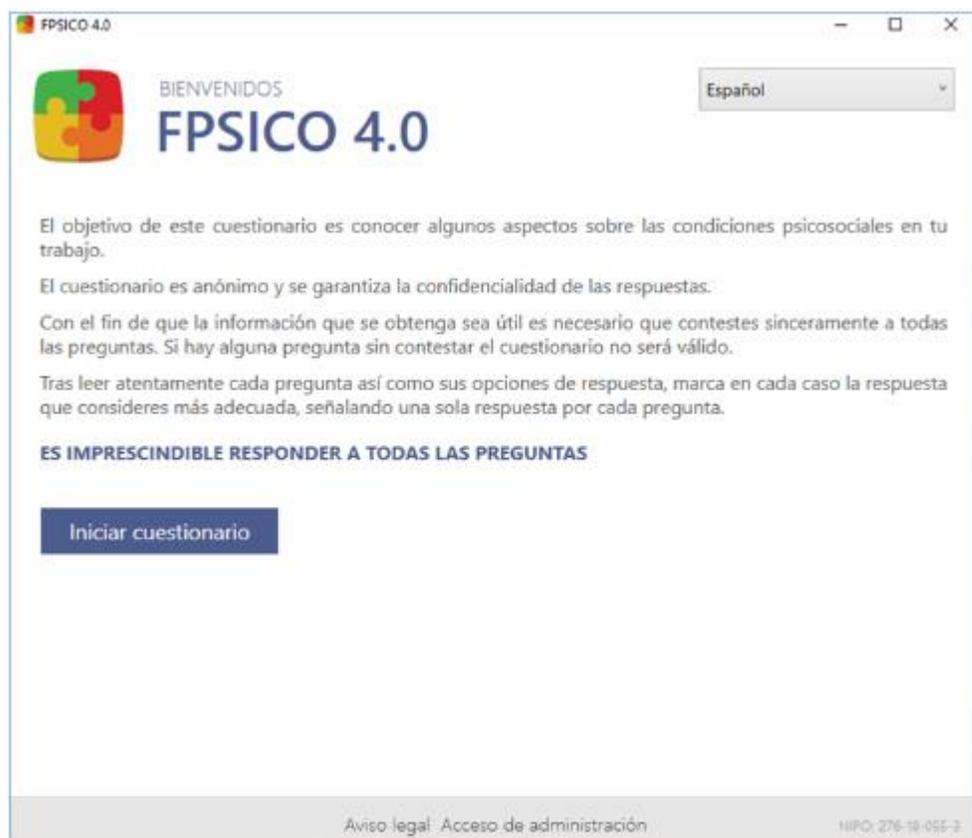


**Fuente:** Encuesta Sociodemográfica 2021

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

La información obtenida de la encuesta se ingresa en la aplicación informática Fpsico 4.0.

**Gráfico 16** Ingreso a la aplicación FPSICO 4.0

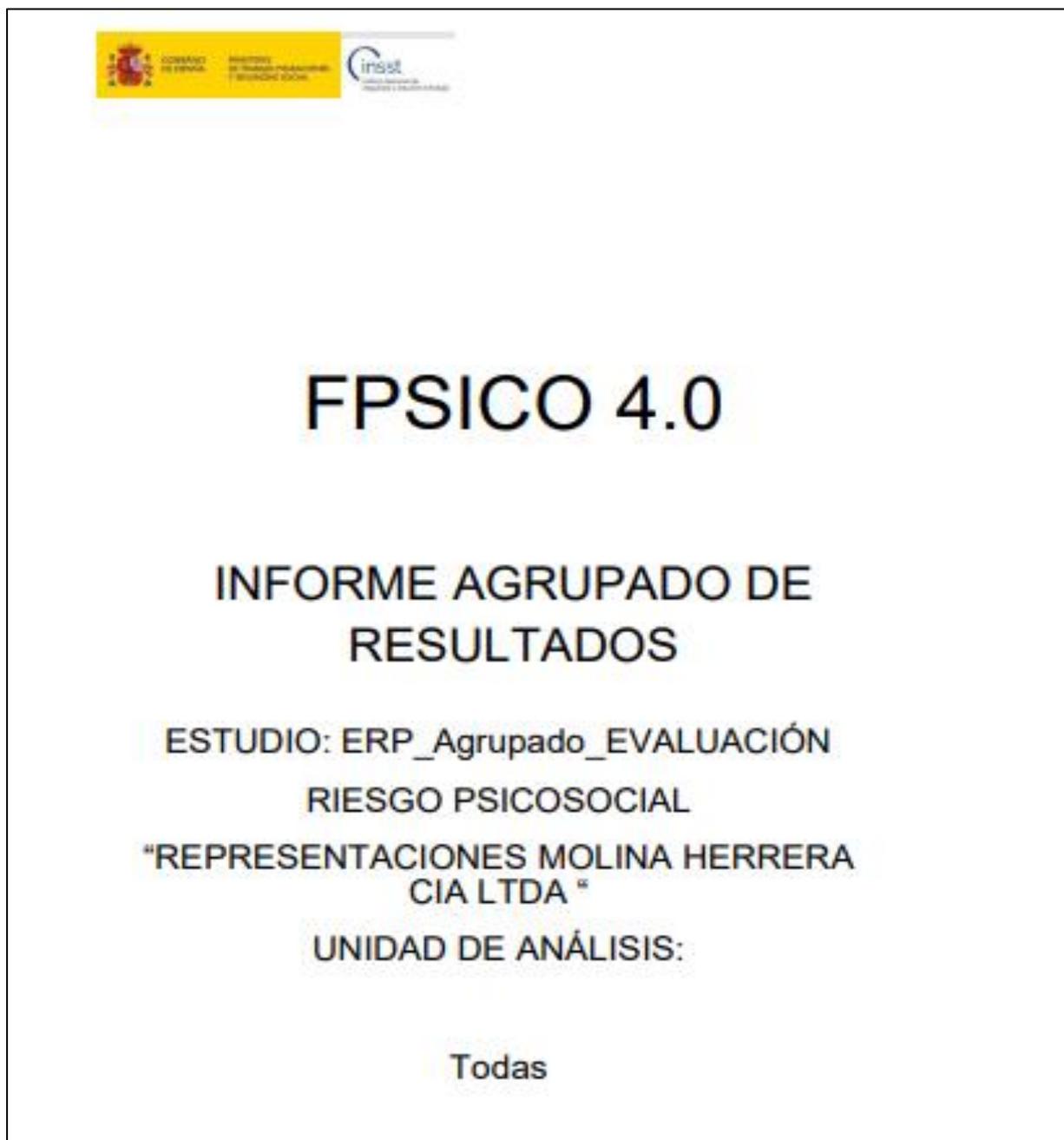


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Luego de agregar la información, la aplicación ofreció el siguiente resultado.

**Gráfico 17** Informe agrupado de resultados FPSICO 4.0



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

El índice del informe de Fpsico 4.0 es el siguiente:

**Tabla 1** Índice de contenido informe Fpsico 4.0

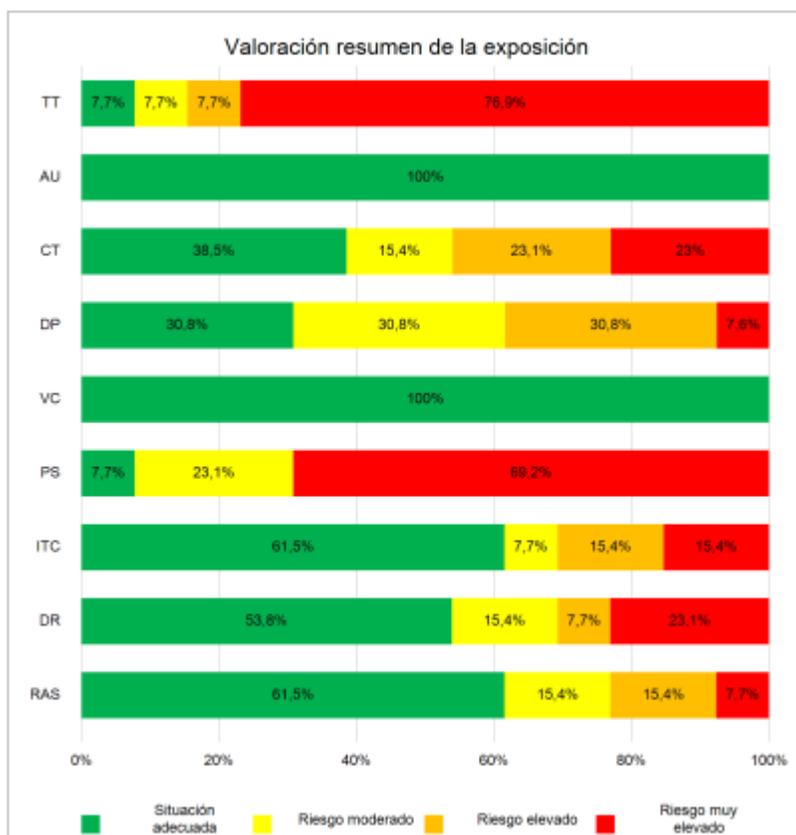
1. INTRODUCCIÓN. BASES TEÓRICAS
2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (ERP)
3. INSTRUMENTO FPSICO 4.0
3.1. Instrucciones básicas para la correcta utilización del método
3.2. Requisitos de aplicación
3.3. Justificación psicométrica
3.4. Descripción de los factores de riesgo
3.4.1. Tiempo de trabajo (TT)
3.4.2. Autonomía (AU)
3.4.3. Carga de trabajo (CT)
3.4.4. Demandas psicológicas (DP)
3.4.5. Variedad/contenido (VC)
3.4.6. Participación/Supervisión (PS)
3.4.7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
3.4.8. Desempeño de rol (DR)
3.4.9. Relaciones y apoyo social (RAS)
3.5. Interpretación de resultados
4. RESULTADOS
4.1. Identificación del colectivo
4.2. Datos sociodemográficos de la población
4.3. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial
4.3.1. Tiempo de trabajo
4.3.2. Autonomía
4.3.3. Carga de trabajo
4.3.4. Demandas psicológicas
4.3.5. Variedad / contenido
4.3.6. Participación / supervisión
4.3.7. Interés por el trabajador / compensación
4.3.8. Desempeño del rol
4.3.9. Relaciones y apoyo social

**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Se observa en la gráfica “Valoración resumen de la exposición”, la información global de la evaluación realizada.

**Gráfico 18** Valoración resumen de exposición.



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Donde:

- TT: Tiempo de trabajo.
- AU: Autonomía
- CT: Carga de Trabajo.
- DP: Demandas Psicológicas
- VC: Variedad/ Contenido
- PS: Participación/ Supervisión
- ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).
- DR: Desempeño de rol (DR).
- RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).

### 3.1.3. Análisis de resultados

En el gráfico 18. Valoración de Resumen de exposición, se examinan los elementos priorizados por nivel de peligro, por consiguiente, se detalla.

#### 3.1.3.1. Riesgo muy elevado

En la tabla, se organizan en función del nivel de riesgo muy elevado.

**Tabla 2** Riesgos muy elevados priorizados.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo muy elevado
TT: Tiempo de trabajo.	76,9%
PS: Participación / Supervisión.	69,2%
DR: Desempeño de rol.	23,1%
CT: Carga de Trabajo.	23,0%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	15,4%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	7,7%
DP: Demandas Psicológicas.	7,6%
AU: Autonomía.	0,0%
VC: Variedad / Contenido.	0,0%

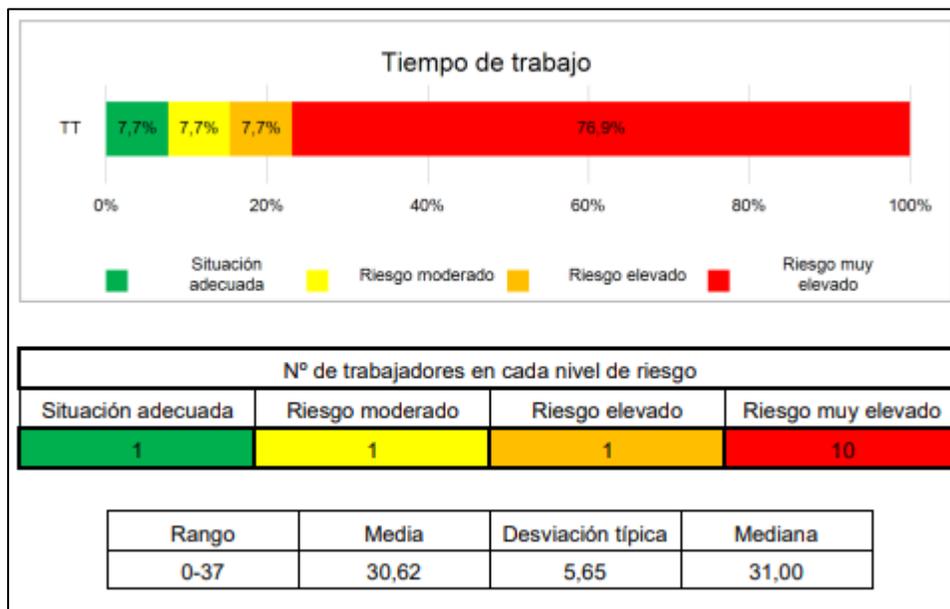
**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Como se puede evidenciar existen dos riesgos que se encuentran en una condición muy elevada: T/T: Tiempo de Trabajo con un 76,9% y P/S: Participación y Supervisión, con un 69,2%, los cuales deberán tratarse de forma prioritaria. A continuación, se detalla.

### 3.1.3.1.1. Tiempo de Trabajo (T/T)

Los resultados se muestran a continuación:

**Gráfico 19** Valoración de la exposición en Tiempo de Trabajo (T/T).



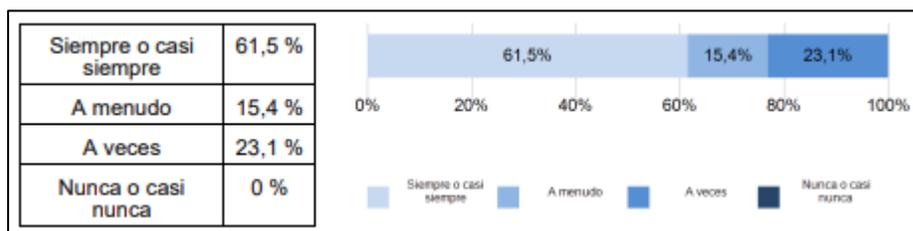
**Fuente:** aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Los Ítems usados para obtener los resultados se exponen delante:

Ítem 1 - ¿Trabajas los sábados?

**Gráfico 20** Ítem 1

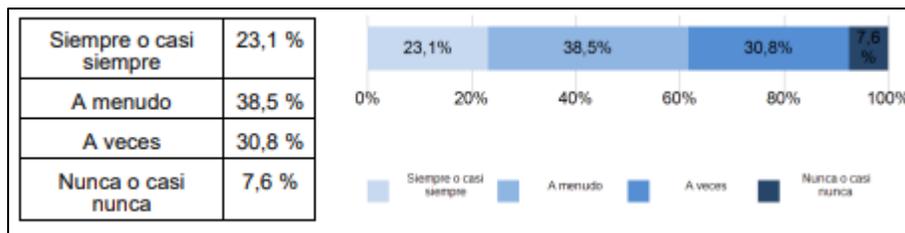


**Fuente:** aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Ítem 2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?

**Gráfico 21** Ítem 2

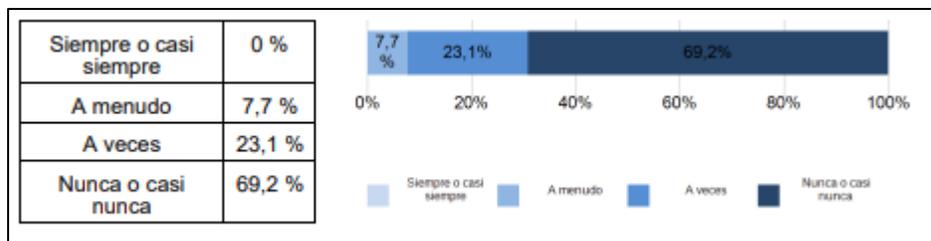


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

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

**Gráfico 22** Ítem 5

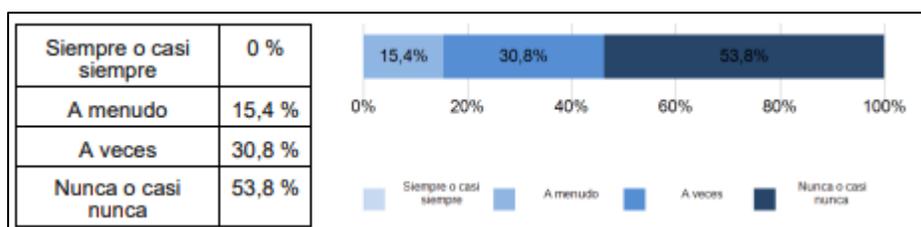


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

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

**Gráfico 23** Ítem 6



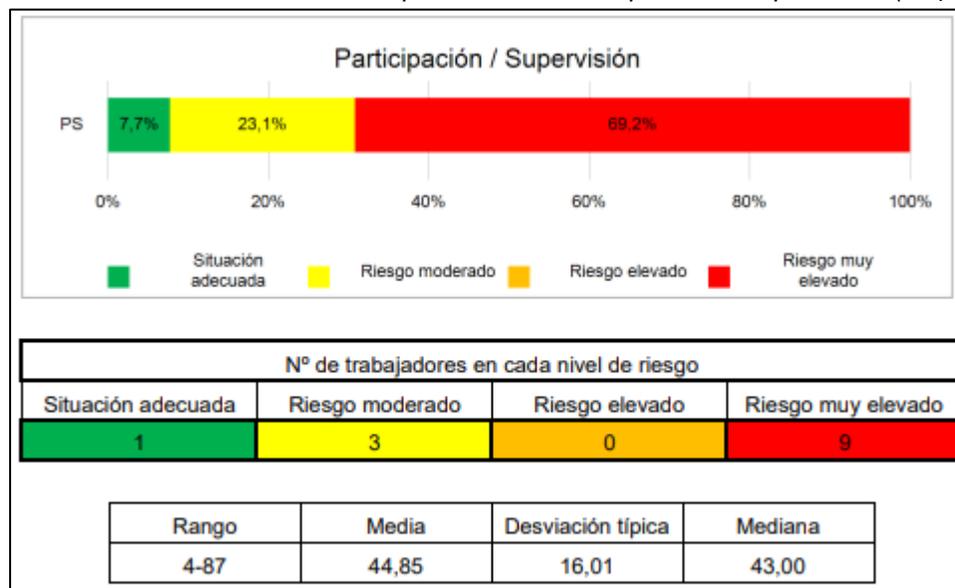
**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

### 3.1.3.1.2. Participación/Supervisión (PS)

Se obtuvo lo siguiente:

**Gráfico 24** Valoración de la exposición en Participación / Supervisión (PS)



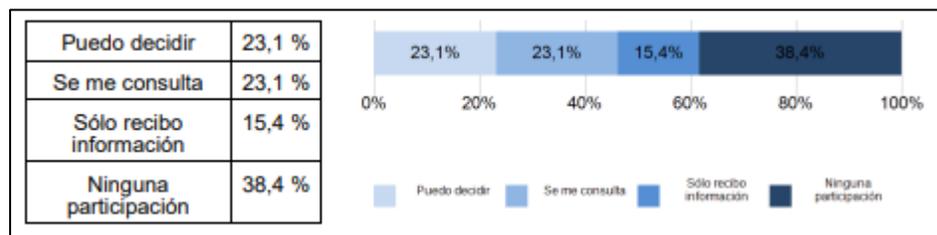
**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Los ítem s bajo las cuales se presentaron los resultados de valoración son:

Ítem 11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: Introducción de cambios en los equipos y materiales

**Gráfico 25** Ítem 11a.

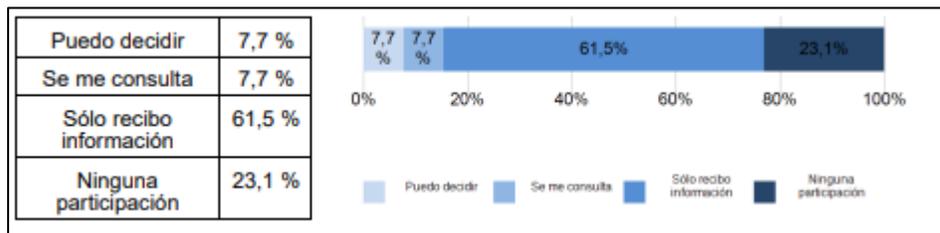


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Ítem 11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: Introducción de cambios en la manera de trabajar

**Gráfico 26** Ítem 11b.

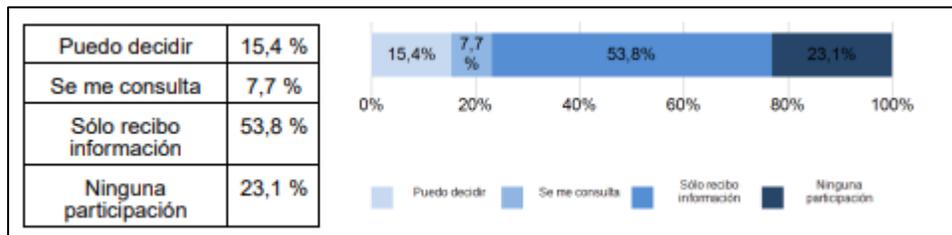


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Ítem 11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

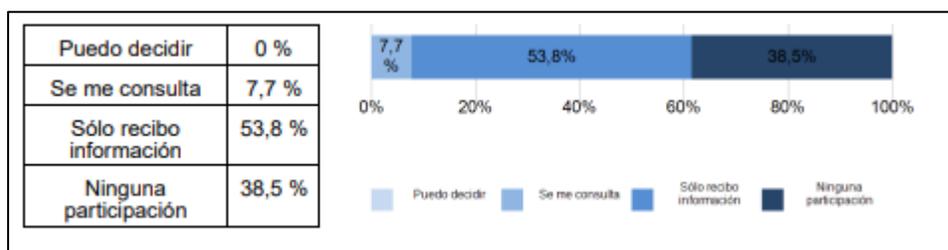
**Gráfico 27** Ítem 11c.



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

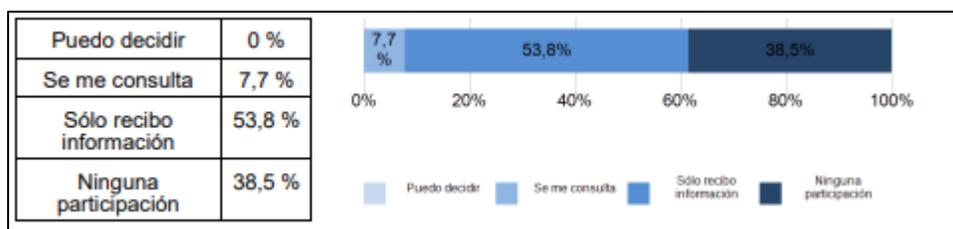
Ítem 11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo.

**Gráfico 28** Ítem 11d.

**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

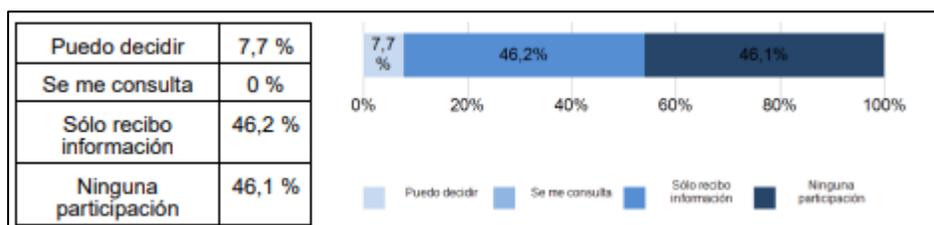
Ítem 11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: Cambios en la dirección o entre tus superiores

**Gráfico 29** Ítem 11e.

**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Ítem 11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: Contratación o incorporación de nuevos empleados.

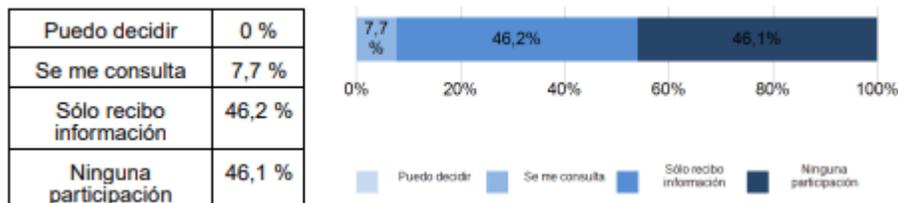
**Gráfico 30** Ítem 11f.

**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Ítem 11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: Elaboración de las normas de trabajo.

**Gráfico 31** Ítem 11g.

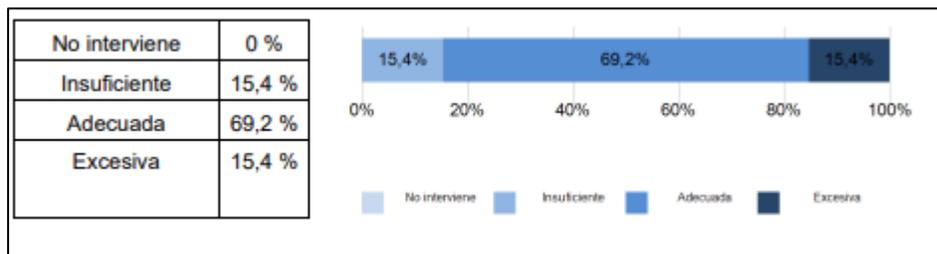


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

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

**Gráfico 32** Ítem 12a.

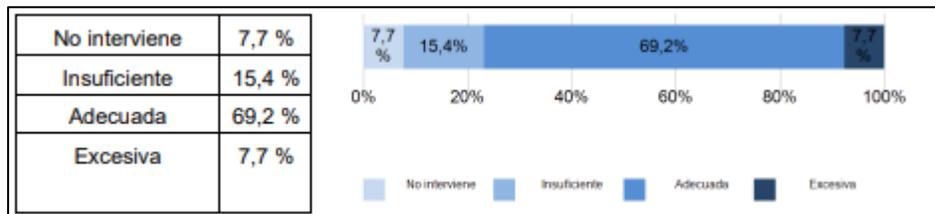


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

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

**Gráfico 33** Ítem 12b.

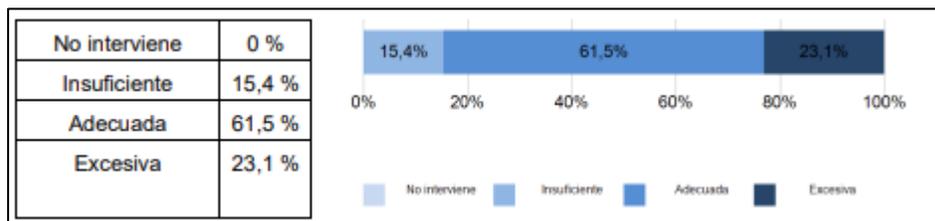


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

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

**Gráfico 34** Ítem 12c.

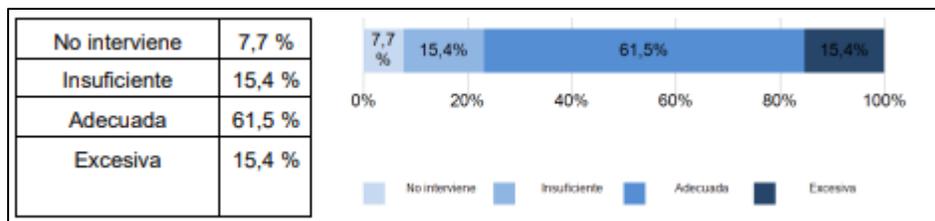


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

Ítem 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad de trabajo realizado.

**Gráfico 35** Ítem 12d.



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

### 3.1.3.2. Riesgo elevado

A continuación, en la tabla, están ordenados en función del nivel de riesgo elevado.

**Tabla 3** Riesgos elevados priorizados.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo elevado
DP: Demandas Psicológicas.	30,8%
CT: Carga de Trabajo.	23,1%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	15,4%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	15,4%
DR: Desempeño de rol.	7,7%
TT: Tiempo de trabajo.	7,7%
PS: Participación / Supervisión.	0,0%
AU: Autonomía.	0,0%
VC: Variedad / Contenido.	0,0%

Elaborado por: (Autor, 2021)

### 3.1.3.3. Riesgo moderado

En la siguiente tabla están ordenados en función del nivel de riesgo moderado.

**Tabla 4** Riesgos moderados priorizados.

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo moderado
DP: Demandas Psicológicas.	30,8%
PS: Participación / Supervisión.	23,1%
CT: Carga de Trabajo.	15,4%
DR: Desempeño de rol.	15,4%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	15,4%
TT: Tiempo de trabajo.	7,7%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	7,7%
AU: Autonomía.	0,0%
VC: Variedad / Contenido.	0,0%

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

### 3.1.3.4. Riesgo en situación adecuada

La tabla organiza los riesgos según el nivel de riesgo más adecuado.

**Tabla 5** Riesgos en situación adecuada priorizados.

Factores de riesgo psicosocial	Situación adecuada
AU: Autonomía.	100,0%
VC: Variedad / Contenido.	100,0%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	61,5%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	61,5%
DR: Desempeño de rol.	53,8%
CT: Carga de Trabajo.	38,5%
DP: Demandas Psicológicas.	30,8%
TT: Tiempo de trabajo.	7,7%
PS: Participación / Supervisión.	7,7%

**Elaborado por:** (Autor, 2021)

## 3.2. Plan de Intervención

En función de los resultados obtenidos, bajo la metodología Fpsico 4.0, se propone el siguiente programa para prevenir el peligro psicosocial, con el fin de contribuir al bienestar integral del personal de la organización Representaciones Molina Herrera, la cual se detalla en el **anexo 3**.

**Tabla 6** Propuesta de medidas de control y prevención de riesgos psicosociales (Tomada una parte del **anexo 3**)

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK SER MEJORES											PLAN DE CONTROL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES		Código:	Sin código
											Fecha:	12/10/2021	Version:	00
FASE	FACTOR PSICOSOCIAL	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE RIESGO	POSIBLE CAUSA DEL RIESGO	ACTIVIDADES PROPUESTAS	RESPONSABLE	RECURSOS	PRESUPUESTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FECHA		Totales		
										Inicio	Fin.	Previstas	Realizadas	
FACTOR PRIORITARIO	TT: Tiempo de trabajo.	Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.	Muy Elevado	Debido al giro del negocio y a la pandemia, se han visto obligados a extender su horario e inclusive a laborar fines de semana.	- Colocar una cartelera o cualquier otro medio para difundir los horarios de trabajo semanal. - Llevar un control de horas extras realizadas por cada persona y tomar acciones. - Rotar personal para que no sean las mismas personas que trabajan los fines de	Talento humano / Gerente administrativa.	- Personal propio	\$0	- Cartelera de información de turnos. - Registro de control horas extras.	14/3/2022	14/10/2022	0	0	
	PS: 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.	Muy Elevado	No se fomentan una cultura de participación ni comunicación con los trabajadores, solo se informa las decisiones que se han tomado en la empresa.	- Difundir los cambios internos que se realizan en la empresa a través de cartelera, correos u otros mecanismos. - Realizar reuniones participativas con los colaboradores cuando se va a realizar cambios o mejoras en los procesos. - La alta gerencia debe	Talento humano / Gerente administrativa.	- Personal propio	\$100	- Cartelera informativa. - Actas de reunión. - Difusión de políticas. - Informe de taller de liderazgo.	14/3/2022	14/10/2022	0	0	
	DR: Desempeño de rol.	Este factor psicosocial tiene en cuenta los problemas que pueden darse a causa de la falta de definición de los cometidos en cada puesto de trabajo.	Elevado	No se cuenta con procesos y actividades claras en los puestos de trabajo, carecen de manual de funciones.	- Levantar procedimientos de cada proceso. - Asignar responsables a cada proceso. - Levantar un manual de funciones. - Capacitar al personal sobre sus funciones.	Talento humano / Jefe de SGC.	- Personal propio	\$0	- Manual de procesos. - Manual de funciones. - Procedimientos. - Actas de capacitaciones.	14/3/2022	14/10/2022	1	0	
	CT: 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.	Elevado	Debido a la demanda de sus productos, la empresa se ha visto obligada a adicionar tareas a sus colaboradores	- Talleres de administración del tiempo. - Establecer KPI's de cada proceso. - Evaluar la posibilidad de contratar personal en temporadas altas. - Distribuir de mejor manera las responsabilidades en el trabajo. - Compensar las horas extras con descanso.	Talento humano / Gerente administrativa.	- Personal propio	\$0	- Informe de taller. - Publicación de metas. - Registro de salidas de vacaciones.	14/3/2022	14/10/2022	0	0	
	DP: Demandas Psicológicas	Cuándo hablamos de demandas psicológicas nos referimos a la naturaleza del desgaste que el colaborador debe hacer frente en el trabajo.	Elevado	Esfuerzo emocional o intelectual, que realiza el trabajador frente al desempeño de sus funciones.	- Incentivar a los colaboradores a realizar ejercicio físico. - Difusión sobre las consecuencias del riesgo. - Taller sobre manejo de emociones.	Talento humano / Gerente administrativa.	- Personal propio	\$150	- Actas de capacitación. - Informe de taller. - Informe de reducción de carga de trabajo.	14/3/2022	14/10/2022	0	0	
	RAS: Relaciones y Apoyo Social	El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.	Moderado	No sienten el apoyo de los mandos medios de la empresa, no hay canales de comunicación para sugerencias o denuncias.	- Elaboración de plan de incentivos por cumplimiento. - Política de comunicación de puertas abiertas. - Programa Speak Up, sirve para una comunicación directa con altos mandos de la empresa. - Taller de liderazgo.	Talento humano / Gerente administrativa.	- Personal propio	\$80	- Plan de incentivos. - Informe taller. - Implementación Speak Up	14/3/2022	14/10/2022	0	0	
	ITC: Interés por el Trabajador.	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.	Moderado	Falta de un plan de incentivo de promociones internas, oportunidades de crecimiento, planes de carrera	- Actividades recreativas con todos los colaboradores. - Planes de carrera.	Talento humano / Externo	- Asesor	\$2500	- Contratación del programa. - Informe de actividades.	14/3/2022	14/10/2022	1	0	
FACTOR PRIORITARIO	AU: Autonomía	En autonomía se estudian las condiciones de nuestros colaboradores para tomar decisiones, tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de las tareas, como sobre los procedimientos de trabajo.	Adecuado	n/a	- Mantener la autonomía de los colaboradores para tomar decisiones y ritmos de trabajo. - Realizar reuniones de trabajo de manera grupal e individual para exponer resultados.	Gerente administrativa	- Personal propio	\$0	- Actas de reuniones. - Informe de logros alcanzados.	14/3/2022	14/10/2022	0	0	
	VC: 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 m	Adecuado	n/a	- Reconocer el trabajo realizado, realizar un feedback, sobre el proceso y resultados, poner en práctica un plan de incentivos.	Gerente administrativa	- Personal propio	\$0	- Cumplimiento del plan de incentivos.	14/3/2022	14/10/2022	0	0	

Elaborado por: (Autor, 2021)

Las recomendaciones para el control y las medidas preventivas de los factores de riesgo psicosocial son para quienes se encuentran en un nivel muy alto y en situaciones adecuadas.

## 4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN

### 4.1. Conclusiones

Es imprescindible disponer con un instrumento que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial en el campo laboral, el propósito de este trabajo ha sido ofrecer un mecanismo normado que permita identificar, evaluar e intervenir aquellos factores de riesgo psicosocial que representen potenciales riesgos para la salud de los colaboradores.

- El objetivo del control de los factores de riesgo psicosocial, es el mejoramiento de la condición de vida de los colaboradores, tanto en el campo laboral, familiar y social.

Con base a los resultados obtenidos se puede considerar las siguientes conclusiones:

- En relación a los riesgos muy elveados se obtuvieron los siguientes resultados:

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo muy elevado
TT: Tiempo de trabajo.	76,9%
PS: Participación / Supervisión.	69,2%
DR: Desempeño de rol.	23,1%
CT: Carga de Trabajo.	23,0%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	15,4%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	7,7%
DP: Demandas Psicológicas.	7,6%
AU: Autonomía.	0,0%
VC: Variedad / Contenido.	0,0%

Como resultado de riesgos muy elevado, tenemos como resultado, que el factor TT (Tiempo de trabajo), presenta un mayor porcentaje con un 76,9%, seguido del factor PS (Participación/Supervisión), con un 69,2%, los demás resultados están por debajo del 30%.

- En relación al riesgo elevado, se determina los siguientes resultados:

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo elevado
DP: Demandas Psicológicas.	30,8%
CT: Carga de Trabajo.	23,1%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	15,4%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	15,4%
DR: Desempeño de rol.	7,7%
TT: Tiempo de trabajo.	7,7%
PS: Participación / Supervisión.	0,0%
AU: Autonomía.	0,0%
VC: Variedad / Contenido.	0,0%

Se obtiene como resultado que el factor psicosocial DP (Demandas Psicológicas), presenta un porcentaje del 30,8%, mientras que el factor CT (Carga de trabajo), obtiene un 23,10%.

- En relación al riesgo moderado, podemos observar los siguientes resultados:

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo moderado
DP: Demandas Psicológicas.	30,8%
PS: Participación / Supervisión.	23,1%
CT: Carga de Trabajo.	15,4%
DR: Desempeño de rol.	15,4%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	15,4%
TT: Tiempo de trabajo.	7,7%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	7,7%
AU: Autonomía.	0,0%
VC: Variedad / Contenido.	0,0%

Se obtiene como resultado que el factor de riesgo psicosocial DP (Demandas Psicológicas), tiene una incidencia del 30,8%, mientras que el factor PS (Participación Supervisión), obtiene un 23,10%, el resto presenta resultados por debajo del 16%.

- En relación a los riesgos en situación adecuada, podemos observar los siguientes resultados:

Factores de riesgo psicosocial	Situación adecuada
AU: Autonomía.	100,0%
VC: Variedad / Contenido.	100,0%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	61,5%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	61,5%
DR: Desempeño de rol.	53,8%
CT: Carga de Trabajo.	38,5%
DP: Demandas Psicológicas.	30,8%
TT: Tiempo de trabajo.	7,7%
PS: Participación / Supervisión.	7,7%

Se obtiene como resultados que el factor de riesgo psicosocial AU (Autonomía), con un 100%, así mismo el factor psicosocial VC (Variedad Contenido), con un 100%, siendo estos los factores de riesgos más bajos.

En relación a los turnos de trabajo, según la investigación realizada, se considera que los turnos han generado problemas, debido a que se ha visto afectado la familia, algunos proyectos personales, relaciones sociales, entre otros, se menciona que el tiempo de descanso es muy corto, esto debido a la alta demanda de los productos que importa la empresa, en el contexto de la pandemia.

En relación a los datos sociodemográficos se determina más información de actividades extralaborales que realizan los colaboradores así como datos personales, esto con el propósito de conseguir un enfoque más profundo de nuestro público objetivo.

Un estudio realizado por (German, 2017), en una empresa importadora y comercializadora, demostró la incidencia negativa de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral por el alto porcentaje de la carga de trabajo.

Una de las limitaciones de este estudio fue el bajo conocimiento por parte de los colaboradores de conceptos relacionados a seguridad y seguridad ocupacional.

Como limitación podemos mencionar la veracidad de los datos, debido a la subjetividad en la respuesta de los encuestados.

Una de las fortalezas de este estudio podemos mencionar la predisposición del personal a participar en la encuesta.

Otra de las fortalezas es la apertura y las facilidades que se dio por parte de la alta dirección para realizar el presente estudio.

## **4.2. Recomendaciones**

Se debe analizar todas las preguntas inmersas en las distintas dimensiones que se presentan en los cuestionarios, de esta manera conocerá de forma más específica, la percepción de los colaboradores y podrá implantar planes de acción, con el fin de evitar o prevenir afectaciones a la salud.

Según los resultados de las encuestas sociodemográficas, se recomienda, fomentar a los colaboradores a realizar actividad física u otras actividades recreativas, así como también la importancia de cumplir con las horas de sueño.

Se debe socializar los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales, sus niveles de riesgo y los planes de acción a tomar, esto demostrara al colaborador el compromiso que la empresa mantiene hacia su salud y bienestar.

Se recomienda aplicar las medidas propuestas para controlar y prevenir los riesgos psicosociales, dar seguimiento de forma periódica a las actividades planificadas, luego de ello se deberá realizar una nueva evaluación con el fin de comprobar su eficacia.

Organizar el trabajo de manera que se reduzca la probabilidad de aparición de fatiga y se facilite la recuperación de la persona.

Establecer pausas, con el objetivo de proporcionar tiempo de descanso a los colaboradores para evitar la fatiga y lograr una relajación muscular, se debe desconectar de sus actividades, apartarse de su puesto de trabajo y así desconectarse un momento de las actividades de su trabajo.

Planificar las actividades diarias, la organización debe establecer métodos de trabajo, horarios, procedimientos, etc., esto con el objetivo de que sus colaboradores tengan claro sus tareas y no se vean en la necesidad de realizar horas extras por falta de conocimiento o planificación.

Se recomienda la contratación de personal temporal, de esta manera se reduce la carga laboral y las jornadas nocturnas, mismas que son obligadas por las altas demandas de los productos comercializados por la empresa, generando malestar a los colaboradores.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boada-Grau, J. (2013). Saúde e Trabalho: os novos e emergentes riscos psicossociais. Barcelona: UOC.
- DECISÃO 584. (7 de maio de 2004). Decisão 584, Instrumento Andino de Saúde e Segurança. Decisão 584, Instrumento Andino de Saúde e Segurança. Guayaquil, Guayas, Equador.
- García, D. R. (2013). Produtividade e risco psicossocial ou risco derivado da organização do trabalho. São Vicente: ECU.
- Alemão, R. M. (14 de novembro de 2017). Riscos psicossociais e sua influência no desempenho laboral dos trabalhadores de uma empresa importadora e comercial da cidade de QUITO - EQUADOR-2017. Obtido em <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14748>
- Grajales, T. (27 de março de 2000). Tipos de pesquisa. Obtido em <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>
- Helia Silva Bustos, Á. L. (2016). Riscos psicossociais em motoristas de transporte de mercadorias. Scielo, 67-68.
- Instituto de Segurança e Higiene no Trabalho. (2012). Fatores psicossociais: Metodologia de avaliação. Obtido em <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Juan Agustín Morón, I. P. (2017). Educação para a saúde e prevenção de riscos psicossociais em adolescentes e jovens. Madrid: Edições Narcea.
- Luis, G. C. (16 de junho de 2020). ANÁLISE DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL NOS MOTORISTAS DA COOPERATIVA DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. Obtido em <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51296/1/4.TRABAJO%20DE%20TITULACION-%20GUAMAN%20CARRILLO%20GERSON%20LUIS.pdf>
- Manual Parra. (2003). Conceitos Básicos em Saúde Ocupacional. Santiago do Chile: Andros, Editorial.
- Neffa, J. C. (2015). Riscos psicossociais no trabalho. Buenos Aires: Ceil Conicet.
- Rubio, M. d. (2011). Caderno do aluno: análise dos riscos psicossociais: Stress and Burnout syndrome. Madrid: Editorial CEP, S.L.
- SGRT, IESS. (26 de abril de 2021). Estatísticas de seguro contra riscos trabalhistas. Obtido em [https://sart.iess.gob.ec/SRGP/comparar\\_ep.php?OTI3NGIkPWVzdGF0](https://sart.iess.gob.ec/SRGP/comparar_ep.php?OTI3NGIkPWVzdGF0)
- Tamayo, M. T. (2002). O processo de investigação científica. México D.F: GRUPO NORIEGA EDITORES.
- Torres, B. (2006). Metodologia de Pesquisa. Cidade do México: Pearson Education.
- Vargaz Véliz Sonia Raquel, S. E. (24 de setembro de 2019). ESTUDO COMPARATIVO DA EFICÁCIA DO DIAGNÓSTICO NA AVALIAÇÃO DE RISCO PSICOSSOCIAL. Obtido do arquivo: [/// C: / Usuários / LEODAN% 20CALVA / Downloads / ESTUDO% 20COMPARATIVO% 20DE% 20LA%](/// C: / Usuários / LEODAN% 20CALVA / Downloads / ESTUDO% 20COMPARATIVO% 20DE% 20LA% 20)

20EFECTIVIDAD% 20DEL% 20DIAGN% C3% 93STICO% 20DE% 20EVALUACI% C3% 93N% 20%  
20RISOCIAL% 20PSICIAL. pdf

## 6. ANEXOS

### Anexo 1 Cuestionario Fpsico 4.0



### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

---

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. **¿Trabajas los sábados?**

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
  
2. **¿Trabajas los domingos y festivos?**

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
  
3. **¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
  
4. **¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
  
5. **¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?**

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
  
6. **¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
  
7. **¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
  
8. **Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?**

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

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

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

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

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

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

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

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

**Anexo 2** Fpsico 4.0. Informe agrupado de resultados. Estudio: ERP\_Agrupado\_Representaciones-Molina-Herrera



ERP\_Agrupado\_  
"IDENTIFICACIÓN y E

**Anexo 3** Propuesta de medidas de control y prevención de riesgos psicosociales.



Plan de control y  
prevención Molina t