



PROCESOS DE MEDICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE UNA EMPRESA DE GUAYAQUIL

Propuesta de artículo presentado como requisito parcial para optar al
título de:

Magister en Dirección del Talento Humano

Por la estudiante:

Karina Elizabeth VÁSQUEZ MEJÍA

Bajo la dirección de:

Isabel Mercedes CARDENAS MONCAYO

Universidad Espíritu Santo
Facultad de Postgrados
Guayaquil - Ecuador
Mayo del 2017

Procesos de medición de riesgos psicosociales de una

Measurement processes of psychosocial risks in a company from Guayaquil

Karina Elizabeth VÁSQUEZ MEJÍA¹
Isabel Mercedes CARDENAS MONCAYO²
empresa de Guayaquil

Resumen

La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales.

Por este motivo el presente trabajo fue enfocado en analizar el posible desarrollo de un proceso de medición psicosociales que se ajuste a las necesidades de la empresa, con el fin de detectar posibles riesgos psicosociales que podrían afectar a la salud mental de los trabajadores de una empresa de Guayaquil y mediante esto plantear opciones de mejora para la empresa. El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue el cuestionario FP PSICO, el cual fue aplicado a una muestra de 300 trabajadores que laboran en los establecimientos de esta organización con la finalidad de levantar información de los factores psicosociales, identificando la situación de riesgo a la que se encontraban expuestos los trabajadores en la empresa, a más de este instrumento se complementó con una entrevista que permitió validar aspectos encontrados con una visión más objetiva.

Los resultados evidenciaron que los colaboradores en estudio no se encontraban satisfechos con la distribución de las tareas en el área de trabajo, considerando que la carga de trabajo que tienen frecuentemente les produce un desgaste emocional e intelectual. Además, no se consideraba su opinión relevante para los directivos, por lo tanto, ni perciben el reconocimiento por su desempeño. Esto puede afectar su salud mental, por lo que se recomienda planes de incentivos como programas de integración, beneficios, reconocimiento, que promuevan y los motiven a maximizar su nivel de satisfacción laboral.

Palabras clave: | Riesgos psicosociales, proceso de evaluación, condiciones laborales

Abstract

The concern for occupational risks has historically focused on physical and environmental risks, but there has been growing attention on psychosocial risks.

For this reason the present work was focused on analyzing the possible development of a psychosocial measurement process that fits the needs of the company, in order to detect possible psychosocial risks that could affect the mental health of workers of a company of Guayaquil and through this raise improvement options for the company. The instrument that was used to collect the information was the FP PSICO questionnaire, which was applied to a sample of 300 workers who work in the establishments of this organization with the purpose of gathering information on psychosocial factors, identifying the situation of risk to which the workers in the company were exposed, plus this instrument was complemented with an interview that allowed to validate aspects found with a more objective vision.

The results showed that the collaborators in the study were not satisfied with the distribution of the tasks in the work area, considering that the work load that they have

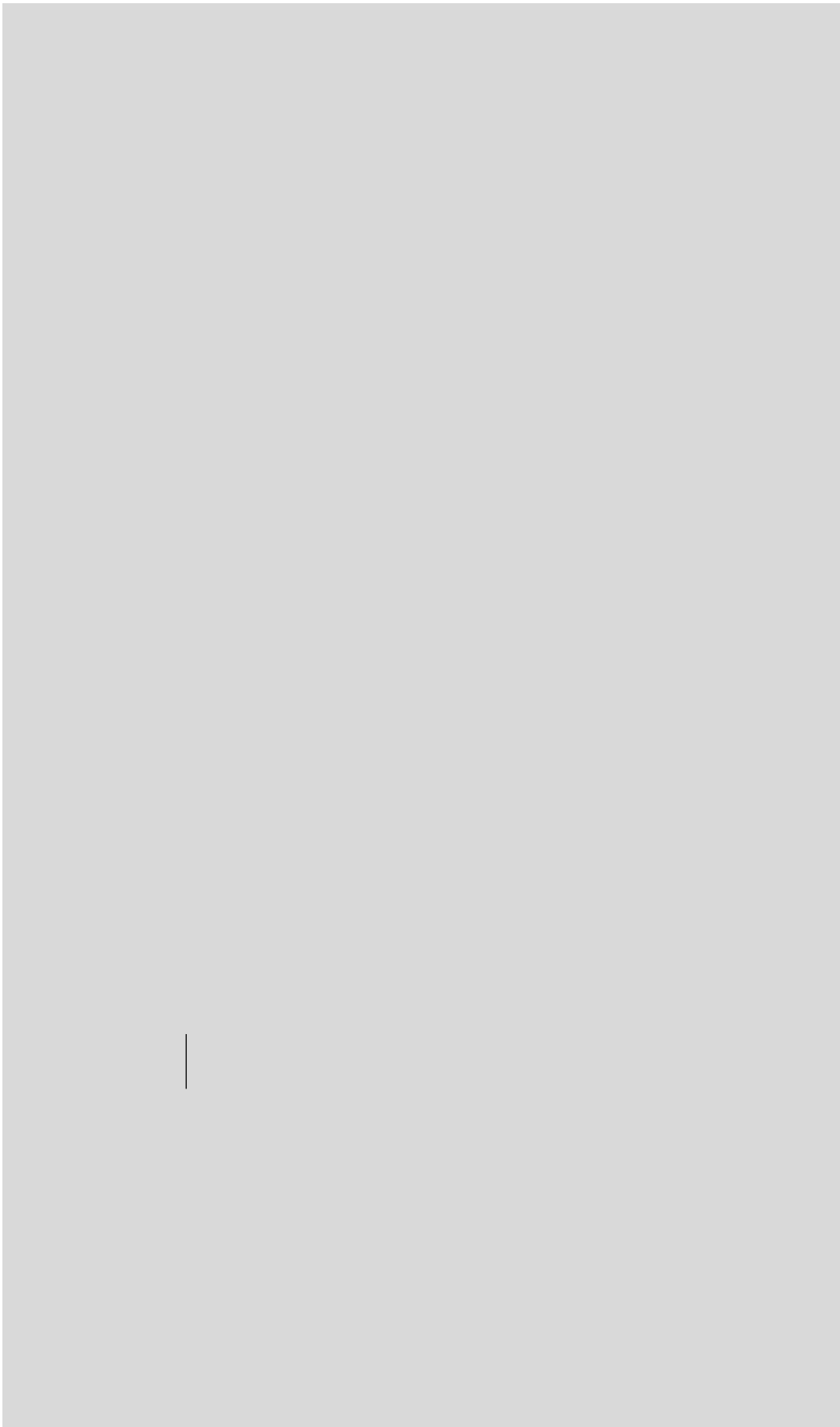
The concern for occupational risks has historically focused on physical and environmental risks, but there has been growing attention on psychosocial risks.

¹ Licenciada en Trabajo Social, Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí. E-mail: kevasquez@uees.edu.ec

² Isabel Mercedes Cárdenas Moncayo. Profesora Universidad Espíritu Santo. E-mail: isabelcardenas@uees.edu.ec

frequently produces an emotional and intellectual wear. In addition, their opinion was not considered relevant for managers, therefore, nor do they receive recognition for their performance. This can affect your mental health, which is why incentive plans are recommended that promote the development of your creativity and motivate you to maximize your level of job satisfaction.

For this reason the present work was focused on analyzing the possible development of a psychosocial measurement process that fits the needs of the company, in order to detect possible psychosocial risks that could affect the mental health of workers of a company of Guayaquil and through this raise improvement options for the company. The instrument that was used to collect the information was the FP PSICO questionnaire, which was applied to a sample of 300 workers who work in the establishments of this organization with the purpose of gathering information on psychosocial factors, identifying the situation of risk to which the workers in the company were exposed, plus this instrument was complemented



with an interview that allowed to validate aspects found with a more objective vision. The results showed that the collaborators in the study were not satisfied with the distribution of the tasks in the work area, considering that the work load that they have frequently produces an emotional and intellectual wear. In addition, their opinion was not considered relevant for managers, therefore, nor do they receive recognition for their performance. This can affect their mental health, which is why incentive plans are recommended, such as integration programs, benefits, recognition, that promote and motivate them to maximize their level of job satisfaction.

Keywords: Psychosocial risks, evaluation process, working conditions

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Hoy con el pasar del tiempo se hacen noticia a la gravedad de los peligros psicosociales que afectan la vitalidad mental. Entre los cuales se mencionan los subsiguientes: Condiciones de sufrimiento psicosociales y deterioro anímico en trabajadores de diferentes bordes empresariales de la localidad de Guayaquil. Esto se da por el avance de la globalización, en donde la tecnología, el consumismo desaforado, la distinción, la disquisición, la efectividad y la optimización entre otras desempeña un papel importante adentro de la fortaleza del sujeto, adquiriendo más capacidades y pericias para adaptarse a todas estas variantes impactando de guisa oposición su vitalidad mental. El cabo «psicosocial» se emplea ahora, de suerte general, para tratar a la interacción entre múltiples elementos que provocan alteraciones en los dispositivos morales y mentales: los números de contratiempo psicosociales en lista con la clase de puesto, la táctica de la ente y su ámbito social, las listas sociales y sindicales con los acompañantes de sufrimiento, los subordinados y la categoría, así como con otras memoriales: 1) con la entidad u dirección aunque sin prestar beneficios en el espacio de forcejeo, 2) los clientes o beneficiarios del empleo, y 3) personas ajenas a la ente u distribución sin embargo que actúan sobre ellas (parentescos, amigos, o cualesquiera desconocidas como pueden ser los delincuentes, por ejemplo).

La actividad laboral a lo largo de los años a evolucionando tanto que ha traído consigo una mejora de la calidad de vida de los trabajadores, pero no podemos descartar que también es responsable de la aparición de una serie de efectos negativos. Desde la perspectiva psicosocial es importante destacar los riesgos

psicosociales en el trabajo que se refieren a aquellos aspectos del entorno laboral (demandas del trabajo, relaciones con compañeros, estilos de supervisión, etc.) con capacidad para afectar de manera negativa a la salud de los trabajadores (Executive, 2001).

La Comisión Europea (2002) hace referencia a los riesgos psicosociales en los puntos siguientes:

- ✓ La necesidad de promover el bienestar en el trabajo, tanto desde el punto de vista físico, como moral y social y que no se mida únicamente por la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales. Resalta como uno de los objetivos la prevención de los riesgos psicosociales: el estrés, el acoso en el trabajo y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos.
- ✓ La adecuación del marco normativo para integrar en él nuevos fenómenos de violencia, como el acoso psicológico, el acoso por orientación sexual, el acoso racial, etc.
- ✓ Recopilación de datos y otras informaciones a fin de medir la incidencia de estos fenómenos y definir los indicadores para su seguimiento.

La conveniencia de abordar por medio del diálogo social los nuevos riesgos y en particular el estrés, cuyo carácter multiforme, principalmente por la amplia variedad de patologías en que puede manifestarse, justifica un planteamiento de estas características que implique a los interlocutores sociales.

Este estudio contiene asesoría relevante punto teórico como de

profundización a través de la disección de documentos. La asesoría se peana en el estado de los autores psicosociales actuales en la ocupación objetivo de opúsculo y a los cuales están emboscados los trabajadores, de igual guisa contiene nota del desempeño escolar, se encuentra en disecciones de los números prohijados con las herramientas en este incidente, el test de valoración de ejecutores psicosociales (FP PSICO), para detectar el estado de los baldeos psicosociales y test de tasación del desempeño para asimilar su estado y afinidad.

Objetivo general

Desarrollar un proceso de medición psicosociales que se ajuste a las necesidades de la empresa, con el fin de detectar posibles riesgos psicosociales que podrían afectar a la salud mental de los trabajadores

Objetivos específicos

- ✓ Analizar las necesidades de un proceso de medición psicosocial para la empresa.
- ✓ Identificar las variables psicosociales para la aplicación del proceso de medición.
- ✓ Establecer un proceso de medición que permita a los directivos de la empresa cumplir con los objetivos empresariales.

Justificación

La importancia del tema a investigar radica en que a través de él se reduzcan o se eliminen los riesgos psicosociales existentes en la empresa y a los que están expuestos muchos de los trabajadores de los diferentes departamentos (Administrativo, Producción, Operativo y Control Sanitario), cuyo objetivo principal es el de brindar una atención de excelente calidad para poder lograr incrementar las ventas de maquinarias y equipos industriales.

La finalidad de la psicología

ocupacional es de mantener el bienestar del empleado físico y psicológico y a inducir a mejor la calidad de vida de los miembros de la organización por parte de los profesionales (Verano Quitian & Garavito Ariza, 2015).

El trabajo en el sector del transporte exige niveles elevados de competencias y aptitudes profesionales. Por ejemplo, los profesionales de este sector no sólo deben ser buenos trabajadores, sino que también, tener ciertas destrezas lingüísticas, realizar tareas administrativas básicas y actuar como 'embajadores' de sus empresas.

Por otro lado los factores de riesgo psicosociales son definidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) como riesgo psicosocial estudiados en la interacción y proceso que se dan en las tareas laborales dentro de una organización, afectando en diferentes ambientes sociales como la familia y las practica socioculturales del individuo. (Verano Quitian & Garavito Ariza, 2015)

Los argumentos expuestos justifican la razón del estudio con el propósito de elaborar una medición de riesgos psicosociales desde la salud ocupacional para reducir los niveles de estrés y mejorar el desempeño del personal de la empresa; igualmente el estudio propuesto servirá para tomar una población más amplia que involucre todos los departamentos de la empresa para hacer estudios comparativos.

"El éxito de cualquier empresa en el compromiso es crear un programa lo suficientemente efectivo de salud ocupacional que provea seguridad, protección y atención integral a los empleados para que ellos logren desempeñarse en sus labores y generar más productividad" (Espriella, 2015).

El documento se encuentra estructurado con los objetivos del estudio, respaldos de teorías de autores relacionados con el ámbito laboral, la

respectiva metodología de recabar la información por medio de la encuesta dirigida a los cargos operativos y a los administradores.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Factores psicosociales

Es la existencia de elementos, fenómenos, ambientes y reacciones humanas que encierran la capacidad de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y control del elemento agresivo. (Patiño Lenis & Gutiérrez Gil, 2013)

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones de trabajo, estas pueden ser:

- ✓ Ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos)
- ✓ Con la organización
- ✓ Con los procedimientos y métodos de trabajo
- ✓ Con las relaciones entre trabajadores
- ✓ Con el contenido del trabajo
- ✓ Con la relación de las tareas

“Según el enfoque teórico utilizado para esta investigación, las variables elegidas tienen en cuenta los conocimientos científicos disponibles, la experiencia internacional acumulada por la DARES y el DIM Gestes (Gollac, 2011), y se agrupan en función de los siguientes ejes” (Neffa, 2015):

- a) La demanda psicológica y el esfuerzo requerido: la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo que determinan la carga psíquica, mental y global de trabajo, la duración del tiempo de trabajo y su configuración, la complejidad de la actividad que implica el uso de sus recursos y competencias para hacer un trabajo exigente asumiendo responsabilidades. Esto conlleva asumir riesgos para

resolver problemas no previstos por los conceptares o evaluar consignas contradictorias y tener que hacer frente a incidentes imprevistos o interrupciones no programadas que perturban la tarea y lo retrasan. Esta dimensión acentúa la carga mental del trabajo y los esfuerzos cognitivos para concentrar la atención, procesar la información captada por los sentidos, identificar las diversas alternativas y adoptar decisiones.

- b) El estrés, como la capacidad que tienen los trabajadores para adaptarse y/o resistir a los riesgos y amenazas provenientes del proceso de trabajo cuyo desequilibrio.

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral no es nuevo, aunque si la importancia y reconocimiento. Félix Martín (1999) hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Desde la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, sus orígenes es España desde el año 1995 es obligatorio evaluar los riesgos presentes en cada una de las situaciones de trabajo. Esto debe incluir la evaluación de los riesgos de carácter psicosocial.

Evaluación de riesgos psicosociales: fases e identificación de los factores de riesgo

Es insalvable abalizar que la valoración de inconvenientes psicosociales es más que la mera perseverancia de un

examen o un sistema de apreciación es un juicio complicado que exige la cumplimentación de una escala de galas y no debe basarse únicamente en la educación y grafologías de un determinado test, para conseguir esta tasación se utilizó el estilo de indagación puesto que mide alures psicosociales, el test que se utilizó buscaba identificar la problemática existente en la empresa como: el sueldo, clima laboral, estrés laboral, la pertenencia al jurado y semejante status e implicación en la empresa. La tasación del intento permite medir la suerte como los trabajadores de una estrategia sienten y valoran los distintos medios de su trajín, ahora sean intrínsecos o accesorios al mismo. Es un centrocampista rápido, sin embargo, no altamente preciso de detectar áreas críticas o de efectuar un examen de conducta equivalente a una auditoria del coeficiente benigno.

Según (Nogareda & Almodóvar Molina, 2015) “sostienen que la evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. En general, se pueden distinguir las siguientes fases”:

- ✓ Identificación de los factores de riesgo.
- ✓ Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- ✓ Planificación y realización del trabajo de campo.
- ✓ Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- ✓ Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- ✓ Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

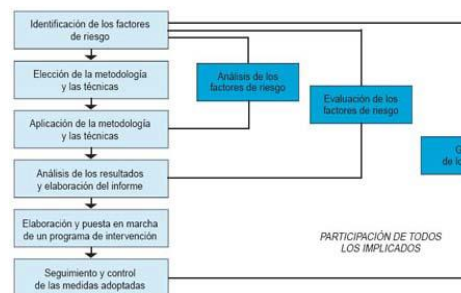


Figura 1. Fases de la evaluación de los factores psicosociales

La valoración de los peligros psicosociales tiene como objetivo prosperar la inmovilidad y la lozanía de todos los trabajadores. La gerencia de los elementos psicosociales genera, en oportunidades, desasosiegos aun en los técnicos de inoculación especializados. Algunas de ellas están relacionadas con cuestiones aparentemente sencillas, sin embargo, no exentas de una gran grandeza: una cierta ambigüedad terminológica en el ámbito psicosocial. (Lara Ruíz, y otros, 2015)

El método Survey es un método de inspección y sirve como instrumento de evaluación, para llevar a cabo el primer acercamiento al estado general de los trabajadores de la empresa desde el punto de vista psicosocial. Aquellas áreas donde surjan deficiencias serán el punto de arranque para evaluaciones de riesgo más específicas.

La Constitución Política del Ecuador en el artículo 326 numeral 5 determina que: Toda persona tendrá derecho a preparar sus puntos en un medio ambiente adecuado y oportuno que garantice sus vitalidad, honradez, certeza, frotado y bienestar”; y, el numeral 6 dice que “toda persona rehabilitada luego de un accidente de trabajo o gotera tendrá derecho a ser reintegrada a la labor y a proveer la lista profesional, de acuerdo con la ley

Ante la necesidad que existe en nuestro país de dar nuevas perspectivas de intervención en las diferentes organizaciones laborales, el Gobierno Ecuatoriano reglamentó, mediante el decreto ejecutivo 2393 en el año 1986 que

los Ministerios de Relaciones Laborales, el de Salud, y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través de las dependencias de Riesgos del Trabajo se encargasen en lo referente a la organización y administración de la Seguridad y Salud Ocupacional. (Resolución del IESS 513 Reglamento del Seguro General de Riesgo del Trabajo, 2016)

En la Constitución Política del Ecuador también se indica que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo deberá impulsar las acciones de prevención de riesgos y de mejoramiento del medio ambiente laboral y actualizar el sistema de calificación, valuación e indemnización de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y acciones preventivas, en concordancia con los avances científicos y los riesgos generados por las nuevas tecnologías.

Estas resoluciones en materias de Seguridad y Salud Ocupacional han desencadenado una creciente necesidad por la actualización legal, cuyo fin es buscar la protección, la prevención y la atención a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y de los accidentes que puedan ocurrir en cualquier eventualidad como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las investigaciones para el análisis de los factores de riesgo psicosocial en el área laboral incluyen variables psicosociales relativas a la calidad del trabajo y a su organización Meliá, (2006); Montmayeul, (1994). La importancia de los aspectos humanos en la seguridad y salud es compartida por numerosos autores (Hale, y Glendon, 1987; Meliá, 2006).

Montmayeul et al. (1994) manifestaron que mediante la utilización de las técnicas psicométricas adecuadas es posible la redacción de instrumentos que evalúen los factores de riesgo psicosocial.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ya en 1987 señalaba la problemática de este concepto y lo calificaba como confuso y difícil de entender, dado que se refiere a las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015)

La forma con la que Cuenca (1996) representa esta definición la podemos observar en el gráfico



Figura 2. Factores psicosociales en el trabajo

Siguiendo a Cox y Griffiths, (1996), los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del diseño del trabajo, de la organización, de la dirección y sus contextos sociales y organizacionales que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico.

Para Lahera, 2002 considera los riesgos psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que poseen capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica

o social del trabajador.

El Ministerio de Salud, en un Manual sobre Salud Ocupacional señala que los Riesgos Psicosociales en el trabajo “son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.” (EU-OSHA, 2002).

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo según Meseguer de Pedro (2007) “no se constituyen en un riesgo sino hasta el momento en que se convierten en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.” (Meseguer de Pedro, 2007, págs. 225-230).

Entre las diversas definiciones del concepto de riesgos psicosociales, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2009) describe los aspectos de diseño, organización y gestión del trabajo, así como el contexto social y medioambiental que pueden causar daño psicológico, social o físico en el trabajador EU-OSHA, (2002).

Principales riesgos psicosociales

A pesar de la existencia de programas de seguridad industrial y salud ocupacional en la empresa objeto de este estudio, aún existen accidentes debido a la falta de control en los factores de riesgos tales como: Presiones de tiempo, esfuerzo de atención, fatiga percibida, sobrecarga o número de informaciones que se precisan para la realización de la tarea y el nivel de complejidad de las mismas, percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo, falta de motivación, insatisfacción, problemas en el medio familiar, social y el desconocimiento en general de los posibles factores que influyen de alguna u otra forma.

Existen factores psicosociales que

no han sido atendidos en la empresa, como el producto de una interacción entre el individuo, los factores internos de su trabajo y los factores externos del medio laboral, que en un momento dado pueden exceder el límite de tolerancia psicológica del individuo y afectar su salud física, social y mental.

Al respecto Suárez (2001), hace referencia a tres tipos de causas respecto al accidente: objetivas, individuales y sociales.

a) Causas objetivas: son aquellas que se refieren a la planta física, los equipos y las organizaciones de trabajo específicamente; incluyendo peligros físicos en las instalaciones, falta de orden, equipo defectuoso, condiciones inseguras, organización inadecuada de la maquinaria, accesorios inadecuados, condiciones de trabajo impropias, presión, fatiga y demás.

b) Causas sociales: se refiere al medio ambiente laboral, la inestabilidad laboral, sentimiento de insatisfacción, relaciones familiares y socioeconómicas, es decir, en general las condiciones de vida del trabajador fuera de las labores.

Cooper y Kalimo (1988) describen 16 factores psicosociales de una situación laboral que deben tomarse en consideración en un programa de Higiene y ambiente de trabajo:

1. El interés: Es el grado en que participan los conocimientos y las capacidades del trabajador.
2. Significación: La importancia y el significado que tiene la tarea para el trabajador.
3. Responsabilidad: La importancia que tiene para el trabajador obtener buenos resultados.
4. Variedad y destreza: Es la cantidad de tareas que constituyen el trabajo que desempeña y su complejidad.

5. Identidad de la tarea: El puesto del trabajador en relación con la totalidad del producto y el servicio.
6. Información sobre los resultados de la tarea: El conocimiento que tiene el trabajador del propio trabajo, de la forma en que lo está realizando.
7. Influencia sobre el trabajo: La influencia del trabajador sobre las decisiones que afectan su trabajo.
8. Autonomía: La libertad del trabajador de decidir cómo ejecutar el trabajo y cómo debe realizarse.
9. Control del Ritmo: Control del trabajador sobre la velocidad a la que trabaja.
10. Conflicto de funciones: Exigencias incompatibles con la ejecución del trabajo.
11. Claridad de funciones: Que el trabajador sepa que se espera de él.
12. Incertidumbre sobre la tarea: Es el grado en que son previsibles los acontecimientos y procedimientos para manejarlos.
13. Interdependencia de las tareas: El límite hasta donde el trabajo requiere coordinación con otros trabajadores.
14. Sobrecarga de funciones: Exigencias de ejecución en relación con límites de tiempo.
15. Suficiencia de recursos: la disponibilidad de herramientas, suministros e información.
16. Suficiencia de la capacidad: exigencias del puesto del trabajo en relación con las capacidades y la formación del trabajador.

- ✓ Efectos de la violencia
- ✓ Efectos del Acoso laboral
- ✓ Efectos del Acoso sexual
- ✓ Efectos de la inseguridad contractual
- ✓ Efectos del burnout o Desgaste Profesional

Efectos de otros riesgos psicosociales

- ✓ Conflicto trabajo y familia
- ✓ Trabajo emocional (Moreno Jimenez & Báez León, 2010)

Descripción General de los Riesgos Psicosociales

Actualmente, este tipo de análisis se realiza en varios países del mundo (Dollard, Skinner, Tuckey y Bailey, 2007) en el seno de las encuestas sobre condiciones de trabajo europeas y nacionales. En España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo viene efectuando las encuestas periódicas nacionales en las que se incluyen los factores psicosociales. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010)

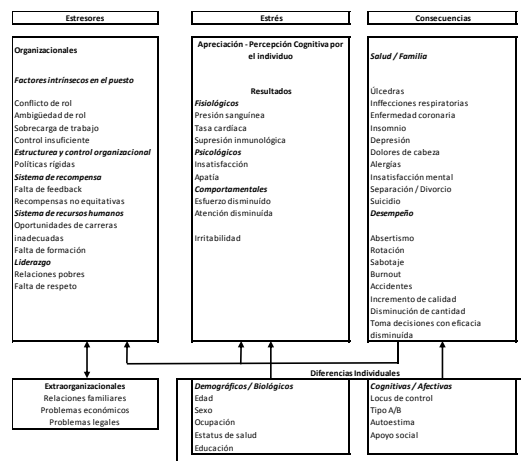


Figura 3 Ilustración Mapa conceptual del estrés laboral, FILIPPI, Graciela, Blog.

Modelos de análisis

La noción de riesgo psicosociales en el trabajo con sus siglas (RSPT), puede ser analizada desde varios enfoques teóricos y es susceptible de ser modelizada para llevar a cabo investigaciones con el propósito de identificar los factores de

Los efectos individuales

- ✓ Los efectos del estrés

riesgo y sus posibles causas, recordando que los impactos sobre la salud física, psíquica y mental están mediados por la estructura de la personalidad de los trabajadores que los soportan y por factores estructurales: su nivel de educación y formación profesional, el sexo, la edad y la posición dentro de la estratificación social. (Neffa, 2015)

Los modelos para estudiar los RPST están limitados a ciertas situaciones, pero en última instancia no son completos y equilibrados porque solo se toman en cuenta las reacciones de los sujetos que sufren el impacto de los RPST y no se analiza el otro sujeto, el empresario o la organización que impone las restricciones. Tampoco se considera que el trabajador no solo “reacciona” ante el impacto del riesgo, sino que podría prevenirlo. (Neffa, 2015)

El modelo de demandas – control

La mayor parte de las teorías sobre el estrés se elaboraron con el fin de describir las reacciones a un estrés agudo e “inevitable” en ubicaciones que eran una amenaza para la supervivencia biológica (Cannon, WB., 2000).

El modelo de demandas/control se ha desarrollado, en relación con entornos de trabajo en los que los “estresores” son crónicos, que inicialmente no significa una amenaza para la vida y son el producto de decisiones humanas en materia de organización.

El modelo de demandas/control (Karasek, 1976) que se examina a continuación, se basa en las características psicosociales del trabajo: las demandas psicológicas que se plantea y una cierta combinación de control de las tareas y uso de las capacidades (la llamada latitud de toma de decisiones). El modelo predice, en primer lugar, el riesgo de enfermedad relacionado con el estrés, y después los correlatos de comportamiento activo/pasivo de los puestos de trabajo. Se ha utilizado principalmente en estudios epidemiológicos de enfermedades crónicas, como la

enfermedad coronaria. Desde el punto de vista pedagógico, es un modelo sencillo que puede ayudar a comprender claramente varias cuestiones importantes que son de interés para los análisis de la salud y la seguridad en el trabajo en el ámbito de la política social.

Modelo demanda - control
R. Karasek, T. Theorell

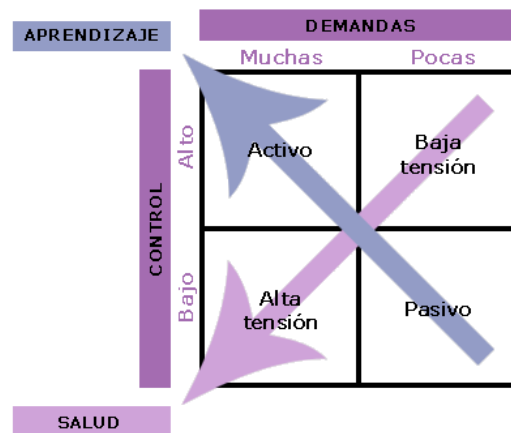


Figura 4 Modelo demanda - control - apoyo social de Karasek, (Neffa, 2015)

Desarrollo del modelo de demandas/control

Con el exponente de demandas/control la tolerancia de la sede social con las declaraciones habitables reaccionada a la respuesta emocional, y a los signos de gotera psicosomática y al crecimiento de procederes activos en las principales en las faenas vitalista de un sensato, sobre todo en el ámbito del quehacer, que es una ubicación socialmente asaz fisiológica. La primera idealización integradora del molde de protestas/ cuidado —referente a la situación social y la respuesta emocional— introdujo los signos del estrés y relacionó dos leyendas de apartamento de la sociología y de la psicología social que eran relativamente unidimensionales. La consumación a la que se llegó tras mezclar los dos doctorados era que se necesitaba un gálbo bidimensional para presentir la excusa: el grado de protestas psicológicas determinaba si un ejercicio escueto podía sufrir a dos especies de embolados distintos, la ebullición psicológica o el

pliegue pasivo. La segunda abstracción integradora del maniquí de querellas/examen relacionó la pronóstica de los paradigmas de talante explicación con la veteranía de sufrimiento.

La terminación combinación de esos doctorados era que la activación mental era, por una parte, forzoso para un aprendizaje eficaz y, por otra, podía contribuir a la agitación psicológica. El "control" era la variable moderadora decisiva que determinaba si las necesidades del ámbito llevaban a consecuencias de aprendizaje "positivas" o a resultados de ebullición "negativas". Los niveles de "demanda" son el multiplicador contingente que define si un cuidado insuficiente conduce a la apatía o a la agitación psicológica; y los niveles de "control" son el factótum contingente que determina si las necesidades conducen al entrenamiento activo o a la agitación psicológica (Karasek, 1976). Se ensayó seguidamente el gálibo en una señal regional representativa en Suecia (Karasek, 1976) para suponer gol los indicios de indisposición como los correlatos de asueto y obra política de los talentos psicosociales del sufrimiento.

Resumen y orientaciones para el futuro

El modelo de demandas/control/apoyo ha contribuido a documentar de manera más concreta la importancia de los factores sociales y psicológicos en la estructura de las profesiones actuales como un factor de riesgo en el caso de las enfermedades y condiciones sociales más duras de la sociedad industrial. En este trabajo, y siguiendo a (Sáez, y García-izquierdo, 2001) se clasificarán en: impactos sobre la estructura y la institución. En compendio podríamos sostener que el bombardeo psicológico en el quehacer hace circunstancia a las situaciones en las que una habitante o un comité de cualquier manifestante o un conjunto de talentos inoportunos caudados por una aspereza psicológica extrema, de apariencia sistemática y durante un periodo

prolongado, sobre otra cualquiera en el motivo de compromiso. El propósito que se pretende lograr es el de, tacañear y terminar emocionalmente e intelectualmente a la baja de estos riesgos, con miradas a eliminarla de la estructuración de los factores sociales y psicológicos.

Empíricamente, el modelo ha mostrado resultados satisfactorios: se ha asentado una clara relación entre las condiciones de trabajo adversas (sobre todo una estrecha latitud de toma de decisiones) y la enfermedad coronaria. a pesar de esto, sigue siendo difícil precisar qué aspectos de las demandas psicológicas, o de la latitud de toma de decisiones, son los más importantes en el modelo, y para qué categorías de trabajadores. Para poder responder a estas preguntas hay que explicar los efectos fisiológicos y de micro comportamiento de las exigencias psicológicas, de la latitud de toma de decisiones y del apoyo social de manera profunda como se define en la formulación original del modelo, y hay que probar al mismo tiempo la versión dinámica del mismo, incluidas las hipótesis sobre el comportamiento activo/pasivo.

Los estudios con el modelo de demandas/control podrían ser más útiles en el futuro si se le añadieran una serie de hipótesis bien estructuradas, elaboradas mediante la integración con otras esferas intelectuales, como se ha señalado anteriormente (Karasek, 1976).

Al nivel macro es necesario implementar con más claridad en el modelo los factores sociales de la profesión, como la capacidad de influencia a nivel colectivo y organizacional de los colaboradores en materia de toma de decisiones, las limitaciones a la comunicación, la inseguridad en el empleo y en los Ingresos.

Hostigamiento psicológico (MOBBING)

Para Zapf (1999), El mobbing o el hostigamiento psicológico es considerado una "epidemia silenciosa" que provoca una

gran insatisfacción laboral, malestar psicológico, problemas psicosomáticos y físicos. Brodsky (1976) afirmaba que las consecuencias para los trabajadores, las organizaciones y la sociedad serían devastadoras.

Medición de los indicadores

A través de esta medición lo que se logra perseguir es establecer y analizar las causas directamente relacionadas con aquellos eventos de salud (esfuerzo intelectual, fatiga percibida) reportados con el fin de establecer el control de las mismas.

A pesar de que la empresa lleva un registro del desempeño del trabajador, por día, por hora, no se establece cuántos de estos han sido provocados por problemas psicosociales, ya que no existe una medición para determinar las causas, que o quien los provocó.

METODOLOGÍA

Se basa el estudio en la investigación de campo, porque se realiza esta actividad en el sitio de trabajo, lo cual permite conocer a fondo el problema a través de diálogos con el personal operativo y la recopilación de datos.

El diseño de investigación fue cuantitativo no experimental, porque se utilizó el cuestionario de evaluación de factores psicosociales (FP-PSICO) el cual nos permitirá identificar, medir y cuantificar a través de métodos matemáticos y técnicas estadísticas la situación de riesgo de factores psicosociales al que se encuentran expuestos los trabajadores.

No experimental, porque nos limitamos a describir, analizar y comparar la relación existente entre las dos variables de estudio, en este caso la identificación a factores de riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral.

También se realizará un estudio descriptivo para llegar a conocer las

principales situaciones, a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, identificando la relación que existe entre la variable dependiente (conducta psicosocial) e independiente (proceso de medición)

Muestra

La muestra forma parte de un subgrupo de la población. Para el cálculo del tamaño de la muestra, se utilizará la fórmula que se detalla a continuación con el objetivo de estimar el tamaño la misma conociendo el número de empleados que se componen la empresa MANRUPRES S.A.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Figura 5 Fórmula para población finita

N = 245 personal operativo y 45 personal administrativo

d = 5% margen de error

z = 95 % nivel de confianza

p = 50% certeza

q = 50% de incertidumbre

$$\frac{245 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (245 - 1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

La muestra para el personal operativo es 150 elementos.

$$\frac{55 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (55 - 1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

La muestra para el personal administrativo es 42 elementos.

Tabla 1

Universo y muestra MANRUPRES S.A.

GRUPOS	Tamaño del grupo (N)	Tamaño de la muestra (n)	Método técnica
Personal operativo	245	150	Encuestas
Personal administrativo	55	42	Encuestas
Total	300	192	

Fuente: Información extraída de los reportes de la empresa MANRUPRES S.A. y cálculo de la muestra con fórmula de la población finita

Instrumentos de la investigación

El enfoque de la investigación que se utilizo fue un enfoque cuantitativo, a través del cual se propone recopilar información de todos los involucrados en la empresa para conocer de forma más cercana el origen del problema, y mediante la encuesta que se implementará en la empresa MANRUPRES S.A.

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información es el FP-PSICO, es un procedimiento de evaluación psicosocial del INSHT, es de autoadministración individual y colectiva.

Por último, se realizó un análisis de fiabilidad, calculando el coeficiente Alfa de Cronbach relativo a la escala global presenta un valor de 0,895 lo que indica una fiabilidad excelente a nivel global. Para cada uno de los once factores incluidos en la escala (Exigencias Psicológicas del puesto, Trabajo Activo, Inseguridad, Seguridad Laboral, Condiciones Laborales, Relación salud-trabajo y Motivación Laboral)

RESULTADOS

Personal administrativo

Entre los principales resultados encontrados en el análisis, podemos identificar.

El nivel más elevado que tenemos es el de supervisión de tiempo, de acuerdo con los porcentajes de cada respuesta como se detalla a continuación: **(Anexo 1)**



Figura 6 Personal administrativo Presiones de tiempos

Del 100% de los encuestados, el 26.01% promedio indican que a veces trabajan bajo presión laboral.

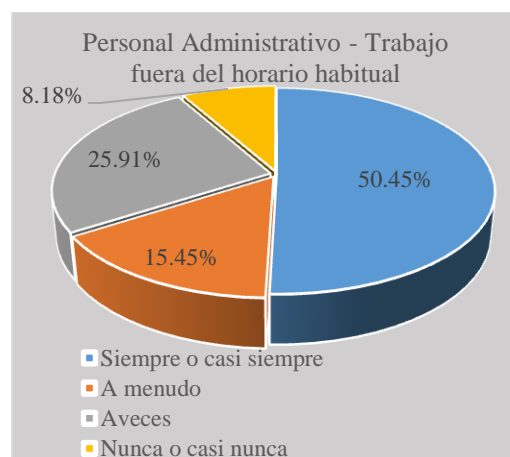


Figura 7 Trabajo fuera del horario habitual

El 50.45% de los encuestados, indicaron que el parte del trabajo lo desarrollan fuera de lo habitual, lo que implica que no cuenta con una planificación de trabajo, falta de medición del tiempo para sus tareas, organización y posible exceso de carga laboral.

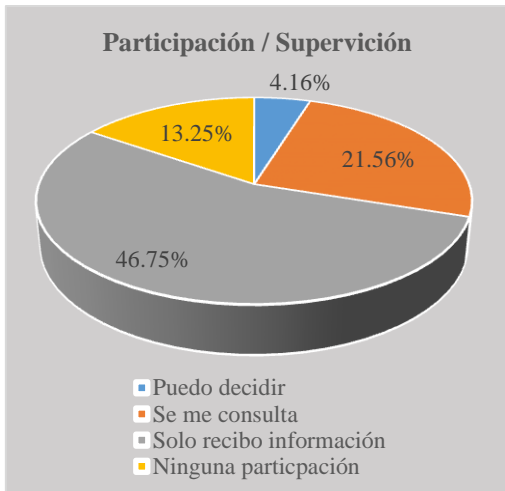


Figura 8 Supervisión al personal.

El 46.75% de los encuestados indican, que sólo reciben información laboral por parte de los jefes, se encuentra muy limitado en solicitar otro tipo de información que no tengan ningún tipo de relación con sus funciones del cargo.

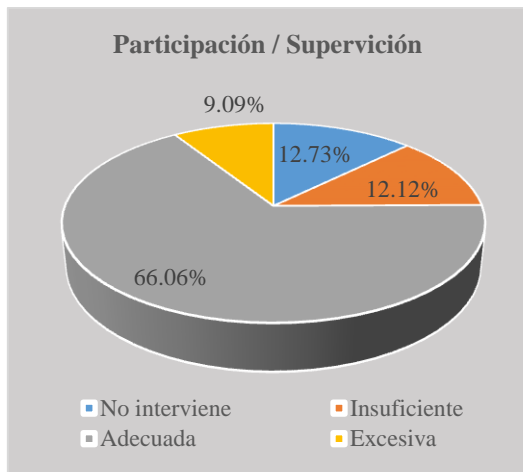


Figura 9 Supervisión

El 66.06% de los encuestados, indican que la supervisión es adecuada por parte de los jefes inmediatos, el personal se siente muy a gusto con el trato de los mandos medios de la empresa.

Personal operativo

El nivel más elevado que tenemos es el de presiones de tiempos, de acuerdo con los porcentajes de cada respuesta como se detalla a continuación: (Anexo 2)

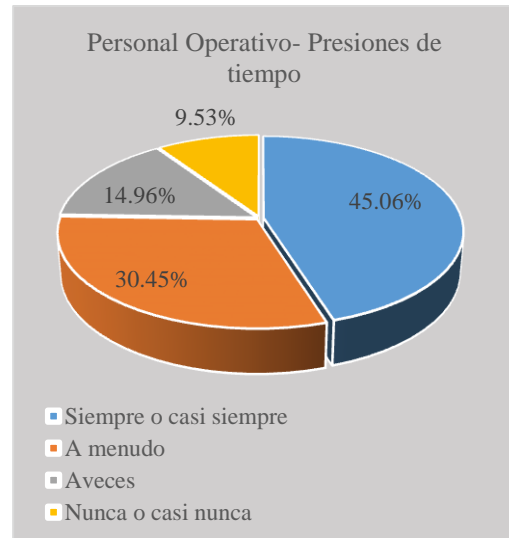


Figura 10 Personal operativo, presiones de tiempo

El 45.06% del personal operativo, coinciden que siempre o casi siempre se trabaja con presión de tiempos, con esta apreciación de los encuestados hacen notar que si existen las presiones por parte de los superiores al momento de solicitar resultados de sus actividades encomendadas.

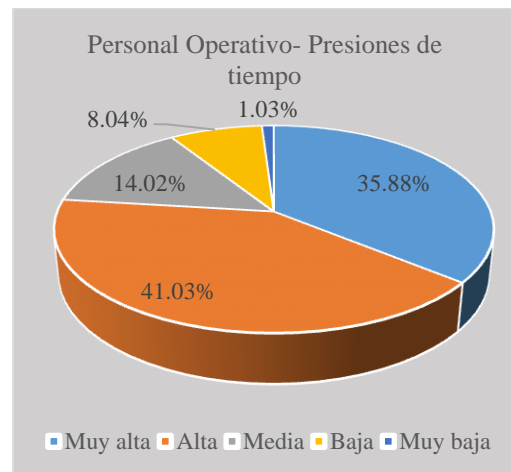


Figura 11 Personal operativo, presiones de tiempo

El 41.03% del personal operativo, indican que es alta la presión de tiempos de trabajos, de acuerdo a las respuestas de los encuestados, es alta la demanda del trabajo.



Figura 122 Personal operativo, trabajo fuera del horario habitual

El 38.47% del personal operativo, señalan que trabajan fuera del horario habitual, de acuerdo a estas respuestas dadas por el personal, demuestran que no tienen una organización con respecto a la demanda de trabajo, lo que hace que la jornada laboral se vea afectada en las escalas y horarios impuestas por la empresa.



Figura 13 Supervisión al personal operativo

El 45.91% del personal operativo, coinciden que sólo reciben información por parte de la supervisión, esto denota que el personal operativo tiene bien claro quién es su jefe inmediato y que solo acatan órdenes de sus superiores inmediatos.



Figura 14 Supervisión, personal operativo

El 39.73% del personal operativo, indican que es adecuada la supervisión de los jefes inmediatos, según las respuestas dadas por el personal operativo, señalan que las funciones de supervisión se ajustan a la realidad competente de cada colaborador.

Discusión

Se realizó un análisis de fiabilidad, calculando el coeficiente Alfa de Cronbach para cada uno de los once factores incluidos en la escala (Exigencias Psicológicas del puesto, Trabajo Activo, Inseguridad, Seguridad Laboral, Condiciones Laborales, Relación salud-trabajo y Motivación Laboral)

Mediante procesos de medición de riesgos psicosociales de una empresa de Guayaquil, mediante el estudio de campo al personal de la empresa de las áreas administrativas y operativas y las dos concuerdan que trabajan en horas no habituales, así también la supervisión es adecuada por parte de los jefes inmediatos, dejando entrever que las actitudes de los colaboradores son similares entre sí.

Las herramientas o procesos usados actualmente para medir la problemática psicosocial en las empresas, suman a la investigación de las características que se desarrollan en la personalidad del ser humano, los artículos científicos también soportan el análisis que las empresas desean desarrollar en su colaborador, para generar un espacio agradable de trabajo,

innovación, compromiso y responsabilidad,

Conclusiones

Mediante el análisis de las necesidades se evidenció que el personal administrativo y operativo no se sienten a gusto con la carga excesiva de trabajo y trato de sus supervisores.

De acuerdo con el sistema del proceso de medición psicosocial, se evidenciaron factores conductuales muy importantes para el estudio, que permitirán plantear opciones de mejora para la empresa.

Estableciendo el proceso de medición, permitió que los directivos de la empresa se dieran cuenta del estado emocional del personal de la empresa, comprometiéndolos a ejecutar cambios de mejora y futuros estudios o programas para reducir la problemática.

Recomendaciones

El resultado de esta investigación permitirá desarrollar metodologías para

abarcas las necesidades primordiales de los casos críticos y buscar solución positiva al problema que se está enfrentando.

Desarrollar charlas de motivación e integración al personal, que permita involucrar a todos desde los operarios, administrativos y jefaturas.

Mantener en prioridad continua la evaluación conductual del personal, como medición de clima laboral y enganche.

Establecer un plan estratégico anual de actividades relacionadas al bienestar social y beneficios para los colaboradores.

Capacitar a los supervisores y jefes de áreas, temas relacionados a liderazgo y atención al personal.

Limitaciones de la investigación.

Durante el estudio se encontró un grupo minoritario del personal que no quisieron someterse al proceso psicosocial, sin embargo, no afectó en la consecución del trabajo investigativo.

Sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALONSO CASTAÑO, L. . (2000). Seguridad e higiene laboral en la hostelería y restauración . Madrid: A. M. V Ediciones,.

Bilbao, J. P. (1990). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Obtenido de CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

Bossa, M. P. (2000 de 1997). *factores de Riesgos Psicosociales en la Industria de Santa Fe de Bogotá*. Bogota: Instituto de Seguros

Brodsky, C. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, DC. Toronto: Health Company.

Cannon, WB. (2000). *The emergency function of the adrenal medulla in pain and other emotions*.

Clark, L. A., & Watson, D. (2003). *Constructing validity: Basic issues in objective scale development*. Psychological Assessment.

Comision Europea. (2002). *Guía sobre el estrés relacionada con el trabajo*.

Cooper F. Kalimo R. . (1988). *Los factores Psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra. Organización Mundial de la Salud. .

- Cox, T. y Griffiths, A. (1996). *Assessment of Psychosocial Hazards at work*. John Wiley & Sons. 8529-9
- De la Coleta, A. . (1988). Accidentes de trabajo. Cincel Ltda. .
- Ecuador, C. P. (s.f.). Obtenido de http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/Constitucion_ECU.pdf
- Espriella, A. M. (2015). La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones.
- EU-OSHA. (2002). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- EU-OSHA. (2009). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Executive, H. &. (2001). *A critical review of psicosociales hazard measures*. Reino Unido: University of Sussex Brighton .
- Félix Martín. (1999). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. (Assesment methodology) Obtenido de CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Fidias Arias. (2012). *El proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica* (6ta ed.). Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Episteme. doi:: 980-07-8529-9
- Fidias Arias. (2012). *El proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica* (6ta ed.). Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Episteme. doi:: 980-07-8529-9
- FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. (2009). Procesos de evaluación en riesgos psicosociales. En S. d. Ambiente, & C. E. UGT (Ed.). *C/ Hortaleza*, 88 (28004 Madrid). Obtenido de Observatorio permanente: file:///C:/Users/cristopher/Downloads/Folleto_Procesos_Evaluacion_riesgos_psicosociales_unlocked.pdf
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (2015). Obtenido de <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>
- Gracias, H. (2018). Etimología de la palabra proceso.
- Hale, A.R. y Glendon, A.I. (1987). *Individual behaviour in the control of danger*. Elsevier Science Publisher B.V.
- Instituto Navarro de Salud Laboral. (2004). *Encuesta navarra de salud y condiciones de trabajo*.
- Karasek. (1976). The impact of the work environment on life outside the job. Massachusetts: Institute of Technology.
- Laborales, M. d. (1986). *SEGURO*

- GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO*. Obtenido de <http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decreto2393.pdf>
- Lahera, M. y. (2002). Factores psicosociales. *Identificación de situaciones de riesgo*. Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Lara Ruíz, Á., Otero Aparicio, M., Manzano Santamaría, N., Fidalgo Vega, M., Vega Martínez, S., & Pérez Bilbao, J. (2015). Evaluación de los riesgos psicosociales. En *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015)* (pág. 106). Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Martín, F. & Pérez, J. . (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación .
- Meliá, J. (2006). *¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa?* . Sevilla (España): Occupational Risk Prevention.
- Meseguer de Pedro, S. G.-I. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*.
- Montmayeul, A. M.-D. (1994). *The managerial dilemma between the prescribed task and the real activity of operators: Some trends for research on human factors*. Reliability Engineering & System Safety.
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). Descripción general de los riesgos psicosociales. En *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* (pág. 189). Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado el 30 de Marzo de 2018
- Moreno Jimenez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid.
- Moreno, R. Escobar . (2000). Salud Ocupacional para Comités. Kimpres Ltda. .
- Neffa, J. C. (2015). *Los rieagos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 29 de Marzo de 2018
- Nogareda, C., & Almodóvar Molina, A. (2015). El proceso de evaluación de los factores psicosociales.
- OIT. (1987). Organización Internacional del Trabajo. *Automatización, organización y tensión en el trabajo*. Madrid: Colección de Informes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Patiño Lenis, A., & Gutiérrez Gil, H. A. (2013). Factores de riesgos psicosociales. En *ANÁLISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE PLANTA DE LAS FACULTADES CIENCIAS ECONÓMICAS-ADMINISTRATIVAS E INGENIERÍA DE LA*

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE. (pág. 355). Santiago de Cali.

Sáez, M.C. y García-Izquierdo, M. (2001). Violencia psicológica en el trabajo el mobbing. En J. Buendía y F. Ramos (Eds.), Empleo, Estrés y Salud. pp. 191-205. Madrid.

Suárez. (2001). Empresa y hombres. Bogota: Centro Don Bosco.

Verano Quitian, R., & Garavito Ariza, C. (2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA*, 24.

Verano Quitian, R., & Garavito Ariza, C. (2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 5.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing / bullying at work. En D. Zapf. *International Journal of Manpower*.

Anexos

Anexo 1 Personal administrativo

EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES (FP-PSICO) Personal Administrativo		
Presiones de tiempos.		
1. ¿ El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado		
siempre o casi siempre	9	16,36%
a menudo	17	30,91%
a veces	26	47,27%
nunca o casi nunca	3	5,45%
TOTAL	55	100,00%
2. ¿La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?		
siempre o casi siempre	18	32,73%
a menudo	20	36,36%
a veces	13	23,64%
nunca o casi nunca	4	7,27%
TOTAL	55	100,00%
3. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?		
siempre o casi siempre	17	30,91%
a menudo	29	52,73%
a veces	9	16,36%
nunca o casi nunca	0	0,00%
TOTAL	55	100,00%
4. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)		
siempre o casi siempre	9	16,36%
a menudo	17	30,91%
a veces	19	34,55%
nunca o casi nunca	10	18,18%
TOTAL	55	100,00%
5. ¿ En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?		
muy alta	19	34,55%
alta	33	60,00%
media	3	5,45%
baja	0	0,00%
muy baja	0	0,00%
TOTAL	55	100,00%
6. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?		
siempre o casi siempre	19	34,55%
a menudo	20	36,36%
a veces	7	12,73%
nunca o casi nunca	9	16,36%
TOTAL	55	100,00%
7. ¿En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista		
siempre o casi siempre	12	21,82%
a menudo	12	21,82%
a veces	24	43,64%
nunca o casi nunca	7	12,73%
TOTAL	55	100,00%
8. ¿En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?		
siempre o casi siempre	5	9,09%
a menudo	7	12,73%
a veces	31	56,36%
nunca o casi nunca	12	21,82%
TOTAL	55	100,00%
9. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?		
siempre o casi siempre	19	34,55%
a menudo	10	18,18%
a veces	26	47,27%
nunca o casi nunca	0	0,00%
TOTAL	55	100,00%
10. ¿ En general, la cantidad de trabajo que tienes es:		
excesiva	14	25,45%
elevada	24	43,64%
adecuada	17	30,91%
escasa	0	0,00%
muy escasa	0	0,00%
TOTAL	55	100,00%
11. ¿ El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?		
siempre o casi siempre	0	0,00%
a menudo	5	9,09%
a veces	31	56,36%
nunca o casi nunca	19	34,55%
TOTAL	55	100,00%
12. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?		
siempre o casi siempre	0	0,00%
a menudo	13	23,64%
a veces	21	38,18%
nunca o casi nunca	21	38,18%
TOTAL	55	100,00%

Trabajo fuera del horario habitual		
13. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?		
siempre o casi siempre	19	34,55%
a menudo	17	30,91%
a veces	14	25,45%
nunca o casi nunca	5	9,09%
TOTAL	55	100,00%
14. ¿Trabajas los domingos y festivos?		
siempre o casi siempre	0	0,00%
a menudo	10	18,18%
a veces	32	58,18%
nunca o casi nunca	13	23,64%
TOTAL	55	100,00%
15. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?		
siempre o casi siempre	48	87,27%
a menudo	3	5,45%
a veces	4	7,27%
nunca o casi nunca	0	0,00%
TOTAL	55	100,00%
16. ¿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	44	80,00%
a menudo	4	7,27%
a veces	7	12,73%
nunca o casi nunca	0	0,00%
TOTAL	55	100,00%

Participación / supervisión		
17. ¿Tienes Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales		
Puedo decidir	7	12,73%
Se me consulta	19	34,55%
Sólo recibo información	29	52,73%
Ninguna participación	0	0,00%
TOTAL	55	100,00%
18. ¿Tienes participación en la introducción de métodos de trabajo		
Puedo decidir	14	25,45%
Se me consulta	19	34,55%
Sólo recibo información	22	40,00%
Ninguna participación	0	0,00%
TOTAL	55	100,00%
19. ¿Tienes participación en el lanzamiento de nuevos productos		
Puedo decidir	0	0,00%
Se me consulta	9	16,36%
Sólo recibo información	36	65,45%
Ninguna participación	10	18,18%
TOTAL	55	100,00%
20. ¿Tienes participación en la reorganización de áreas de trabajo		
Puedo decidir	0	0,00%
Se me consulta	19	34,55%
Sólo recibo información	29	52,73%
Ninguna participación	7	12,73%
TOTAL	55	100,00%
21. ¿Tienes participación en la introducción de cambios en la dirección		
Puedo decidir	0	0,00%
Se me consulta	7	12,73%
Sólo recibo información	38	69,09%
Ninguna participación	10	18,18%
TOTAL	55	100,00%
22. ¿Tienes participación en contrataciones de personal		
Puedo decidir	0	0,00%
Se me consulta	14	25,45%
Sólo recibo información	26	47,27%
Ninguna participación	15	27,27%
TOTAL	55	100,00%
23. ¿Tienes participación en la elaboración de normas de trabajo		
Puedo decidir	2	3,64%
Se me consulta	15	27,27%
Sólo recibo información	29	52,73%
Ninguna participación	9	16,36%
TOTAL	55	100,00%
24. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? Supervisión sobre los métodos		
no interviene	7	12,73%
insuficiente	2	3,64%
adecuada	44	80,00%
excesiva	2	3,64%
TOTAL	55	100,00%
25. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? Supervisión sobre la planificación		
no interviene	8	14,55%
insuficiente	10	18,18%
adecuada	33	60,00%
excesiva	4	7,27%
TOTAL	55	100,00%
26. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? Supervisión sobre el ritmo.		
no interviene	5	9,09%
insuficiente	5	9,09%
adecuada	38	69,09%
excesiva	7	12,73%
TOTAL	55	100,00%
27. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? Supervisión sobre la calidad		
no interviene	8	14,55%
insuficiente	5	9,09%
adecuada	38	69,09%
excesiva	4	7,27%
TOTAL	55	100,00%

ANEXO 2 Personal operativo

EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES (FP-PSICO) Personal Administrativo		
Presiones de tiempos.		
1. ¿ El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado		
siempre o casi siempre	115	46,94%
a menudo	95	38,78%
a veces	20	8,16%
nunca o casi nunca	15	6,12%
TOTAL	245	100,00%
2. ¿La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?		
siempre o casi siempre	68	27,76%
a menudo	140	57,14%
a veces	25	10,20%
nunca o casi nunca	12	4,90%
TOTAL	245	100,00%
3. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?		
siempre o casi siempre	107	43,67%
a menudo	125	51,02%
a veces	13	5,31%
nunca o casi nunca	0	0,00%
TOTAL	245	100,00%
4. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)		
siempre o casi siempre	140	57,14%
a menudo	97	39,59%
a veces	8	3,27%
nunca o casi nunca	0	0,00%
TOTAL	245	100,00%
5. ¿ En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?		
muy alta	135	55,10%
alta	102	41,63%
media	5	2,04%
baja	0	0,00%
muy baja	0	0,00%
TOTAL	242	98,78%
6. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?		
siempre o casi siempre	0	0,00%
a menudo	22	8,98%
a veces	17	6,94%
nunca o casi nunca	206	84,08%
TOTAL	245	100,00%
7. ¿En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista		
siempre o casi siempre	10	4,08%
a menudo	16	6,53%
a veces	44	17,96%
nunca o casi nunca	175	71,43%
TOTAL	245	100,00%
8. ¿En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?		
siempre o casi siempre	15	6,12%
a menudo	30	12,24%
a veces	102	41,63%
nunca o casi nunca	98	40,00%
TOTAL	245	100,00%
9. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?		
siempre o casi siempre	102	41,63%
a menudo	95	38,78%
a veces	48	19,59%
nunca o casi nunca	0	0,00%
TOTAL	245	100,00%
10. ¿ En general, la cantidad de trabajo que tienes es:		
excesiva	68	27,76%
elevada	92	37,55%
adecuada	85	34,69%
escasa	0	0,00%
muy escasa	0	0,00%
TOTAL	245	100,00%
11.¿ El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?		
siempre o casi siempre	8	3,27%
a menudo	35	14,29%
a veces	72	29,39%
nunca o casi nunca	130	53,06%
TOTAL	245	100,00%
12. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?		
siempre o casi siempre	15	6,12%
a menudo	27	11,02%
a veces	125	51,02%
nunca o casi nunca	78	31,84%
TOTAL	245	100,00%

Trabajo fuera del horario habitual		
13. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?		
siempre o casi siempre	77	31,43%
a menudo	78	31,84%
a veces	75	30,61%
nunca o casi nunca	15	6,12%
TOTAL	245	100,00%
14. ¿Trabajas los domingos y festivos?		
siempre o casi siempre	69	28,16%
a menudo	76	31,02%
a veces	96	39,18%
nunca o casi nunca	4	1,63%
TOTAL	245	100,00%
15. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?		
siempre o casi siempre	41	16,73%
a menudo	65	26,53%
a veces	108	44,08%
nunca o casi nunca	31	12,65%
TOTAL	245	100,00%
16. ¿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	47	19,18%
a menudo	38	15,51%
a veces	98	40,00%
nunca o casi nunca	62	25,31%
TOTAL	245	100,00%

Procesos de medición de riesgos psicosociales de una empresa de Guayaquil.

Participación / supervisión		
17. ¿Tienes Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales		
Puedo decidir	86	35,10%
Se me consulta	73	29,80%
Sólo recibo información	65	26,53%
Ninguna participación	21	8,57%
TOTAL	245	100,00%
18. ¿Tienes participación en la introducción de métodos de trabajo		
Puedo decidir	62	25,31%
Se me consulta	83	33,88%
Sólo recibo información	70	28,57%
Ninguna participación	30	12,24%
TOTAL	245	100,00%
19. ¿Tienes participación en el lanzamiento de nuevos productos		
Puedo decidir	25	10,20%
Se me consulta	57	23,27%
Sólo recibo información	102	41,63%
Ninguna participación	61	24,90%
TOTAL	245	100,00%
20. ¿Tienes participación en la reorganización de áreas de trabajo		
Puedo decidir	15	6,12%
Se me consulta	0	0,00%
Sólo recibo información	110	44,90%
Ninguna participación	120	48,98%
TOTAL	245	100,00%
21. ¿Tienes participación en la introducción de cambios en la dirección		
Puedo decidir	12	4,90%
Se me consulta	64	26,12%
Sólo recibo información	110	44,90%
Ninguna participación	59	24,08%
TOTAL	245	100,00%
22. ¿Tienes participación en contrataciones de personal		
Puedo decidir	15	6,12%
Se me consulta	30	12,24%
Sólo recibo información	98	40,00%
Ninguna participación	102	41,63%
TOTAL	245	100,00%
23. ¿Tienes participación en la elaboración de normas de trabajo		
Puedo decidir	40	16,33%
Se me consulta	48	19,59%
Sólo recibo información	75	30,61%
Ninguna participación	82	33,47%
TOTAL	245	100,00%
24. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? Supervisión sobre los métodos		
no interviene	15	6,12%
insuficiente	35	14,29%
adecuada	108	44,08%
excesiva	87	35,51%
TOTAL	245	100,00%
25. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? Supervisión sobre la planificación		
no interviene	21	8,57%
insuficiente	84	34,29%
adecuada	100	40,82%
excesiva	40	16,33%
TOTAL	245	100,00%
26. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? Supervisión sobre el ritmo.		
no interviene	31	12,65%
insuficiente	43	17,55%
adecuada	80	32,65%
excesiva	91	37,14%
TOTAL	245	100,00%
27. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? Supervisión sobre la calidad		
no interviene	8	3,27%
insuficiente	50	20,41%
adecuada	112	45,71%
excesiva	75	30,61%
TOTAL	245	100,00%



MANRUPRES S.A

Guayaquil 12 de junio 2018

Sres. Universidad de Especialidades Espíritu Santo

Yo, **Indacochea Indacochea Héctor Francisco**, Representante Legal de la compañía MANRUPRES S.A con **Ruc # 0992620838001**, certifico que la **Lcda. Vásquez Mejía Karina Elizabeth** está autorizada para ejecutar toda actividad relacionada a la gestión de **Medición De Riesgos Psicosociales** de la compañía que represento.

Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad, pudiendo el interesado hacer el uso del presente documento en lo que estimara conveniente.

Atentamente

MANRUPRES S.A,


FIRMA AUTORIZADA

Héctor Indacochea I.
Ci # 1304987793

Dirección: Cdla Bastión Popular Solar 20 Manz. 742 B- 3 Peca, Guayaquil – Guayas
Teléfonos: (593) 4 - 211 – 5062 - 0998219038