



PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TEMA:

“Relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa textil de la ciudad de Ambato”.

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga
Organizacional

Línea de Investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral.

Autora:

Paola Virginia Erazo Galarza

Directora:

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Ps. Ind, Mg.

Ambato – Ecuador
Mayo 2017

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“Relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa textil
de la ciudad de Ambato”.

Líneas de Investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Autora:

Paola Virginia Erazo Galarza

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Ps. Ind, Mg.

f. _____

CALIFICADORA

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Ps. Ind. Mg.

f. _____

CALIFICADOR

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. M.A.

f. _____

CALIFICADOR

Aitor Larzabal Fernández, Lic. Mg.

f. _____

DIRECTOR ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador
Mayo 2017

Declaración de autenticidad y responsabilidad

Yo: Paola Virginia Erazo Galarza portadora de la cedula de identidad No, 180228870-9 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Psicóloga Organizacional son absolutamente originales, auténticos y personales.

En virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Paola Virginia Erazo Galarza

C.I. 180338870-9

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por todo el apoyo que me han brindado para la culminación de mi carrera en especial a mi madre que ha sido un ejemplo e inspiración para mí y a mi padre que ha estado para mí sin importar los obstáculos que se han presentado, a mi hermana ya que con su ayuda ha sabido contribuir para aspectos de mi vida profesional que han completado la enseñanza de mis profesores, a mi esposo por el apoyo incondicional, a mis compañeros y futuros colegas ya que nos hemos apoyado mutuamente en buenos y malos momentos para poder culminar nuestros estudios, a los profesores de la Universidad por brindarme sus conocimientos y ser una guía en la construcción de mi vida profesional al igual que a la Universidad que abrió sus puertas para darme un hogar en donde quedan recuerdos de mi vida estudiantil.

Resumen

El presente documento evidencia el déficit en algunas áreas que resultan de la presencia de riesgos psicosociales en las empresas “Indutex” y “Textidor” de la ciudad de Ambato. Por lo que se ha decidido analizar cómo afectan a la satisfacción laboral de los trabajadores. El método científico aplicado a las ciencias sociales y la correlación de variables, fueron empleados para obtener como resultado una correlación positiva en sentido directo en la empresa “INDUTEX”, a diferencia en la empresa “TEXTIDOR”, en donde el coeficiente es negativo en sentido indirecto. Se ha propuesto un modelo de prevención de riesgos psicosociales en miras a una óptima satisfacción laboral, con el fin de minimizar los riesgos y mantener las dimensiones que se han visto en un nivel óptimo mediante la utilización del F-Psico, que midió los riesgos psicosociales y el NTP-394 para la satisfacción laboral. La validación se ha realizado por expertos, personas conocedoras sobre el tema que han proporcionado su contingente para dar un valor agregado al trabajo desarrollado. Se concluye que existe un alto riesgo en la participación y supervisión de los trabajadores; en la satisfacción existe un nivel adecuado, por lo que se ha propuesto un modelo que ayude al bienestar del trabajador, previniendo posibles problemas.

PALABRAS CLAVES: riesgos psicosociales, satisfacción laboral, industria textil.

Abstract

This document evidences the deficit that the companies "Indutex" and "Textidor" have in some areas as a result of psychosocial risks in the city of Ambato. That is why, it has been decided to analyze how this affect the workers' job satisfaction. The scientific method applied to social sciences and the correlation of variables, were performed to a result get a direct positive correlation at the company "INDUTEX"; unlike the company "TEXTIDOR", where the coefficient is negative in an indirect sense. A psychosocial risk prevention model has been proposed with a view to optimum job satisfaction, in order to minimize risks and maintain the dimensions that have been seen at an optimal level through the use of F-Psico, which measured psychosocial risks And the NTP-394 for job satisfaction. The validation has been done by experts, people knowledgeable about the subject that they have provided their quota to give added value to the work developed. It is concluded that there is a high risk in the participation and supervision of workers; in the satisfaction, there is an adequate level, so it has been proposed a model that helps the welfare of the worker, preventing potential problems.

KEY WORDS: psychosocial risks, job satisfaction, textile industry.

Índice de contenidos

Preliminares

Declaración de autenticidad y responsabilidad	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice de Gráficos	ix
Introducción	1
CAPITULO I	3
Planteamiento de la propuesta de trabajo.....	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Problema	6
1.2.1. Descripción del problema	6
1.2.2. Preguntas Básicas.....	7
1.3. Justificación.....	8
1.4. Objetivos.....	8
1.4.1. General.....	8
1.4.2. Específicos.....	9
1.5. Pregunta de Estudio, Meta y/o Hipótesis de Trabajo.....	9
1.6. Variables	9
1.7. Delimitación funcional.....	10
CAPÍTULO II	10
Marco Teórico	10
2.1. Riesgos psicosociales	10
2.1.1. Tiempo de trabajo	11
2.1.2. Autonomía.....	12
2.1.3. Carga de trabajo	13
2.1.4. Demanda psicológica.....	13
2.1.5. Variedad/ contenido de trabajo	15
2.1.6. Participación/supervisión	16
2.1.7. Interés por el trabajo/compensación	16
2.1.8. Desempeño de rol.....	17
2.1.9. Relaciones y apoyo social.....	18
2.2. Satisfacción laboral	18

2.2.1. El modelo bifactorial de Herzberg	19
2.3. Relación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral.....	24
CAPITULO III	25
Metodología	25
3.1. Metodología de Investigación	25
3.1.1. Método(s) Aplicado(s).....	25
3.1.2. Técnicas e instrumentos de recolección de Información	26
3.1.3. Población y Muestra.....	26
3.1.4. Procedimiento Metodológico.....	27
CAPÍTULO IV	28
Resultados	28
4.1. “INDUTEX”	28
4.1.1. F-PSICO	28
4.1.2. NTP-394	42
4.1.3. Correlación de las variables	45
4.2. “TEXTIDOR”	51
4.2.1. F-PSICO	51
4.2.2. NPT 394.....	65
4.2.3. Correlación de las variables	67
CAPÍTULO V	73
Propuesta	73
5.1. Modelo de prevención de riesgos psicosociales en miras a una óptima satisfacción laboral.....	73
5.2. Exposición del Modelo de prevención de riesgos psicosociales para la satisfacción laboral.....	74
5.3. Evaluación preliminar	76
CAPÍTULO VI.....	77
Conclusiones y Recomendaciones	77
6.1. Conclusiones	77
6.2. Recomendaciones	78
Bibliografía	79
Anexos	81

Índice de Gráficos

Tablas

Tabla 4.1: Escala global NTP394 (INDUTEX)	43
Tabla 4.2: Variable Y (NTP-394) “INDUTEX”	45
Tabla 4.3: Variable X (F-PSICO) “INDUTEX”	46
Tabla 4.4: Ecuación lineal (INDUTEX)	47
Tabla 4.5: Datos para el coeficiente de correlación (INDUTEX).....	49
Tabla 4.6: Escala global NTP394 (TEXTIDOR)	65
Tabla 4.7: Variable Y (NTP-394) “TEXTIDOR”	67
Tabla 4.8: Variable X (F-PSICO) “TEXTIDOR”	68
Tabla 4.9: Ecuación lineal (TEXTIDOR).	69
Tabla 4.10: Datos para el coeficiente de correlación (TEXTIDOR).	71
Tabla 5.1: Modelo de prevención de riesgos psicosociales para la satisfacción laboral	77
Tabla 6.1: Datos del validador de la propuesta	81
Tabla 6.3: Datos del validador de la propuesta	81

Gráficos

Gráfico 4.1: Dimensión “Tiempo de trabajo” (INDUTEX).....	29
Gráfico 4.2: Dimensión “Autonomía” (INDUTEX).....	30
Gráfico 4.3: Dimensión “Carga de Trabajo” (INDUTEX)	31
Gráfico 4.4: Dimensión “Demanda Psicológica” (INDUTEX)	32
Gráfico 4.5: Dimensión “Variedad/contenido de trabajo” (INDUTEX)	33
Gráfico 4.6: Dimensión “Participación/supervisión” (INDUTEX)	34
Gráfico 4.7: Dimensión “Interés por el trabajo/compensaciones” (INDUTEX)	35
Gráfico 4.8: Dimensión “Desempeño del rol” (INDUTEX).....	36
Gráfico 4.9: Dimensión “Relaciones y apoyo social” (INDUTEX)	37
Gráfico 4.10: Escala “Situación adecuada”	38
Gráfico 4.11: Escala “Riesgo moderado”	39
Gráfico 4.12: Escala “Riesgo elevado”	40
Gráfico 4.13: Escala “Riesgo muy elevado”	41
Gráfico 4.14: Escala global NTP394 (INDUTEX)	44
Gráfico 4.15: Diagrama de dispersión (INDUTEX)	48
Gráfico 4.16: Dimensión “Tiempo de trabajo” (TEXTIDOR)	52
Gráfico 4.17: Dimensión “Autonomía” (TEXTIDOR).....	53
Gráfico 4.18: Dimensión “Carga de Trabajo” (TEXTIDOR).....	54
Gráfico 4.19: Dimensión “Demanda Psicológica” (TEXTIDOR).....	55
Gráfico 4.20: Dimensión “Variedad/contenido de trabajo” (TEXTIDOR)	56
Gráfico 4.21: Dimensión “Participación/supervisión” (TEXTIDOR)	57
Gráfico 4.22: Dimensión “Interés por el trabajo/compensaciones” (TEXTIDOR) ...	58
Gráfico 4.23: Dimensión “Desempeño del rol” (TEXTIDOR)	59

Gráfico 4.24: Dimensión “Relaciones y apoyo social” (TEXTIDOR).....	60
Gráfico 4.25: Escala “Situación adecuada” (TEXTIDOR).....	61
Gráfico 4.26: Escala “Riesgo moderado” (TEXTIDOR).....	62
Gráfico 4.27: Escala “Riesgo elevado” (TEXTIDOR)	63
Gráfico 4.28: Escala “Riesgo muy elevado” (TEXTIDOR)	64
Gráfico 4.29: Escala global NTP394	66
Gráfico 4.30: Diagrama de dispersión (TEXTIDOR).....	70

Introducción

En el siguiente proyecto donde se describe la relación de los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral se detalla de una manera muy comprensible cada uno de los capítulos trabajados.

En el capítulo I se encuentran los antecedentes detallada estudios anteriores de relacionados a las variables del proyecto, se describe el problema que se detecta en una empresa pequeña de la ciudad de Ambato se ha observado exceso de exigencias psicológicas por parte de los jefes, ausencia de desarrollo en cuanto a los conocimientos de los y las trabajadoras y falta de apoyo hacia los y las trabajadoras por parte de la empresa; además de una remuneración injusta y el limitado cumplimiento de las labores. Todos estos aspectos son entendidos desde la psicología organizacional como riegos psicosociales.

En el capítulo II se encuentra el marco teórico se describen las variables los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral dentro de los riesgos psicosociales podemos encontrar el tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demanda psicológica, contenido de trabajo, participación, interés por el trabajo, desempeño de rol, relaciones/ apoyo social; dentro de la satisfacción laboral se detalla el modelo bifactorial de Herzberg y los factores descritos en este modelo como son los factor motivadores y factores de higiene; se toma en consideración también el estado del arte y de a práctica.

En el capítulo III de la metodología se detalla la metodología de la investigación en donde se presenta el tipo de investigación, los métodos aplicados que son el general y el específico, las técnicas e instrumentos de recolección de

información, la población y la muestra, y el procedimiento metodológico que constituye los pasos que se van a tomar para el proyecto.

En el capítulo IV de los resultados se explica la interpretación de los resultados de las variables que son para riesgos psicosociales el F-PSICO y para la satisfacción laboral el NTP-394.

En el capítulo V se encuentra la propuesta se ha creado un modelo de prevención de riesgos psicosociales en miras a una óptima satisfacción laboral, la evaluación preliminar que es la validación del modelo evaluado por expertos conocedores del tema.

En el capítulo VI de las conclusiones y recomendaciones descritas según los objetos del presente proyecto.

CAPITULO I

Planteamiento de la propuesta de trabajo

1.1. Antecedentes

Los riesgos psicosociales pueden perjudicar la salud emocional de los trabajadores, siendo importante su estudio en cualquier tipo de empresas grandes, medianas y microempresas o cualquiera fuese su razón social, por lo que se puede citar a continuación varias investigaciones que ayudarán a sustentar el actual proyecto de investigación.

En la investigación propuesta por Contreras et al. (2009) describen el clima organizacional, los factores de riesgo psicosocial y los estilos de liderazgo, que percibe un grupo de 400 trabajadores del sector salud en cuatro ciudades colombianas, para observar si existen diferencias significativas entre ellas. Para ello se aplicó varias herramientas; de acuerdo con los resultados, los participantes presentaron riesgos psicosociales de diversa índole, siendo más relevantes los referidos a las relaciones interpersonales.

En el estudio de evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmeccánica realizado por Gómez y Suárez (2013) esta investigación tiene como objetivo evaluar los factores psicosociales en una empresa metalmeccánica grande ubicada en el estado Táchira, Venezuela, a partir del diseño y validación de una escala de medición en la que fueron evaluados la carga psicológica, el control sobre

el trabajo, el interés por el trabajador y las relaciones personales. El instrumento presentó una confiabilidad aceptable y validez de criterio y de constructo de acuerdo a las pruebas U de Mann – Whitney y coeficiente de correlación de Spearman, a un nivel de significancia del 5%. Los datos fueron recopilados directamente de un total de 88 trabajadores de la empresa, y los resultados: el aspecto más desfavorable se encuentra representado por la carga psicológica.

Según estudios realizados con las herramientas F-Psico se ha encontrado la investigación titulada “Determinación de los factores de riesgo psicosociales de mayor incidencia en el entorno laboral” de Albán (2015) en la empresa TEIMSA en donde la herramienta ha sido utilizada para el área administrativa, la misma que ha ayudado a conocer riesgos psicosociales que han aparecido con el tiempo ya que se ha aplicado es ISTAS 21 en el 2012, reflejado en sus resultados: existe un riesgo elevado que se evidencia en las dimensiones carga de trabajo y participación/supervisión.

En la investigación de Sobrequés, et al. (2012) con el tema “La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria”, tiene como objetivo describir la satisfacción laboral de los médicos de atención primaria (AP) y analizar su relación con el desgaste profesional y las características sociodemográficas de los médicos. Con la participación de 603 médicos de 93 centros de salud de la provincia de Barcelona, España, en donde la satisfacción laboral y el desgaste profesional presentan un comportamiento muy próximo y de sentido inverso, la satisfacción crece cuando el desgaste profesional adquiere valores bajos.

En el estudio sobre satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU) realizado por Parra y Paravic (2002) como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral de las/os enfermeras/os que trabajan en el Servicio de Atención Médica de Urgencia (SAMU), en la Región Metropolitana y en los diversos SAMU de la Octava Región, con una muestra de 54 enfermeras/os se realizó el estudio que tuvo como resultado de la investigación una tendencia a la satisfacción laboral general en las/os enfermeras/os que trabajan en los diversos SAMU participantes en el estudio.

Se ha utilizado el Test NTP394 en una investigación realizada en la universidad Técnica de Ambato con el título “La Satisfacción Laboral de los trabajadores y sus efectos en la Productividad de las Empresas Alvarado sector automotriz del Ecuador en el año 2012”, su autor fue Villagómez Santiago (2013), en donde pretende determinar la relación entre la satisfacción y la productividad en diferentes empresas, diferenciando hombres y mujeres para lo que aplica el NTP394 y se basa en la parte contable para conocer la productividad de la empresa. En sus conclusiones se puede observar la prevalencia de una insatisfacción en las mujeres más que en los hombres.

En cuanto a la presente investigación en la que se pretende relacionar los Riesgos Psicosociales y Satisfacción laboral en una empresa textil de la ciudad de Ambato, se ha tomado en cuenta dos estudios de cada variable para el sustento del tema por lo que se evidencia que los riesgos psicosociales afectan directamente a lo emocional y psicológico siendo importante su estudio para el beneficio mutuo tanto de los colaboradores y los empleados, conociendo que la satisfacción es también un factor indispensable dentro de la organización puesto que puede existir un desgaste profesional.

1.2. Problema

1.2.1. Descripción del problema

Dentro de las pequeñas empresas de la ciudad de Ambato no se ha puesto en consideración algunos problemas que existen en los trabajadores por lo tanto se ha podido dialogar con jefes de una pequeña empresa lo que se ha podido evidenciar que los trabajadores han tenido un bajo rendimiento por lo que se ha observado exceso de exigencias psicológicas, ausencia de desarrollo en cuanto a los conocimientos de los y las trabajadoras y falta de apoyo hacia los y las trabajadoras por parte de la empresa; además de una remuneración injusta y el limitado cumplimiento de las labores, todos estos aspectos son entendidos desde la psicología organizacional como riesgos psicosociales.

Al verse afectado el trabajador puede perturbar el bienestar psicológico como las reacciones afectivas y cognitivas que perjudica la satisfacción del trabajador.

Al asociar la presencia de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral, la exposición a dichos riesgos afecta al trabajador y/o trabajadora en cuanto al grado de satisfacción laboral. Es por todos estos aspectos que se torna necesario verificar en el caso real expuesto si existe una relación entre la presencia de los riesgos psicosociales y los niveles de satisfacción laboral, para lo cual es requerido un estudio descriptivo de carácter correlacional que permita conocer mejor los fenómenos explicados y proponer a futuro planes de intervención.

1.2.2. Preguntas Básicas

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

Con los hechos que se han podido evidenciar por parte del propietario de la empresa se observaron varios fenómenos que resultan siendo riesgos psicosociales y falta de satisfacción en los trabajadores.

¿Por qué se origina?

Se origina por la presencia de exceso de exigencias psicológicas, ausencia de desarrollo en cuanto a los conocimientos de los y las trabajadoras y falta de apoyo hacia los y las trabajadoras por parte de la empresa; además de una remuneración injusta y el limitado cumplimiento de las labores. Todos estos aspectos son entendidos desde la psicología organizacional como riesgos psicosociales.

¿Dónde se detecta?

Se detecta en la falta de satisfacción de los colaboradores en el área de producción.

1.3. Justificación

El presente proyecto es importante ya que se puede relacionar los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa textil, al analizar puntos y parámetros cuantificables de las dimensiones antes mencionadas.

Este proyecto ayudará a la organización a fomentar y prevenir factores que pueda presentar el trabajador, como la insatisfacción en el trabajo, o algunos indicadores derivados de los riesgos psicosociales como la carga de trabajo, demandas psicológicas, relaciones, apoyo social entre otras. Se presentará un plan de prevención para que la organización pueda tener un soporte técnico para la disminución de riesgos que afecten el bienestar tanto físico como psicológico de sus trabajadores.

Es aplicable para todos los miembros de la empresa ya que con la apertura se pudo obtener los datos necesarios de las diferentes áreas de la organización, es novedoso en industrias textiles ya que no han existido investigaciones iguales. El sector textil se ve beneficiado de la presente investigación ya que se puede utilizar para diversas empresas, la propuesta diseñada.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Relacionar los Riesgos Psicosociales y Satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa textil de la ciudad de Ambato.

1.4.2. Específicos

- Analizar los referentes teóricos de los riesgos psicosociales de una empresa textil.
- Diagnosticar los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa textil.
- Realizar un análisis de correlación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa textil.
- Diseñar un modelo que explique la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción.

1.5. Pregunta de Estudio, Meta y/o Hipótesis de Trabajo

Hipótesis de trabajo: Existe una relación entre los Riesgos Psicosociales y la Satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa textil de la ciudad de Ambato.

1.6. Variables

Variable 1: Riesgos psicosociales.

Variable 2: Satisfacción laboral.

1.7. Delimitación funcional

Pregunta 1. ¿Qué será capaz de hacer el producto final del trabajo de titulación?

Al conocer los resultados que se van a obtener en cuanto a los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral se puede proponer un plan de intervención el mismo que proporcionará una fuente fidedigna para la instituciones, así previniendo los futuros riesgos que puedan presentar los colaboradores.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1. Riesgos psicosociales

Se pueden definir los riesgos psicosociales según Moreno & Báez (2010) “contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajo de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos pueden ser diferentes” (p.17); como afirman los autores se puede notar un cambio variable en la salud de los trabajadores refiriéndose a la salud física y psicológica de los miembros de la organización.

Según (Cox y Griffiths, 1995, citado en Martínez, C., 2008). Se refiere a los riesgos psicosociales como “Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (p.1).

Los riesgos psicosociales se definen por la Organización Internacional del Trabajo como:

“Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia” (p.1).

Se han tomado en consideración las dimensiones del test utilizado, el F-Psico, para la elaboración del proyecto de investigación por lo que se describen a continuación:

2.1.1. Tiempo de trabajo

Al mencionar tiempo de trabajo o jornada laboral, Aragón, Cruces, Martínez y Rocha (2012) la definen como:

“La determinación y ordenación del tiempo de trabajo durante los que se desarrolla la actividad laboral, así como los tiempos dedicados a los descansos. Esta acepción viene delimitada, en buena medida, por los marcos legales que establecen los límites en los que se desarrollan en distintos niveles (internacional, estatal, etc.) y que ha ido cambiando a lo largo de los años” (p.19).

El tiempo de trabajo puede convertirse en un riesgo cuando la persona no posee descansos y se vuelve un trabajo pesado, dando como consecuencia estrés o alguna patología que puede afectar la vida física como psicológica del trabajador.

Uno de los indicadores de los riesgos laborales, las horas de trabajo, la OIT (2016) la entiende como “todo período de tiempo dedicado a realizar actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios” (p.1). Cada uno de los trabajadores tiene horarios establecidos por parte de la empresa para acudir a realizar sus labores por lo que es importante que se establezcan no más de 8 horas diarias para que una persona labore, con un descanso obligatorio de 2 horas diarias de lunes a viernes, si la empresa desea que la persona trabaje más de ese tiempo se debe pagar un extra a su sueldo como son el cálculo de horas suplementarias, extraordinarias o complementarias.

2.1.2. Autonomía

Según Pérez & Nogareda (2012) este es uno de los factores que se refiere “a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo” (p.2). El poder tomar decisiones para realizar actividades que le competen al trabajador viene a ser una de las habilidades que se debe manejar para un mejor control del tiempo de trabajo.

Según Pérez & Nogareda (2012) la autonomía puede ser temporal o decisional, en cuanto a la decisional mencionan que “la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.” (p.2). La autonomía se vuelve un riesgo cuando la persona no puede tomar decisiones sobre las actividades que va a realizar.

A diferencia de la autonomía temporal que según Pérez & Nogareda (2012) hace referencia a “la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales.” (p.2). Al trabajador poder realizar su trabajo en el tiempo que ellos dispongan, para las fechas establecidas son responsabilidades del trabajador.

Para Fernández (2010) la autonomía es “la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas. Se refiere al grado en que un trabajador puede planificar su trabajo, el método y el ritmo y controlar los resultados” (p.69). El trabajador debe tener la capacidad para organizar su tiempo de trabajo para poder tener óptimos resultados en el tiempo deseado.

2.1.3. Carga de trabajo

Se puede definir la carga de trabajo según menciona Pérez & Nogareda (2012) “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” (p.2). La sobrecarga de trabajo y el no suficiente trabajo, estos opuestos generan una presión emocional o cognitiva para la persona afectando a su vida cotidiana, lo ideal sería tener un balance en la vida laboral tomando en cuenta las capacidades del trabajador.

La carga de trabajo se considera riesgo cuando existe demanda de trabajo y el tiempo no es el suficiente para cubrir todas las actividades solicitadas por la empresa.

2.1.4. Demanda psicológica

En cuanto a la demanda psicológica según Pérez & Nogareda (2012) “se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional” (p.2). Muchas de las veces el trabajo puede ocasionar en algunas personas daños psicológicos tal vez por la exigencia por parte de los jefes o por el trato hacia los trabajadores.

Las que son de tipo cognitivas según Pérez & Nogareda (2012) son “definida por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas” (p.2). Conociendo las capacidades intelectuales de la persona se da a conocer todo lo aprendido para realizar actividades propias del cargo que se está desempeñando por ejemplo de un operador debe conocer el funcionamiento de la máquina y como dar un mantenimiento adecuado.

En cuanto a las exigencias emocionales según Pérez & Nogareda (2012) se pueden producir “en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir” (p.2). El clima organizacional puede ser un aspecto que afecte las relaciones con otras personas, como es el trato, también como se ocultan las emociones al personal de la empresa estos puede ser por no existir la suficiente confianza, por vergüenza o miedo a ser discriminado.

Para Fernández (2010) el exceso de exigencia psicológica se da cuando “hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida” (p.21). La demanda psicológica puede ser un riesgo por los factores anteriormente mencionados, la persona es un ser bio-sico-social que necesita vivir de una manera tranquila, al igual que las relacionarse sociales, y demostrar sentimientos.

2.1.5. Variedad/ contenido de trabajo

Este es un factor de los riesgos psicosociales que comprende según Pérez & Nogareda (2012) como “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 valorado, proporcionando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas” (p.3). Se hace referencia al reconocimiento que se le puede dar al trabajador siendo este por parte del personal de la empresa o a su vez por personas ajenas a esta, también se toma en cuenta la contribución del trabajador con la empresa.

Podemos hacer referencia también a Martín & Pérez (1999) mencionan que el contenido de trabajo es “el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo” (p.2). Para así conocer si el trabajo que está desempeñando el trabajador es rutinario o monótono, intentando buscar una variedad y un equilibrio en las actividades que la persona realice.

La variedad y contenido de trabajo representa un riesgo cuando el trabajador no se ve reconocido por su trabajo no es necesario que se den incentivos monetarios, es importante que se le haga saber que su trabajo es necesario para la empresa.

2.1.6. Participación/supervisión

El factor de participación según Pérez & Nogareda (2012) “explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización” (p.3). Conocer las responsabilidades del trabajador hacia la empresa para reconocer en que escala jerárquica se encuentra la persona junto con sus actividades.

A diferencia que la supervisión según Pérez & Nogareda (2012) “se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo” (p.3). Se reconocen las actividades que son supervisadas por el jefe inmediato.

Según Martín & Pérez (1999) la participación y supervisión es “el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección” (p.2). La participación y supervisión se vuelve un riesgo cuando existe un alto control por parte de los jefes y le sobrecargan de trabajo que no les compete.

2.1.7. Interés por el trabajo/compensación

Pérez & Nogareda (2012) mencionan el interés por el trabajador ya que hace referencia “al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador” (p.3). Dentro de cada empresa las personas merecen un reconocimiento no necesariamente económico pueden ser promociones, desarrollo tanto personal como de carrera; se debe mantener informado al personal de este tipo de reconocimientos para un buen desarrollo no solo del empleado sino también de la empresa.

Para Martín & Pérez (1999) la preocupación hacia los colaboradores tiende a manifestarse en varios aspectos y estos pueden ser “asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores” (p.3). Muchas veces el trabajo no se ve compensado de la manera más apropiada por lo que se debe pagar una remuneración basada en las actividades del trabajador.

2.1.8. Desempeño de rol

Para Pérez & Nogareda (2012) este componente considera que “los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones la ambigüedad de rol y la conflictividad de rol” (p.3). Las ocupaciones del trabajador pueden ser variadas por lo que se les recomienda a las empresas poseer un descriptivo de las actividades de cada puesto para los futuros ocupantes del puesto por deserción laboral.

La ambigüedad de rol se describe para Pérez & Nogareda (2012) “cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional” (p.3). Este factor puede confundir al trabajador al no tener actividades claras y bien definidas, siendo una causa de despido por malos entendidos.

A diferencia de la conflictividad de rol que explican Pérez & Nogareda (2012) cuando “existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir” (p.3). Poner puntos claros al momento de ingresar a un trabajador a la empresa es la clave para una buena relación laboral poniendo fin a la deserción laboral.

Para Martín & Pérez (1999) “pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles” (p.2). Se le considera un riesgo al desempeño de la persona cuando se ve afectado por la falta de claridad en tareas, reglas institucionales, normas y principios éticos que pueden no ser tomados en cuenta por parte de trabajador dentro de la institución.

2.1.9. Relaciones y apoyo social

El apoyo social es definido por Martín & Pérez (2003) como “por la presencia o ausencia relativa de recursos de apoyo psicológico provenientes de otras personas significativas” (p.1). Las relaciones sociales son importantes dentro de una empresa siendo necesarias para la implementación de un buen clima laboral.

Para Pérez & Nogareda (2012) las relaciones y el apoyo social se refiere a:

“Aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de "apoyo social", entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones” (p.3).

Las relaciones sociales pueden ser consideradas como riesgo cuando no existe el suficiente apoyo por parte de los jefes inmediatos para el cumplimiento de actividades.

2.2. Satisfacción laboral

La segunda variable del proyecto de investigación es la satisfacción laboral, que se ha escogido por las indicaciones de los jefes de la institución que presuntamente se veía afectadas; para Fernández (2010) la satisfacción “son aquellas

que se relacionan con el reconocimiento personal y profesional en la empresa, la propia tarea, la promoción, el ejercicio de tareas con responsabilidad, el logro de ciertos objetos, etc.” (p.33). Estar bien con uno mismo es el éxito pero sentirse tranquilo dentro del lugar de trabajo ahí es cuando se reconoce el bienestar psicológico de la persona, debido a que en las instituciones se pasa la mayor parte de tiempo.

La satisfacción según Weinert se puede decir que:

“En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo)” (p. 298).

2.2.1. El modelo bifactorial de Herzberg

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se aplicó el test NTP 394 en donde se toma en cuenta este modelo por lo que es pertinente su explicación. Herzberg habla de dos factores que influyen en la motivación los factores motivadores y los de higiene.

Para Newstrom (2007) “los factores motivadores como el logro y la responsabilidad están relacionados, en su mayor parte, directamente con el trabajo mismo, el desempeño del empleado y el reconocimiento y crecimiento personal que los empleados experimentan” (p.107). La motivación para los trabajadores ayuda a brindar una estabilidad emocional dentro de la empresa por lo que al dar un buen ambiente de trabajo pueden conservar a sus trabajadores motivados y crear un buen desempeño laboral.

Por otra parte los factores de higiene según Newstrom (2007) “se refieren fundamentalmente al contexto del trabajo” (p.107). Siendo el factor de higiene propuesto por el modelo bifactorial de Herzberg se consideran aspectos como el estatus, seguridad en el trabajo, relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

Se explican tanto los motivadores intrínsecos como extrínsecos, para Newstrom (2007) los motivadores intrínsecos son “gratificaciones internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y frecuente inmediata entre el trabajo y las recompensas” (p.107). Viene a ser todo lo emocional, como se siente el trabajador frente a su trabajo en aspectos como el éxito las recompensas que recibe.

Los motivadores extrínsecos Newstrom (2007) explica que son “gratificaciones externas que ocurren fuera de la naturaleza del trabajo, sin que haya una satisfacción directa en el momento en que se realizan las labores” (p.107). Se consideran las relaciones con otras personas, que nivel socioeconómico ocupa dentro de la empresa.

2.2.1.1. Factores motivadores

Según Fernández (2010) los factores motivadores que son parte del modelo bifactorial de Herzberg, “siempre están ligados a la tarea que se ejerce, a su discurrir en cada momento, al grado de responsabilidad que supone su ejercicio, al éxito del logro y la alegría del reconocimiento” (p.34). Como se explicaba anteriormente son aquellos factores internos que afectan toda el área emocional de la persona para así poder llegar a un objetivo.

Newstrom (2007) menciona que los factores motivadores “tiene el potencial de mejorar el esfuerzo del empleado.” (p.107). Si un empleado se siente motivado va a realizar mejor su trabajo al igual que va a ser más responsable con las actividades que se le han designado.

Dentro de los factores motivadores se evalúa el éxito, recompensas y la responsabilidad.

Éxito

El éxito según Slim (2014):

“El éxito no es hacer bien o muy bien las cosas y tener el reconocimiento de los demás. No es una opinión exterior, es un estado interior. Es la armonía del alma y de sus emociones, que necesita del amor, la familia, la amistad, la autenticidad, la integridad” (p.1).

El éxito es la superación personal que se propone la persona por lo que si una persona tiene como meta ser mejor cada día va a llegar a un estado de confort consigo mismo que va a ser la autosuperación, sintiéndose exitosos.

Recompensas

Según Chiavenato (2012):

“La actividad organizacional se puede ver como un proceso complejo de conversión de recursos a través de un sistema integrado capaz de proporcionar salidas o resultados. El proceso de conversión requiere combinación óptima de entradas (esfuerzo humano, tecnología, materias primas, capital, etc.) en un conjunto de trabajo para producir el resultado esperado. La compensación ofrecida por la organización influyen en la satisfacción de los socios, pues cada socio está dispuesto a invertir recursos individuales, en la medida en que obtenga retornos y resultados de sus inversiones” (p.99).

Las recompensas viene siendo una representación económica del trabajo prestado a la institución para satisfacer una necesidad social.

Responsabilidades

Para Fernández (2010) la responsabilidad está relacionada con “la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos” (p.69). Si bien es cierto una persona responsable vale más que alguien que no lo es, por lo que se da a conocer la entrega de la persona a su trabajo, los valores éticos y morales; haciendo un excelente trabajador.

2.2.1.2. Factores de higiene

Según Fernández (2010) los factores higiénicos o insatisfacción que propone el modelo bifactorial de Herzberg “son ajenos a la tarea y siempre tienen que ver con el entorno en el que esta se desarrolla: jefes, normas, seguridad laboral, liderazgo bien entendido, etc.”(p.34). El clima laboral que constituye a los factores higiénicos que no afectan directamente a las actividades sino entorno donde se desempeñan.

Dentro de los factores de higiene se evalúa el estatus, seguridad en el trabajo, relaciones interpersonales, salario y condiciones de trabajo.

Estatus

El estatus según Newstrom (2007) es el “rango social que una persona ocupa en un grupo. Es una expresión del reconocimiento, honor, estima y aceptación que este le concede a aquella” (p.84). Al ser un factor externo el estatus es simplemente un valor social que se ha creado para dar reconocimiento a las personas.

El estatus es significativo según Newstrom (2007) para el comportamiento organizacional:

“Cuando los empleados se consumen por el deseo de estatus, frecuentemente hay problemas y conflictos que la administración debe resolver. Esta situación condiciona la clase de transferencias que los empleados estarán dispuestos a aceptar, porque no desean una ubicación o encargos de trabajo de bajo estatus” (p.87).

El estatus en muchos casos puede crear conflicto en las personas ya que al no tener el lugar que ellos creen que merecen se ven frustrados, buscando la superación exigiendo más reconocimientos monetarios para llegar a un estatus alto.

Seguridad en el trabajo

Según la Universidad de las Palmas de Gran Canarias (2012):

“La definición de Seguridad en el Trabajo describe a la especialidad como el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo” (p.1).

Para una persona poder trabajar debe tener los implementos necesarios para no sufrir ningún accidente laboral, afectando en la vida futura del trabajador; exigiendo al empleador el equipo de protección necesario para el personal con alto riesgo de accidentes.

Relaciones interpersonales

Para Fernández (2003), “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional” (p.25). Tener una buena relación con los compañeros de trabajo es un factor esencial que debe existir en el lugar de trabajo ya que va a existir un ambiente óptimo para el desarrollo de la persona, minimiza la tensión y motiva a la persona para asistir normalmente a su trabajo.

Condiciones de trabajo

Según el Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud “Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo” (2007). El tener los implementos necesarios para realizar el trabajo ayuda a que sean realizados de una manera favorable y eficiente.

2.3. Relación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral

Los riesgos psicosociales pueden perjudicar la salud emocional de los trabajadores al igual que la insatisfacción de los trabajadores, por lo que se ha buscado una relación lógica de variables por una parte los riesgos psicosociales que afectan directamente al trabajador en cuanto a su tiempo, la manera en como realizan las actividades designadas por la empresa, cuanta carga de trabajo poseen, la exigencia psicológica que tiene el trabajador por parte de los jefes, si se le considero y en qué aspectos interviene cada trabajador dando un valor significativo dentro de la

institución, la retribución económica, que tan bien la persona realiza su trabajo y como son las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

Por otra parte se encuentra la satisfacción puede afectar internamente o externamente a la persona, internamente según el modelo bifactorial de Herzberg es el factor motivador que se encuentra la recompensa, el éxito y la responsabilidad; por otro lado lo externo o factor higiénico que se refiere al estatus, seguridad en el trabajo y las relaciones interpersonales.

Los riesgos psicosociales al igual que la satisfacción según como se ha mencionado en el presente proyecto se relacionan por medio de algunos factores que lo integran como son las relaciones interpersonales, la seguridad que debe tener el trabajador dentro de la empresa, la retribución económica que representa un valor significativo y motivador para el entorno social, las responsabilidades que tiene el trabajador para con la empresa.

CAPITULO III

Metodología

3.1. Metodología de Investigación

El presente estudio es un trabajo descriptivo correlacional ya que se pretende describir y relacionar o asociar las variables, investigación de corte transversal, diseño no experimental como menciona Sampieri (2010) el diseño no experimental se divide en transversal y longitudinal el presente proyecto se encuentra en el transversal su característica es la recolección de datos en un único momento, también se puede decir que es de tipo descriptivo correlacional (p.119). El estudio es cuantitativo ya que se pretende mediante la recolección de datos conocer los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los obreros de una empresa para poder establecer patrones de comportamiento.

3.1.1. Método(s) Aplicado(s)

Método general: Método científico aplicado a las ciencias sociales, como explica Vara (2010) tomando una pequeña muestra para estudiar a fondo los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, adaptándose a los intereses de la investigación proponiendo un modelo de prevención (p.39).

Método específico: Método correlacional según Sampieri (2010) este método se caracteriza por ofrecer predicciones, explican la relación entre variables, cuantifican relaciones entre variables (p.77).

3.1.2. Técnicas e instrumentos de recolección de Información

Se ha utilizado el test f-psico para medir los riesgos psicosociales y el test NTP-394 satisfacción para conocer la satisfacción laboral de los trabajadores. El documento técnico aplicado se puede observar en los anexos.

Según Instituto nacional de seguridad de higiene en el trabajo (2014):

“Con el objetivo de comprobar que el cuestionario F-PSICO cumpliera con los requisitos necesarios en cuanto a validez (grado en el que realmente se mide adecuadamente el objeto de estudio) y fiabilidad (precisión de los valores obtenidos y capacidad de generalización de estas medidas en situaciones similares), así como la baremación en base a la muestra estudiada, el INSHT encargó al Departamento de Metodología de les Ciències del Comportament de la Universitat de Barcelona el Estudio sobre las propiedades psicométricas” (p.1).

Para el ISTHAS (1990) el NTP-394 “esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación. A partir de la literatura existente, de un estudio piloto y de dos investigaciones en trabajadores de la industria manufacturera de Reino Unido, se conformó la escala con los quince ítems finales” (p.3).

3.1.3. Población y Muestra

La población de interés son 31 trabajadores, entre hombres y mujeres que realizan sus actividades en el área de producción de las empresas textiles “INDUTEX” y “TEXTIDOR” de la ciudad de Ambato. En la empresa “INDUTEX” se aplicó a 16 personas del área de producción y en “TEXTIDOR” se aplicó los test a

15 personas. Dado que el tamaño de la población es pequeño no se requirió la conformación de una muestra ya que se realizó la investigación con el número total de participantes.

3.1.4. Procedimiento Metodológico

1. Detección del problema que se pretende dar una solución.
2. Análisis de las causas y consecuencias existentes en el lugar donde se encontró el problema.
3. Determinación de los referentes teóricos y metodológicos acerca del tema.
4. Análisis entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral.
5. Evaluación los problemas identificados
6. Análisis de resultados
7. Emitir conclusiones y recomendaciones acerca de la investigación.

CAPÍTULO IV

Resultados

Los reactivos debían ser tomados en una empresa textil, dado el número de despidos en esta se aplicó en 2 empresas “INDUTEX” y “TEXTIDOR” para poder realizar correlación de las dos variables tanto los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral y comparar sus resultados. Se pudo tomar los reactivos a los trabajadores individualmente, ayudando a un mejor resultado y minimizando la manipulación de los resultados.

4.1. “INDUTEX”

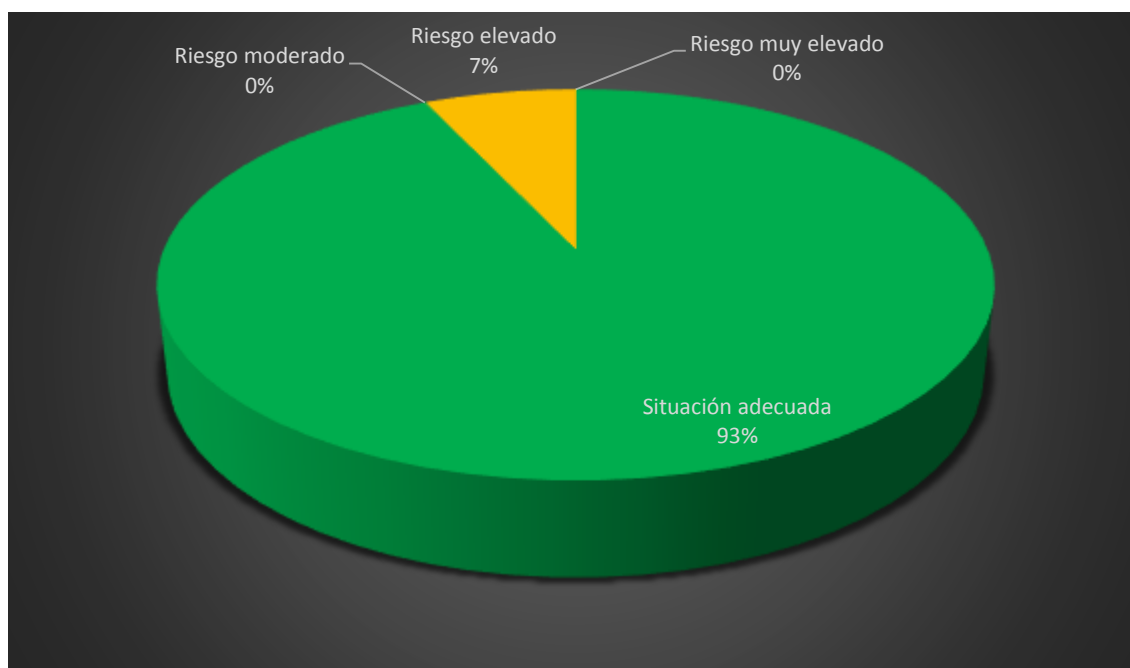
4.1.1. F-PSICO

El F-Psico evalúa factores como: Tiempo de trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de trabajo (CT), Demandas psicológicas (DP), Variedad/contenido (VC), Participación/Supervisión (PS), Interés por el trabajador/Compensación (ITC), Desempeño de rol (DR), Relaciones y apoyo social (RAS) todos estos ayudan a reconocer los riesgos psicosociales que pueden estar presentes en una empresa.

Para la interpretación de los resultados del test F-Psico se ha tomado la metodología del semáforo teniendo 4 colores el rojo, tomate, amarillo y verde; el amarillo y tomate es un nivel intermedio que significa alerta, el rojo significa peligro

y el verde significa continúe. En color verde se encuentran las situaciones adecuadas, en color amarillo el riesgo moderado, en color naranja el riesgo elevado y en color rojo el riesgo muy elevado.

Gráfico 4.1: Dimensión “Tiempo de trabajo” (INDUTEX)



Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este factor evalúa el tiempo que la persona ocupa para realizar cada actividad a lo largo de la semana, por lo que se puede observar el porcentaje 93% es una situación adecuada, el riesgo moderado con 0%, el riesgo elevado con 7% y el riesgo muy elevado con 0%.

Gráfico 4.2: Dimensión “Autonomía” (INDUTEX)

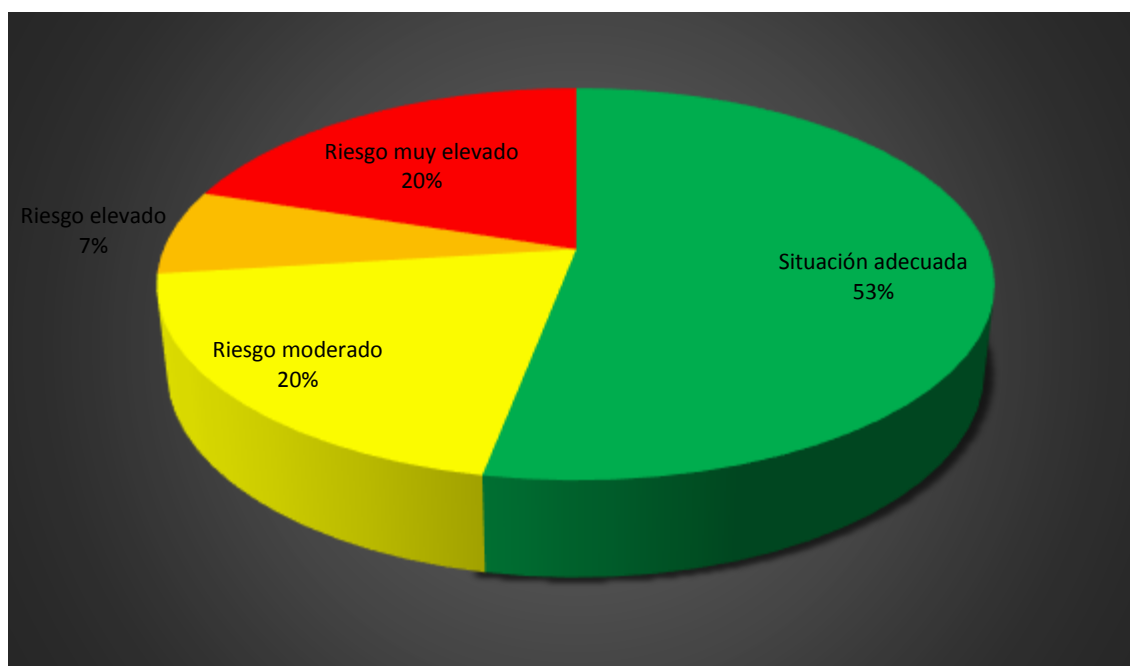


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este es uno de los factores que hace referencia a la toma de decisiones en cuanto a las actividades propias del puesto de trabajo teniendo un 100% en situaciones adecuadas, estando en un índice adecuado.

Gráfico 4.3: Dimensión “Carga de Trabajo” (INDUTEX)

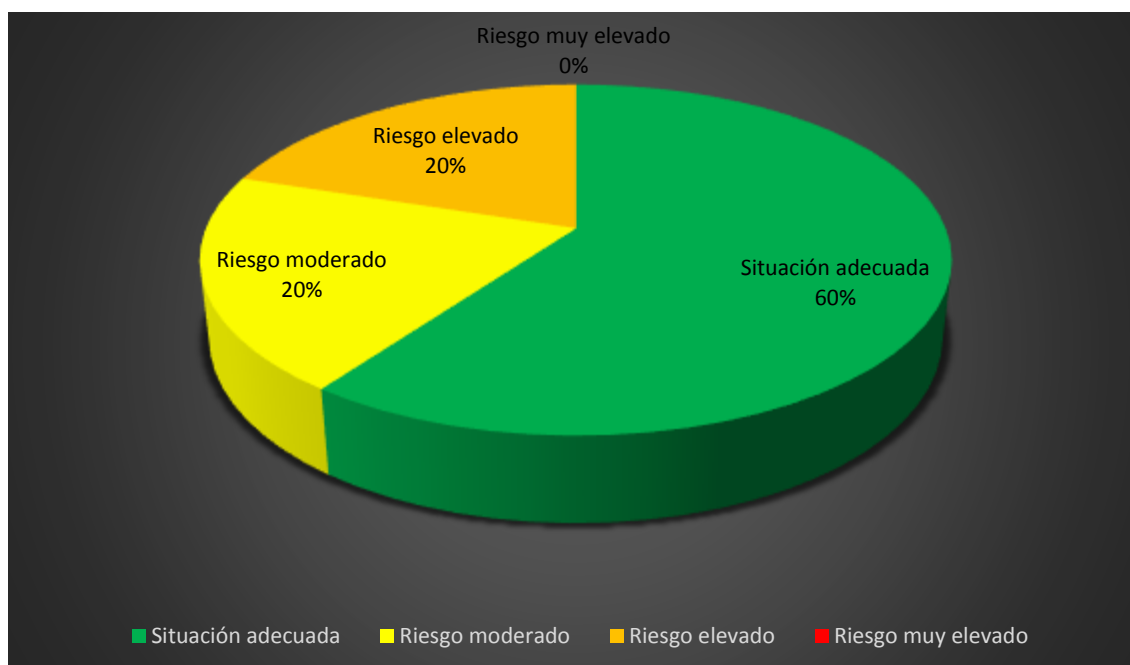


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este factor hace referencia al grado de exigencias que desempeña la persona para realizar sus actividades diarias, siendo actividades difíciles de realizar o a su vez muchas actividades al mismo tiempo por lo que tenemos la situación adecuada con un 53%, el riesgo moderado con un 20%, el riesgo elevado con un 7% y el riesgo muy elevado con un 20%.

Gráfico 4.4: Dimensión “Demanda Psicológica” (INDUTEX)



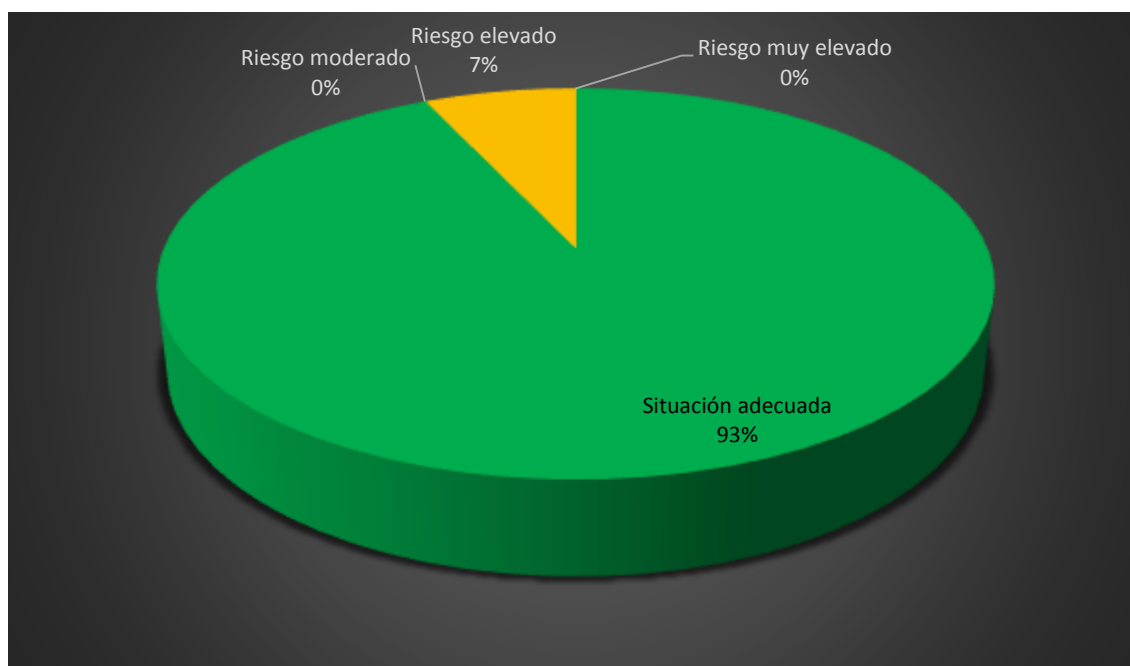
Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (INDUTEX).

Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

La demanda psicológica se refiere a las demandas tanto cognitivas como emocionales que la persona debe enfrentar en su puesto de trabajo teniendo en porcentajes el 60% en una situación adecuada, riesgo moderado con un 20%, el riesgo elevado y riesgo muy elevado con un 20%.

Gráfico 4.5: Dimensión “Variedad/contenido de trabajo” (INDUTEX)

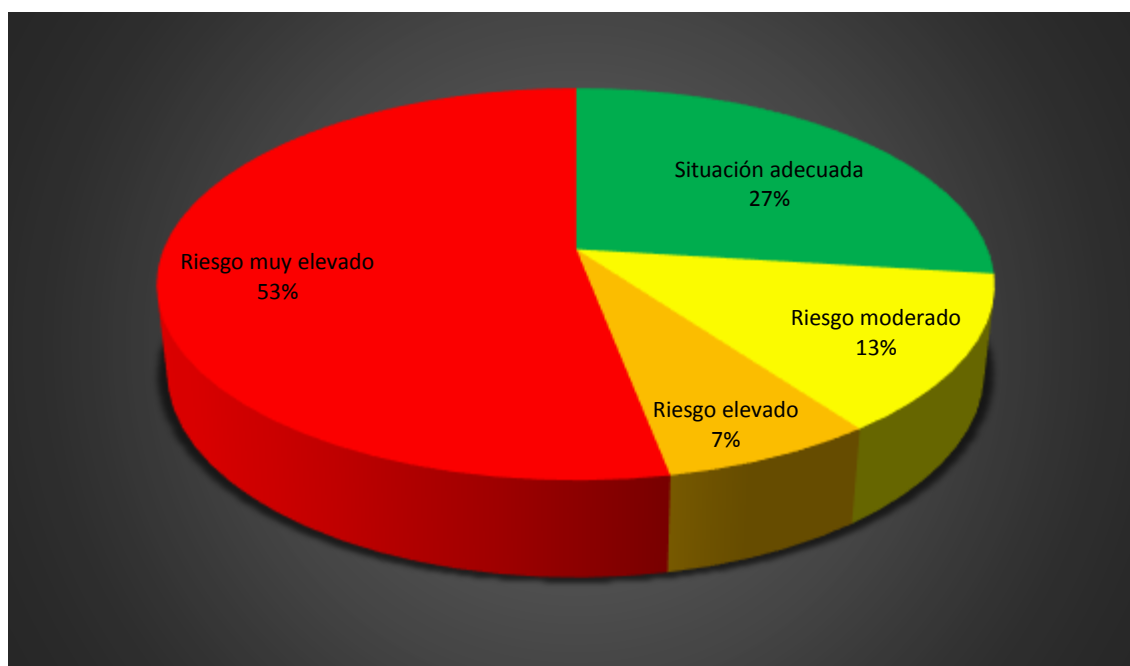


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Es uno de los factores en los que se le pone valor al trabajador con un significado útil tanto como para la empresa como para personas cercanas a ellos, teniendo un porcentaje de 93% en situaciones adecuadas, 7% en riesgo elevado y un 0% en riesgo moderado y muy elevado.

Gráfico 4.6: Dimensión “Participación/supervisión” (INDUTEX)

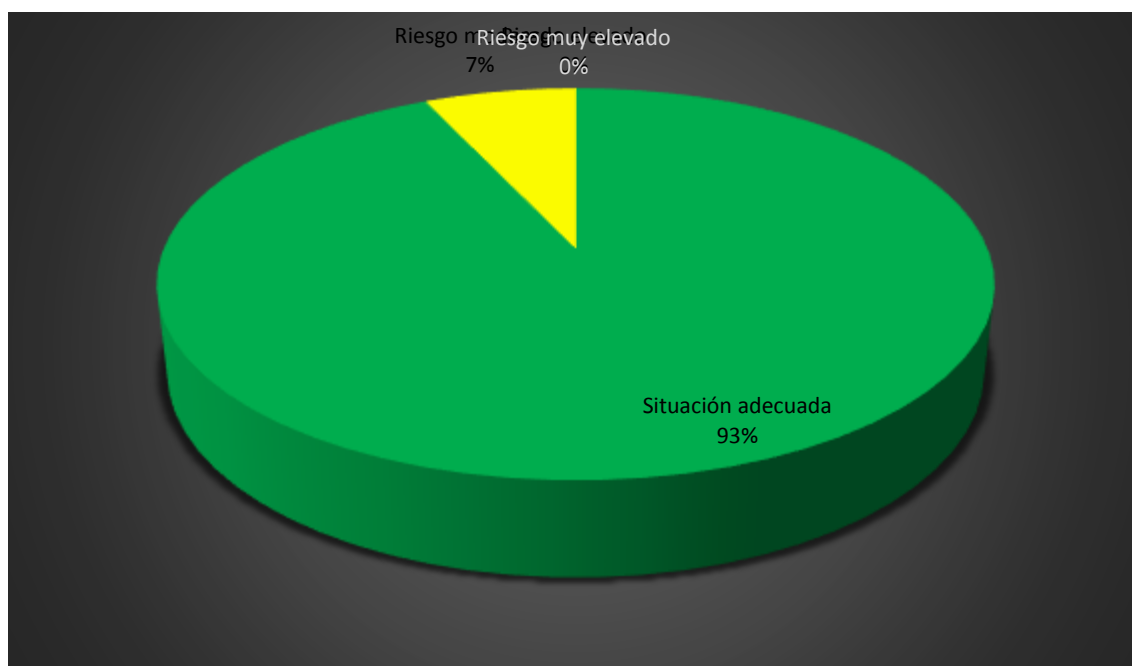


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este factor toma en cuenta la participación que el trabajador tiene dentro de la empresa y la supervisión de un superior hacia las actividades del trabajador, teniendo un porcentaje de 27% en situaciones adecuadas, un 13% en riesgo moderado, el 7% en riesgo elevado; y un 53% en riesgo muy elevado.

Gráfico 4.7: Dimensión “Interés por el trabajo/compensaciones” (INDUTEX)

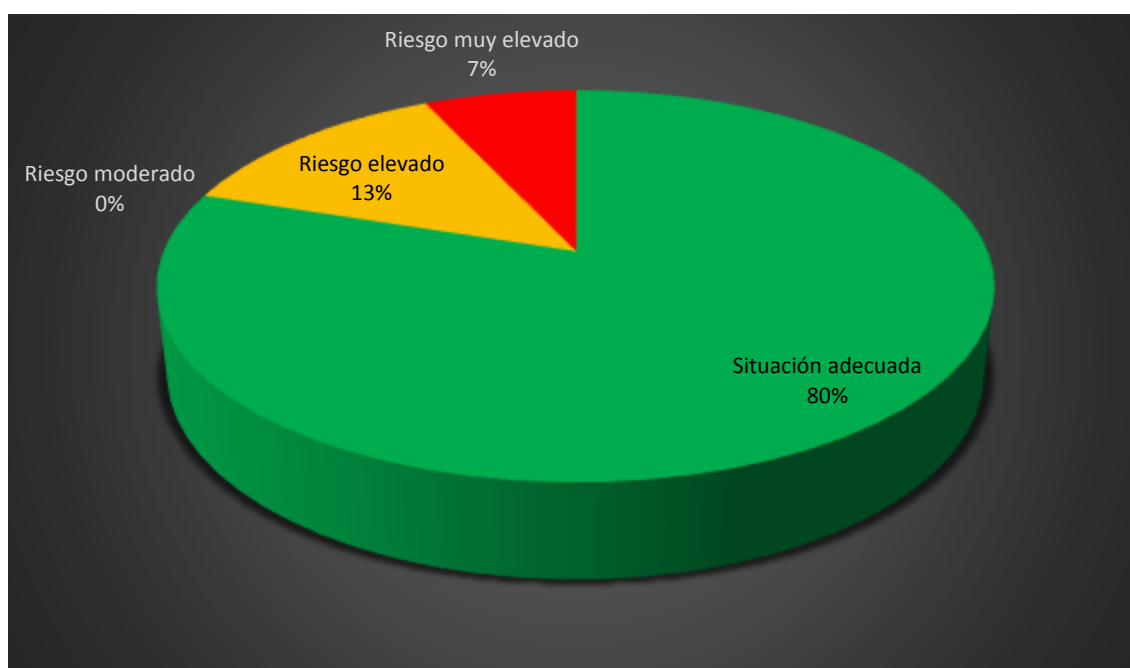


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este factor se refiere las promociones, desarrollo de carrera que le puede proporcionar la empresa al colaborador teniendo en porcentaje de 93% en situaciones adecuadas, 7% en riesgo moderado, y un 0% en riesgo elevado y muy elevado.

Gráfico 4.8: Dimensión “Desempeño del rol” (INDUTEX)

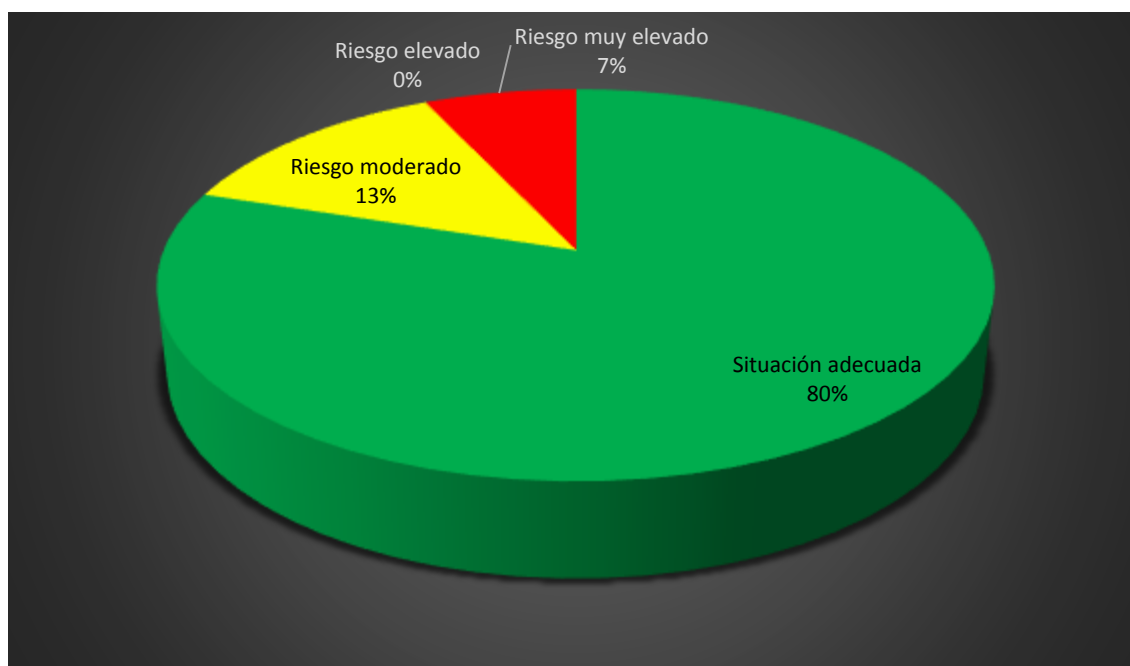


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este factor se refiere a la claridad en las tareas que tiene un puesto de trabajo, teniendo en porcentaje el 80% en situaciones adecuadas, el 13% del riesgo elevado y el 7% del riesgo muy elevado.

Gráfico 4.9: Dimensión “Relaciones y apoyo social” (INDUTEX)

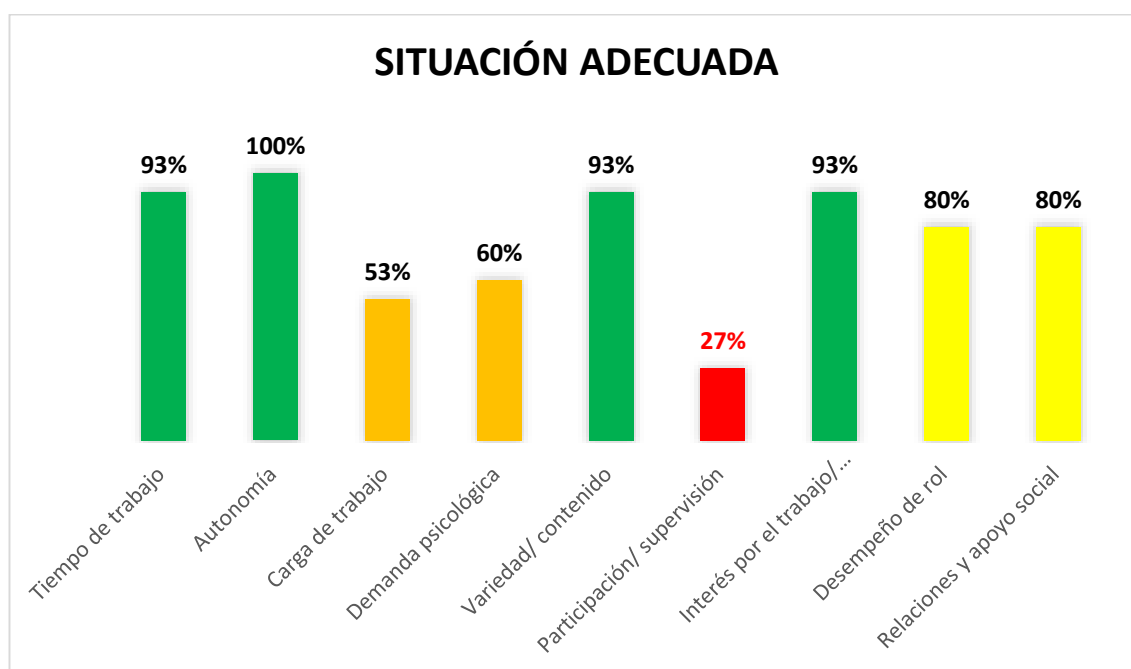


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Se refiere a las relaciones interpersonales, teniendo en porcentaje el 80% en situaciones adecuadas, el 13% en riesgo moderado y el 7% en riesgo muy elevado.

Gráfico 4.10: Escala “Situación adecuada”



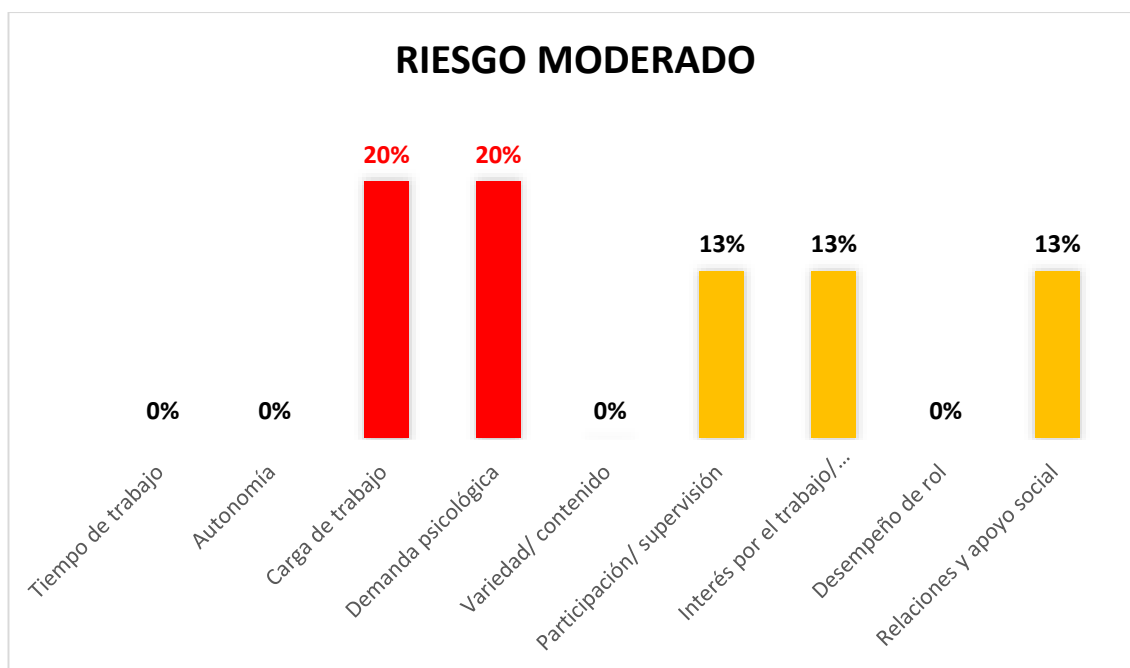
Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO.

Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Dentro de la situación adecuada, el tiempo de trabajo se encuentra con un porcentaje del 93%, la autonomía con un 100%, la carga de trabajo con 53%, la demanda psicológica con un 60%, la variedad/contenido con un 93%, participación/supervisión 27% por lo que se debería tomar en consideración para trabajar en esta área, a diferencia el interés por el trabajo/compensación 93%, desempeño de rol un 80% y relaciones y apoyo social un 80%.

Gráfico 4.11: Escala “Riesgo moderado”

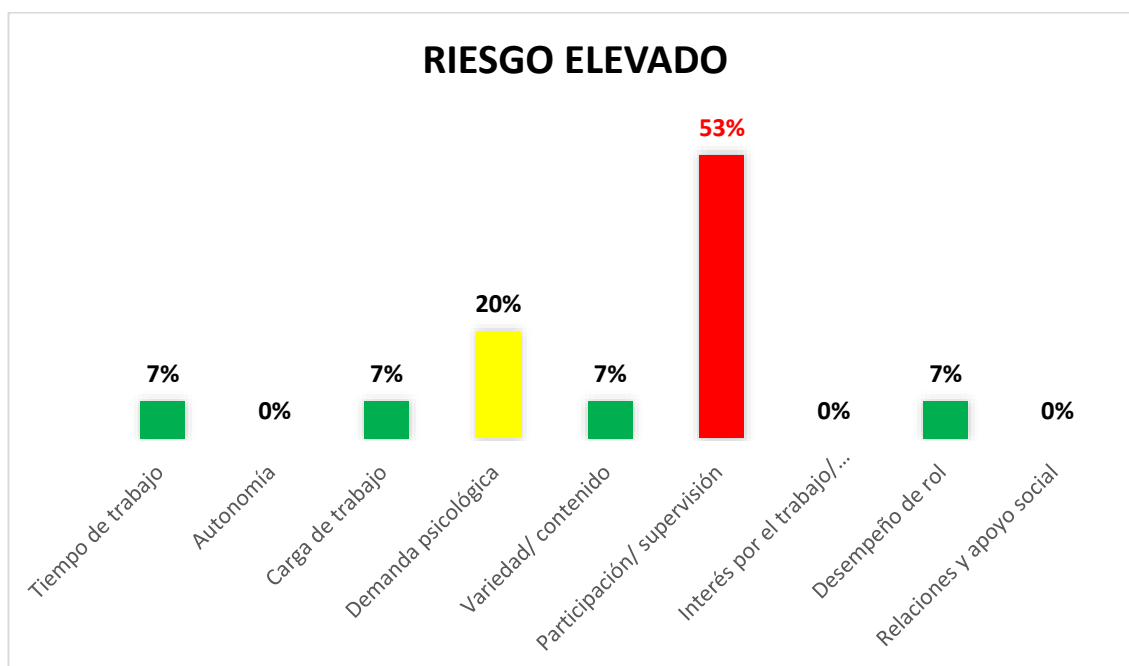


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO.
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

En el riesgo moderado se puede ver al tiempo de trabajo con un 0%, autonomía con un 0%, carga de trabajo con un 20%, demandas psicológicas con un 20%, variedad/contenido con un 0%, participación/supervisión con un 13%, interés por el trabajador/compensación con un 13%, desempeño de rol 0% y relaciones y apoyo social con un 13%. La carga de trabajo y la demanda psicológica son áreas que se ven en rojo ya que no se encuentran muchos porcentajes altos, por lo tanto buscar una manera de mantener estos porcentajes bajos es una alternativa importante.

Gráfico 4.12: Escala “Riesgo elevado”

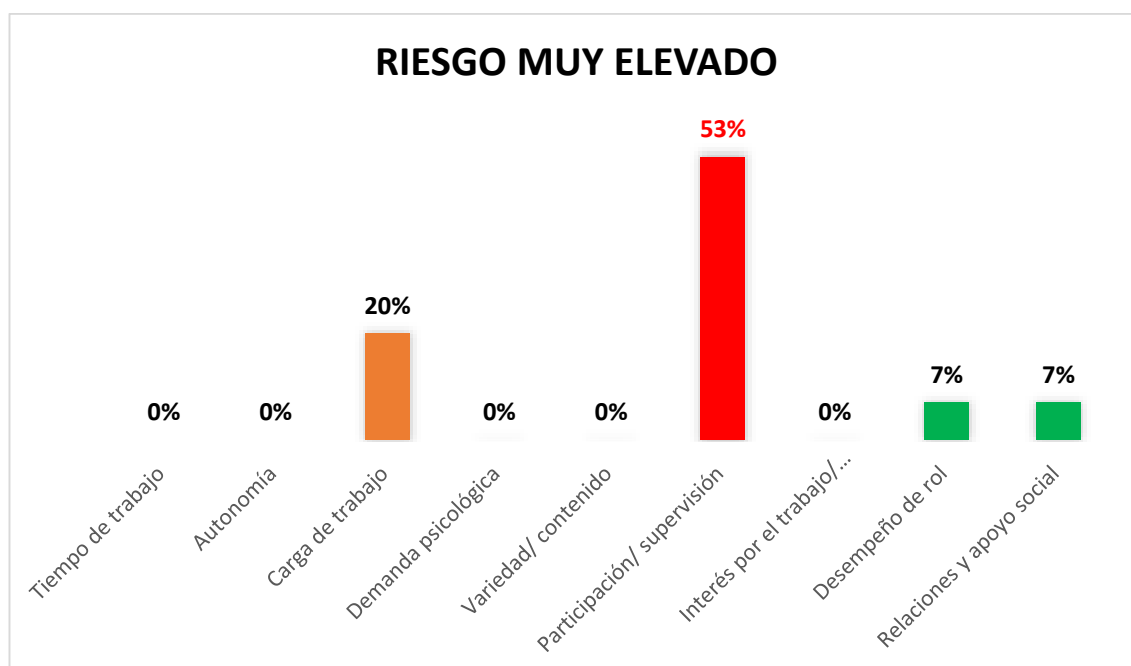


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO.
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

El riesgo elevado de los trabajadores en cuanto a riesgos psicosociales es el tiempo de trabajo con un 7%, la autonomía con un 0%, la carga de trabajo con un 7%, las demandas psicológicas con un 20%, la variedad/contenido con un 7%, participación/supervisión con un 53%, el interés por el trabajador/compensación con un 0%, desempeño de rol con un 13% y las relaciones y apoyo social con un 0%. Las dimensiones se observan con porcentajes relativamente bajos, la participación y supervisión se ve afectada en un 53% tomando en cuenta este valor se debe aplicar actividades que ayuden a fortalecer esta debilidad.

Gráfico 4.13: Escala “Riesgo muy elevado”



Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO.
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

En el riesgo muy elevado en cuanto a los riesgos psicosociales de los trabajadores se puede observar en el gráfico que el tiempo de trabajo con un 0%, la autonomía con un 0%, la carga de trabajo con un 20%, la demandas psicológicas con un 0%, variedad/contenido con un 0%, participación/supervisión con un 53%, interés por el trabajador/compensación con un 0%, desempeño de rol con un 7% y las relaciones y apoyo social con un 7%. Al igual que en el riesgo elevado incide la participación y supervisión con un alto porcentaje tomándola en cuenta con una alta importancia.

El F-Psico evalúa factores como: Tiempo de trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de trabajo (CT), Demandas psicológicas (DP), Variedad/contenido (VC), Participación/Supervisión (PS), Interés por el trabajador/Compensación (ITC), Desempeño de rol (DR), Relaciones y apoyo social (RAS) todos estos ayudan a reconocer los riesgos psicosociales que pueden estar presentes en una empresa.

Para la interpretación de los resultados del test F-Psico se ha tomado la metodología del semáforo teniendo 4 colores el rojo, tomate, amarillo y verde; el amarillo y tomate es un nivel intermedio que significa alerta, el rojo significa peligro y el verde significa continúe. En color verde se encuéntralas situaciones adecuadas, en color amarillo el riesgo moderado, en color tomate el riesgo elevado y en color rojo el riesgo muy elevado.

4.1.2. NTP-394

El test NTP 394 es un reactivo que evalúa la satisfacción laboral en los trabajadores con 3 sub-escalas con un factor intrínseco en donde se aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc.; un extrínseco en donde se indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. y una escala general en donde se encuentran tanto factores intrínsecos como extrínsecos.

Se ha calculado la moda para saber cuál es el valor con mayor repetición dando como resultado la siguiente tabla:

Tabla 4.1: Escala global NTP394 (INDUTEX)

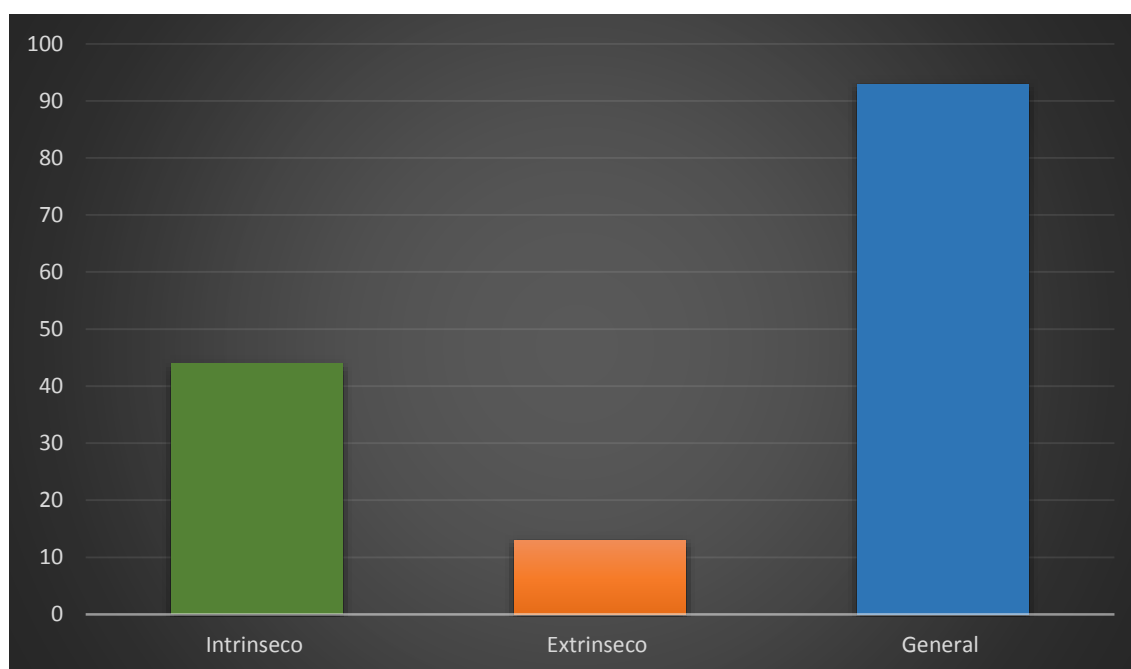
Total	Escala
44	Intrínseco (7-49)
13	Extrínseco (8-56)
93	General (15-105)

Fuente: Datos de la aplicación del instrumento NTP 394 (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

En la escala general el valor que más se repite es el número 93 siendo un grado alto en relación a los resultados, en la escala intrínseca la moda es el 44 acercándose al valor esperado y por último tenemos una moda de 13 siendo una satisfacción extrínseca baja tomando en cuenta para proponer en el modelo a una manera de elevar la satisfacción que se refiere a la remuneración, horas de trabajo, condiciones físicas del trabajo, etc.

Gráfico 4.14: Escala global NTP394 (INDUTEX)



Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Después del análisis cuantitativo de los resultados de los test tanto del F-Psico y el NTP394 de la empresa “INDUTEX” se analiza los resultados obtenidos en cuanto a riesgos psicosociales hay que trabajar en varias áreas que afectan directamente a los trabajadores, para poder fortalecer algunos aspectos que pueden afectar a la satisfacción de los trabajadores de la empresa. En cuanto a la satisfacción la intrínseca está en un promedio alto, la extrínseca se ve afectada por lo que es necesario buscar alternativas para trabajar en ello; se debe trabajar en lo que predomina en las personas para fortalecer algunas áreas que pudieran afectar en un futuro a la empresa directamente.

4.1.3. Correlación de las variables

Se han correlacionado las variables utilizando una correlación lineal en donde primero se realiza una ecuación lineal para conocer el valor del punto de corte y la pendiente dentro del diagrama de dispersión que nos ayuda también para conocer si la correlación es positiva o negativa; se ha calculado el coeficiente de correlación lineal de las variables.

Variable Y (NTP-394): Para la correlación se ha tomado en consideración el valor general de los resultados del test de satisfacción.

Tabla 4.2: Variable Y (NTP-394) “INDUTEX”

	Intrínseco (7-49)	Extrínseco (8-56)	General (15-105)
1	30	33	63
2	34	34	68
3	44	49	93
4	17	22	39
5	8	13	21
6	42	48	90
7	38	52	90
8	10	8	18
9	7	13	20
10	39	48	87
11	9	13	22
12	22	23	45
13	44	49	93
14	40	45	85
15	29	41	70

Fuente: Datos de la aplicación del instrumento NTP-394 (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Variable X (F-Psico): para la correlación se ha tomado en cuenta las medias de cada una de las dimensiones para tener una media total.

Tabla 4.3: Variable X (F-PSICO) “INDUTEX”

DIMENSIÓN	Tiempo de trabajo	Autonomía	Carga de Trabajo	Demanda Psicológica	Variedad/ Contenido de trabajo	Participación/ Supervisión	Interés por el trabajo/ Compensación	Desempeño de rol	Relaciones y apoyo social	MEDIA TOTAL
Rango Media	0-37	0-113	0-106	10-112	0-69	4-87	0-73	1-109	0-97	
1	6	28	59	64	9	15	41	53	31	34
2	11	35	57	67	18	42	44	66	17	39,67
3	6	16	40	52	4	27	0	25	10	20
4	8	14	38	55	17	25	2	21	0	20
5	8	35	37	38	7	19	11	22	0	19,67
6	10	54	81	60	10	64	51	30	8	40,89
7	4	61	84	69	4	64	47	30	8	41,22
8	4	35	39	25	10	25	7	32	2	19,89
9	17	33	48	51	37	39	2	45	9	31,22
10	11	30	50	41	15	40	19	14	15	26,11
11	11	14	47	65	24	52	29	26	0	29,78
12	17	59	33	33	22	32	2	23	26	27,44
13	11	23	35	56	28	48	36	23	10	30
14	28	23	51	71	6	24	21	17	2	27
15	4	54	17	48	26	49	47	33	51	35,56

Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

ECUACIÓN LINEAL

Tabla 4.4: Ecuación lineal (INDUTEX)

	NTP-394	F-PSICO	X^2	Y^2	XY
	Y	X			
1	63	34	1156	3969	2142
2	68	39,67	1573,71	4624	2697,56
3	93	20	400	8649	1860
4	39	20	400	1521	780
5	21	19,67	386,91	441	413,07
6	90	40,89	1671,99	8100	3680,1
7	90	41,22	1699,09	8100	3709,8
8	18	19,89	395,61	324	358,02
9	20	31,22	974,69	400	624,4
10	87	26,11	681,73	7569	2271,57
11	22	29,78	886,85	484	655,16
12	45	27,44	752,95	2025	1234,8
13	93	30	900	8649	2790
14	85	27	729	7225	2295
15	70	36,56	1336,63	4900	2559,2
TOTAL	904	443,45	13945,16	66980	28070,68

Fuente: Datos de la aplicación de los instrumentos F-PSICO y NTP-394 (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

$$a = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{15(28070,68) - (443,45)(904)}{15(13945,16) - (443,45)^2}$$

$$a = \frac{421060,20 - 400878,80}{209177,40 - 196647,90}$$

$$a = \frac{20181,40}{12529,50}$$

$$a = 1,61$$

$$b = \frac{\sum y - a \sum x}{n}$$

$$b = \frac{904 - 1,61(443,45)}{15}$$

$$b = \frac{904 - 713,95}{15}$$

$$b = \frac{190,05}{15}$$

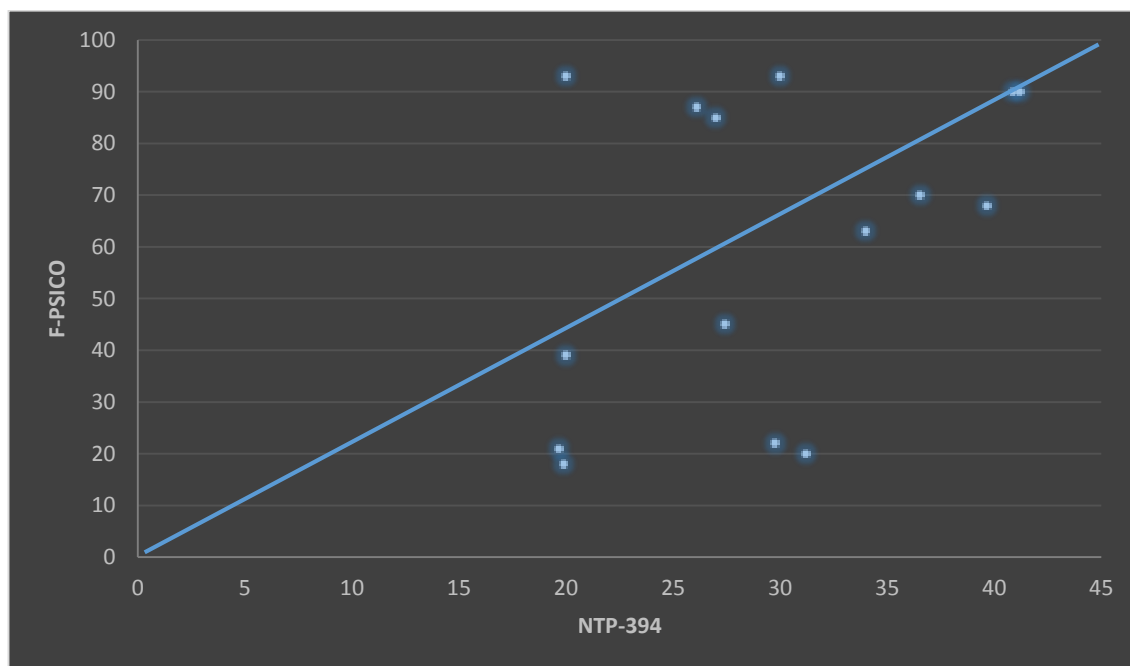
$$b = 12,67$$

$$y = ax + b$$

$$y = 1,61x + 12,67$$

En la formula $y = ax + b$ la “a” es el punto de corte y la “b” es la pendiente dentro del diagrama de dispersión.

Gráfico 4.15: Diagrama de dispersión (INDUTEX)



Fuente: Diagrama de dispersión de variables (INDUTEX).
Elaborado por: Erazo, 2017.

En el diagrama de dispersión se describe la relación causa efecto de las variables donde la X es la causa y en las Y es el efecto; existe una correlación positiva entre las dos variables, ya que han aumentado su magnitud entre la X y la Y.

Coefficiente de correlación lineal

Tabla 4.5: Datos para el coeficiente de correlación (INDUTEX)

	NTP394	FPSICO	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$	$(X - \bar{X})(Y - \bar{Y})$
	Y	X					
1	63	34	6,28	2,73	39,44	7,45	17,14
2	68	39,67	11,95	7,73	142,80	59,75	92,37
3	93	20	-7,72	32,73	59,60	1071,25	-252,68
4	39	20	-7,72	-21,27	59,60	452,41	164,20
5	21	19,67	-8,05	-39,27	64,80	1542,13	316,12
6	90	40,89	13,17	29,73	173,45	883,87	391,54
7	90	41,22	13,5	29,73	182,25	883,87	401,36
8	18	19,89	-7,83	-42,27	61,31	1786,75	330,97
9	20	31,22	3,5	-40,27	12,25	1621,67	-140,95
10	87	26,11	-1,61	26,73	2,59	714,49	-43,04
11	22	29,78	2,06	-38,27	4,24	1464,59	-78,84
12	45	27,44	-0,28	-15,27	0,08	233,17	4,28
13	93	30	2,28	32,73	5,20	1071,25	74,62
14	85	27	-0,72	24,73	0,52	611,57	-17,81
15	70	36,56	8,84	9,73	78,15	94,67	86,01
TOTAL	904	443,45			886,27	12498,93	1345,33

Fuente: Datos de la aplicación de los instrumentos F-PSICO y NTP-394 (INDUTEX).

Elaborado por: Erazo, 2017.

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

$$\bar{x} = \frac{443,45}{15}$$

$$\bar{x} = 29,56$$

$$\bar{y} = \frac{\sum y}{n}$$

$$\bar{y} = \frac{904}{15}$$

$$\bar{y} = 60,27$$

$$\sum (x - \bar{x})^2 = 886,27$$

$$\sum (y - \bar{y})^2 = 12498,93$$

$$\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y}) = 1345,33$$

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2} \sqrt{\sum (y - \bar{y})^2}}$$

$$r = \frac{1345,33}{\sqrt{886,26} \sqrt{12498,93}}$$

$$r = \frac{1345,33}{(29,77)(111,80)}$$

$$r = \frac{1345,33}{3328,29}$$

$$r = 0,40421057$$

Para interpretar la correlación se puede decir que al coeficiente ser positivas las variables se correlacionan en sentido directo, pero al ser $r=0,40421057$ y estar en un nivel intermedio entre 0 y 0,5 la correlación es positiva.

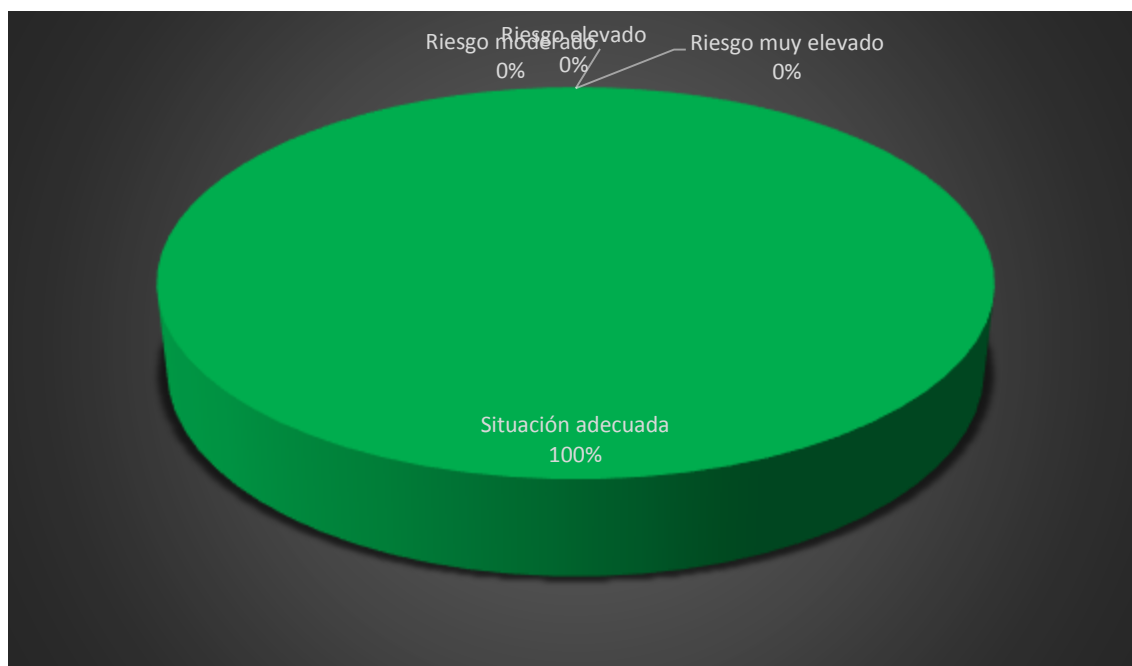
4.2. “TEXTIDOR”

4.2.1. F-PSICO

El F-Psico evalúa factores como: Tiempo de trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de trabajo (CT), Demandas psicológicas (DP), Variedad/contenido (VC), Participación/Supervisión (PS), Interés por el trabajador/Compensación (ITC), Desempeño de rol (DR), Relaciones y apoyo social (RAS) todos estos ayudan a reconocer los riesgos psicosociales que pueden estar presentes en una empresa.

Para la interpretación de los resultados del test F-Psico se ha tomado la metodología del semáforo teniendo 4 colores el rojo, tomate, amarillo y verde; el amarillo y tomate es un nivel intermedio que significa alerta, el rojo significa peligro y el verde significa continúe. En color verde se encuéntralas situaciones adecuadas, en color amarillo el riesgo moderado, en color tomate el riesgo elevado y en color rojo el riesgo muy elevado.

Gráfico 4.16: Dimensión “Tiempo de trabajo” (TEXTIDOR)



Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este factor evalúa el tiempo que la persona ocupa para realizar cada actividad a lo largo de la semana, por lo que se puede observar el porcentaje 100% es una situación adecuada, el riesgo moderado con 0%, el riesgo elevado con 0% y el riesgo muy elevado con 0%.

Gráfico 4.17: Dimensión “Autonomía” (TEXTIDOR)



Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).

Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este es uno de los factores que hace referencia a la toma de decisiones en cuanto a las actividades propias del puesto de trabajo teniendo un 100% en situaciones adecuadas, estando en un índice adecuado.

Gráfico 4.18: Dimensión “Carga de Trabajo” (TEXTIDOR)

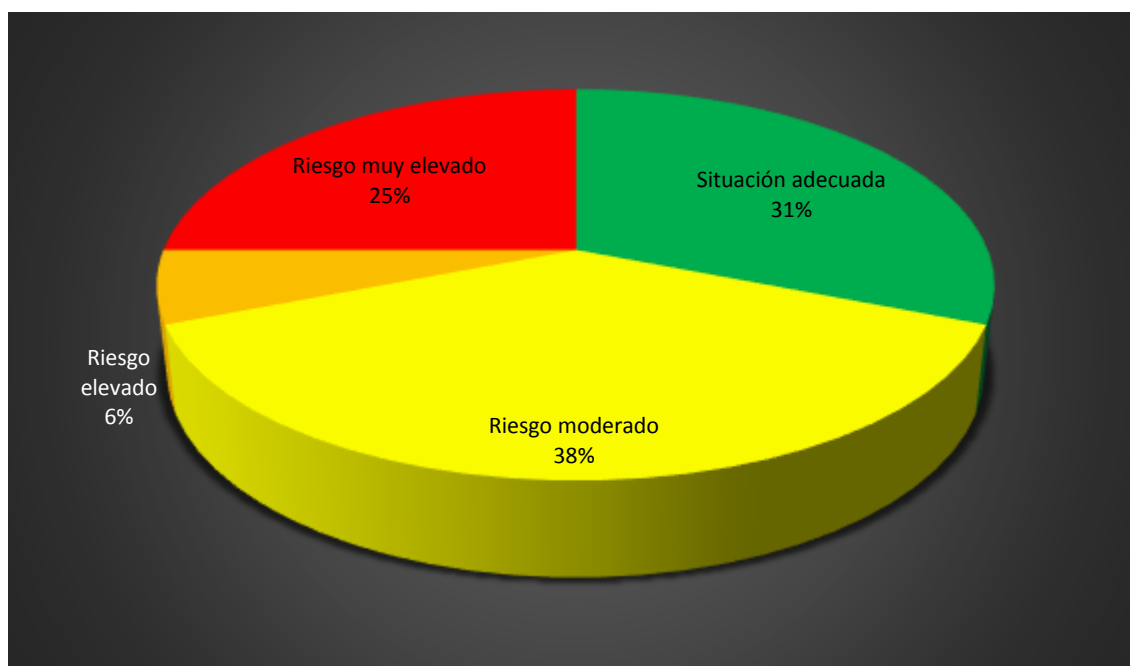


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este factor hace referencia al grado de exigencias que desempeña la persona para realizar sus actividades diarias, siendo actividades difíciles de realizar o a su vez muchas actividades al mismo tiempo por lo que tenemos la situación adecuada con un 44%, el riesgo moderado con un 12%, el riesgo elevado con un 25% y el riesgo muy elevado con un 19%.

Gráfico 4.19: Dimensión “Demanda Psicológica” (TEXTIDOR)

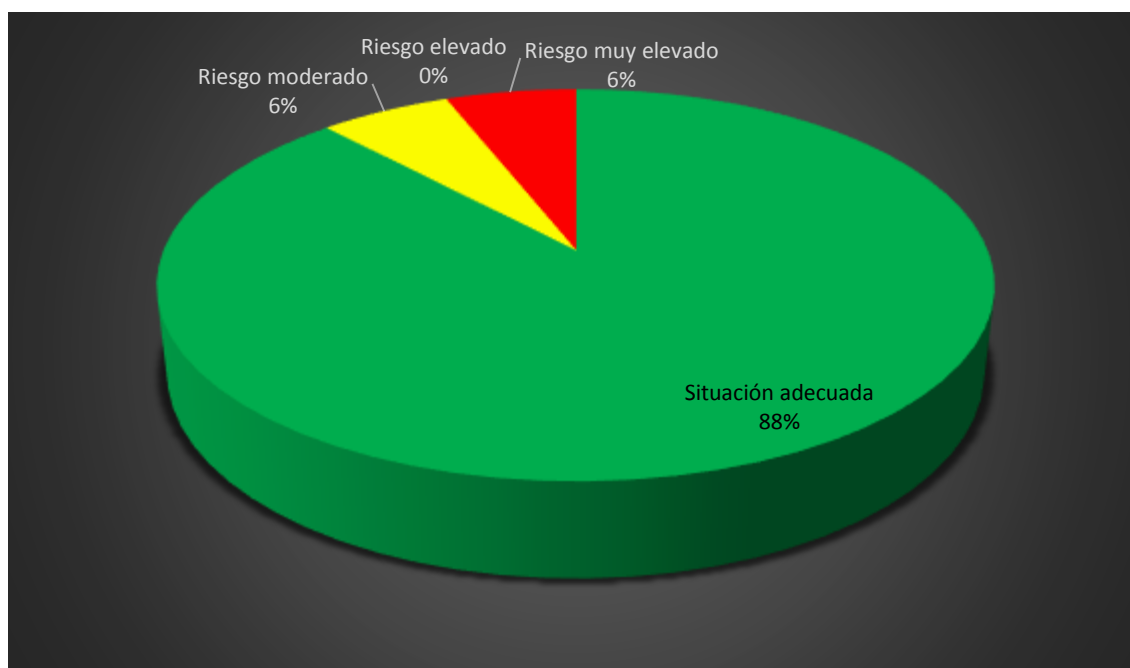


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

La demanda psicológica se refiere a las demandas tanto cognitivas como emocionales que la persona debe enfrentar en su puesto de trabajo teniendo en porcentajes el 31% en una situación adecuado, riesgo moderado con un 38%, el riesgo elevado 6% y riesgo muy elevado con un 25%.

Gráfico 4.20: Dimensión “Variedad/contenido de trabajo” (TEXTIDOR)



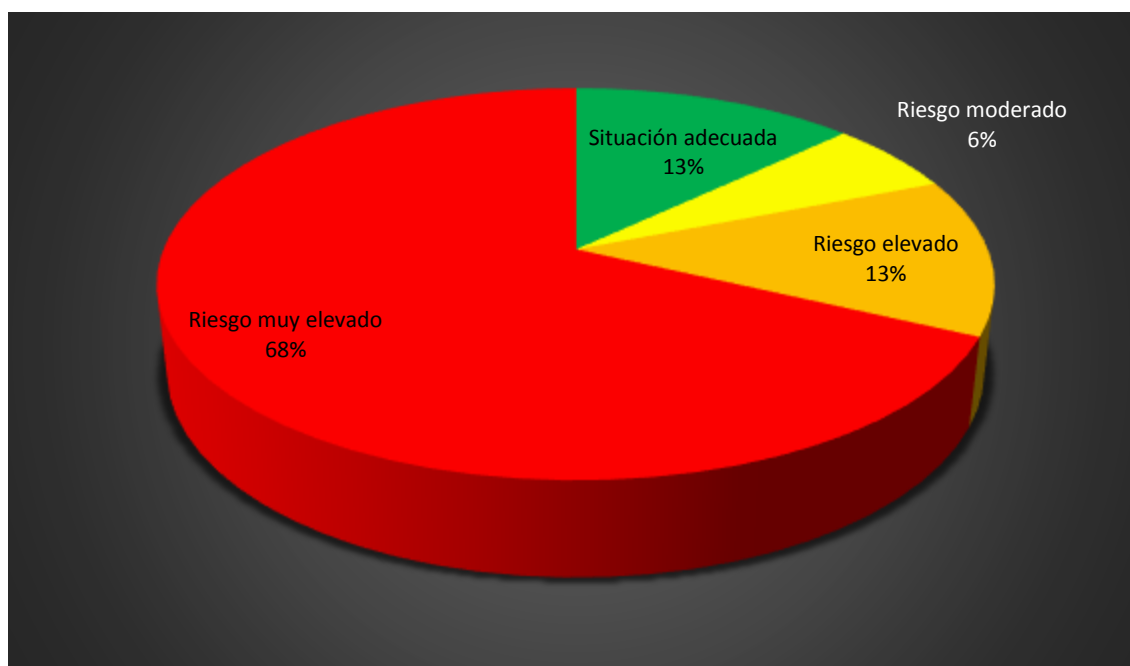
Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).

Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Es uno de los factores en los que se le pone valor al trabajador con un significado útil tanto como para la empresa como para personas cercanas a ellos, teniendo un porcentaje de 88% en situaciones adecuadas, 6% en riesgo moderado, un 0% en riesgo elevado y 6% muy elevado.

Gráfico 4.21: Dimensión “Participación/supervisión” (TEXTIDOR)

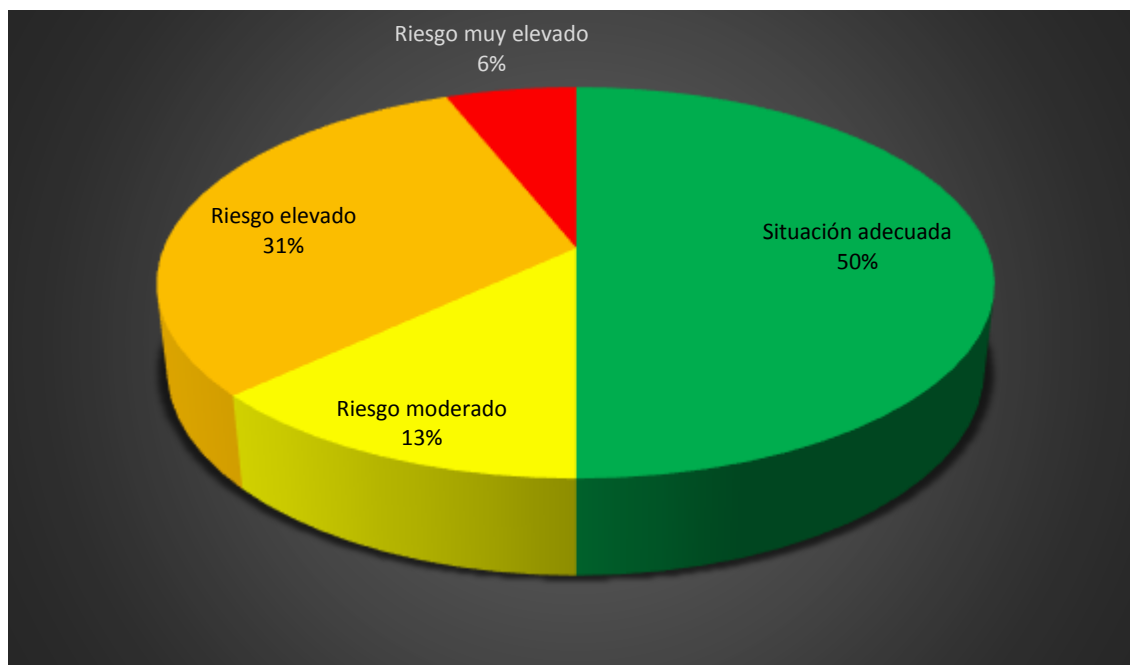


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este factor toma en cuenta la participación que el trabajador tiene dentro de la empresa y la supervisión de un superior hacia las actividades del trabajador, teniendo un porcentaje de 13% en situaciones adecuadas, un 6% en riesgo moderado, un 13% en riesgo elevado; y un 68% en riesgo muy elevado.

Gráfico 4.22: Dimensión “Interés por el trabajo/compensaciones” (TEXTIDOR)

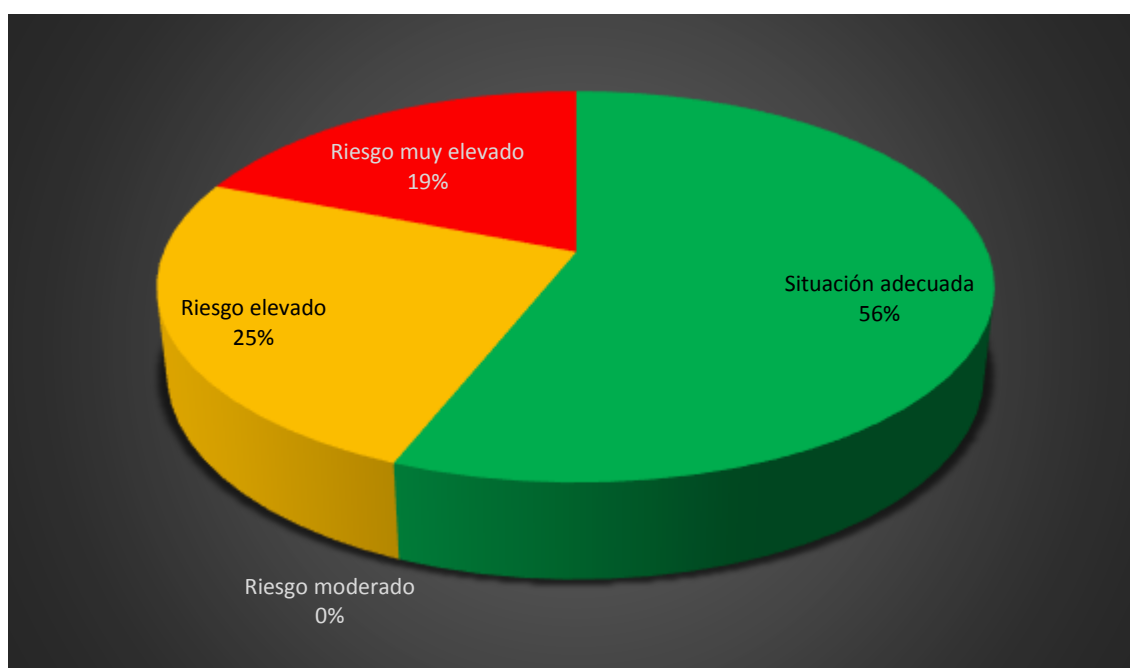


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este factor se refiere las promociones, desarrollo de carrera que le puede proporcionar la empresa al colaborador teniendo en porcentaje de 50% en situaciones adecuadas, 13% en riesgo moderado, 31% en riesgo elevado y un 6% en riesgo muy elevado.

Gráfico 4.23: Dimensión “Desempeño del rol” (TEXTIDOR)

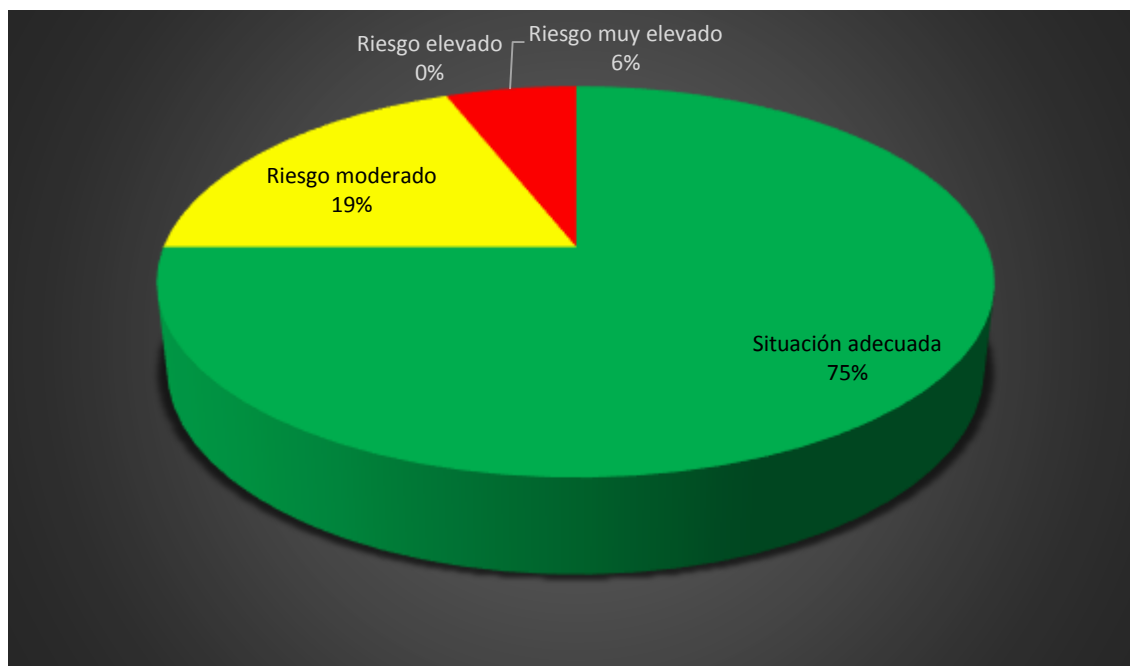


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Este factor se refiere a la claridad en las tareas que tiene un puesto de trabajo, teniendo en porcentaje el 56% en situaciones adecuadas, un 0% en riesgo moderado, el 25% del riesgo elevado y el 19% del riesgo muy elevado.

Gráfico 4.24: Dimensión “Relaciones y apoyo social” (TEXTIDOR)

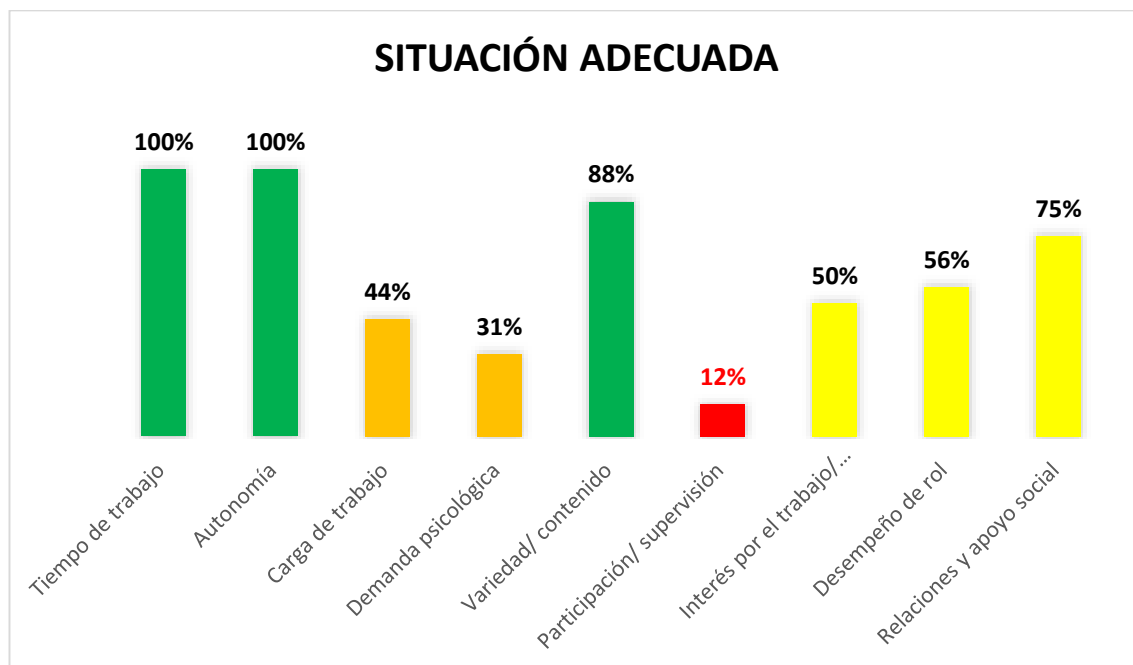


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Se refiere a las relaciones interpersonales, teniendo en porcentaje el 75% en situaciones adecuadas, el 19% en riesgo moderado y el 6% en riesgo muy elevado.

Gráfico 4.25: Escala “Situación adecuada” (TEXTIDOR)

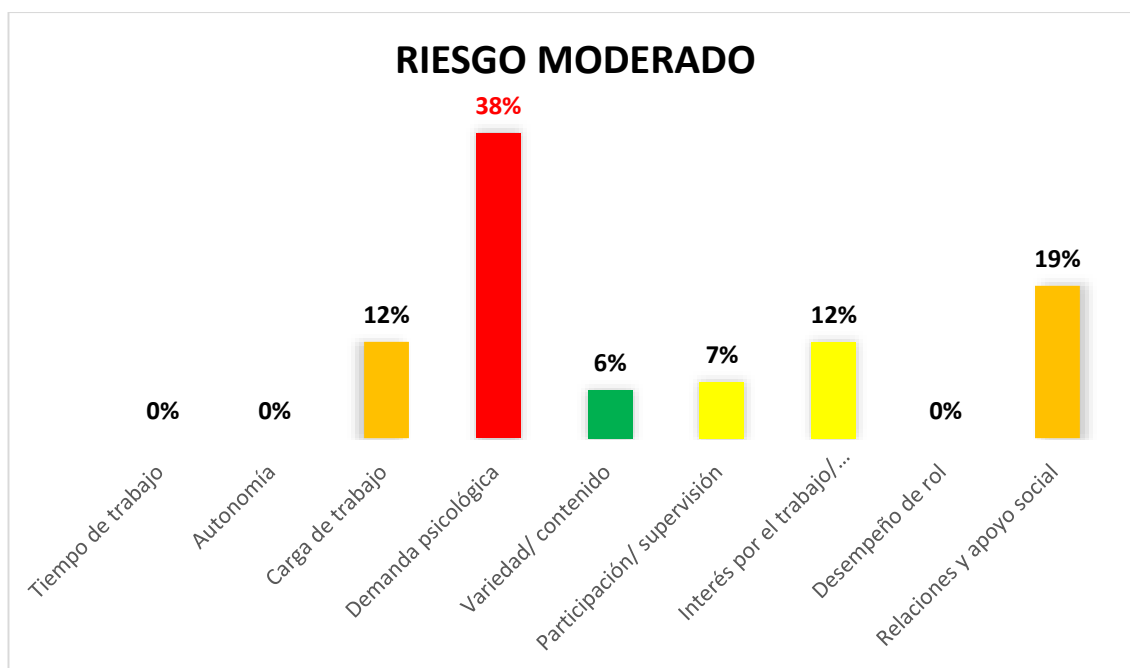


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

Dentro de la situación adecuada, el tiempo de trabajo se encuentra con un porcentaje del 100%, la autonomía con un 100%, la carga de trabajo con 44%, la demanda psicológica con un 31%, la variedad/contenido con un 88%, participación/supervisión 12%, interés por el trabajo/compensación 50%, desempeño de rol un 56% y relaciones y apoyo social un 75%.

Gráfico 4.26: Escala “Riesgo moderado” (TEXTIDOR)

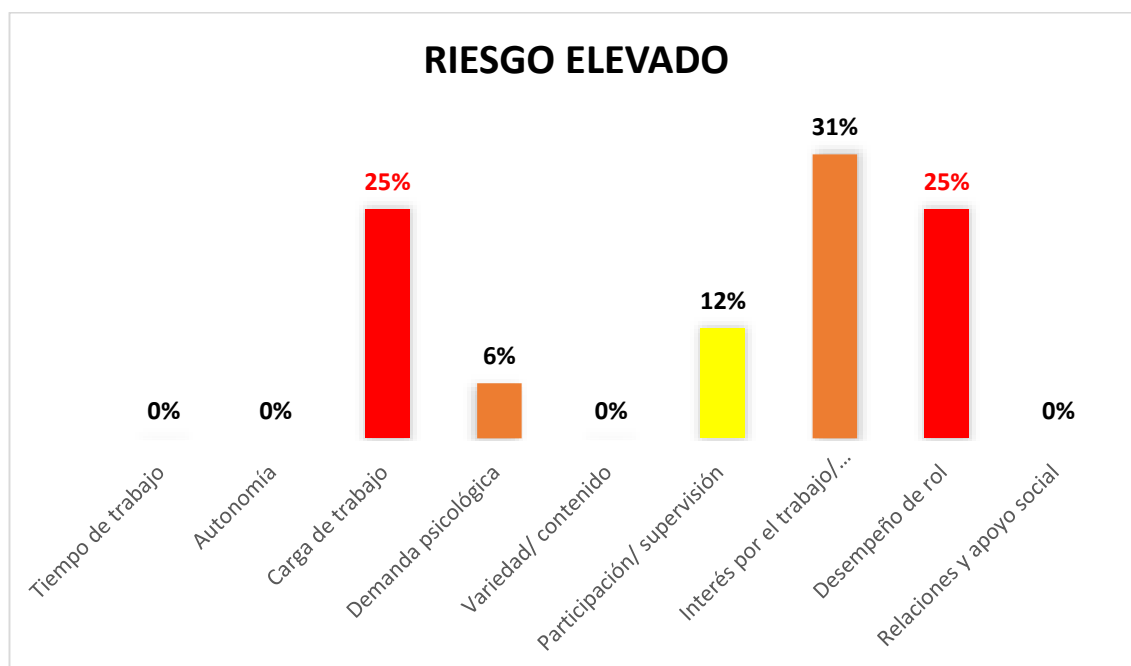


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

En el riesgo moderado se puede ver en tenemos al tiempo de trabajo con un 0%, autonomía con un 0%, carga de trabajo con un 12%, demandas psicológicas con un 38%, variedad/contenido con un 6%, participación/supervisión con un 7%, interés por el trabajador/compensación con un 12%, desempeño de rol 0% y relaciones y apoyo social con un 19%.

Gráfico 4.27: Escala “Riesgo elevado” (TEXTIDOR)

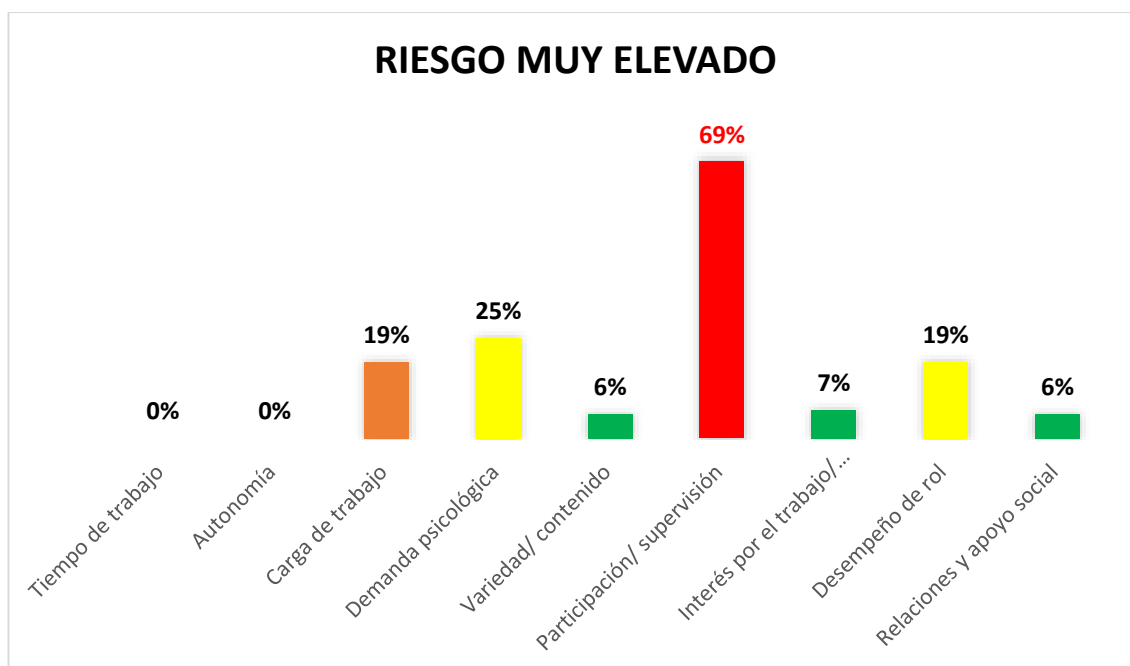


Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

El riesgo elevado de los trabajadores en cuanto a riesgos psicosociales es el tiempo de trabajo con un 0%, la autonomía con un 0%, la carga de trabajo con un 25%, las demandas psicológicas con un 6%, la variedad/contenido con un 0%, participación/supervisión con un 12%, el interés por el trabajador/compensación con un 31%, desempeño de rol con un 25% y las relaciones y apoyo social con un 0%.

Gráfico 4.28: Escala “Riesgo muy elevado” (TEXTIDOR)



Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

En el riesgo muy elevado en cuanto a los riesgos psicosociales de los trabajadores se puede observar en el gráfico que en el tiempo de trabajo con un 0%, la autonomía con un 0%, la carga de trabajo con un 19%, la demandas psicológicas con un 25%, variedad/contenido con un 6%, participación/supervisión con un 69%, interés por el trabajador/compensación con un 7%, desempeño de rol con un 19% y las relaciones y apoyo social con un 6%.

4.2.2. NPT 394

El test NTP 394 es un reactivo que evalúa la satisfacción laboral en los trabajadores con 3 sub-escalas con un factor intrínseco en donde se aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc.; un extrínseco en donde se indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. y una escala general en donde se encuentran tanto factores intrínsecos como extrínsecos.

Se ha calculado la moda para saber cuál es el valor con mayor repetición dando como resultado la siguiente tabla:

Tabla 4.6: Escala global NTP394 (TEXTIDOR)

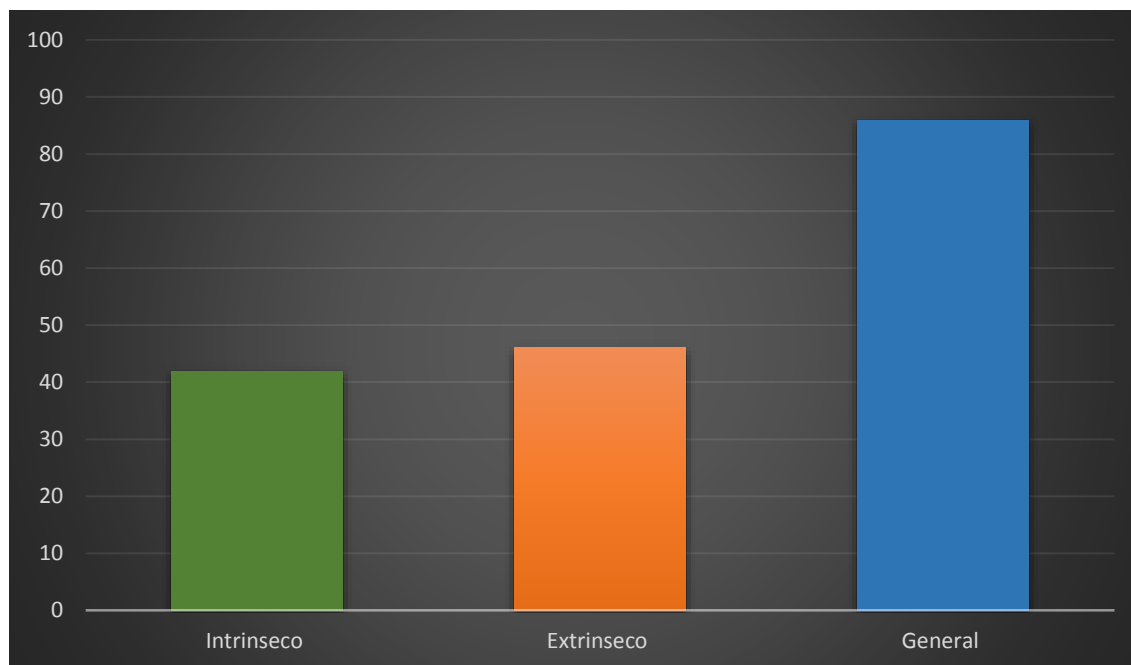
Total	Escala
42	Intrínseco (7-49)
46	Extrínseco (8-56)
86	General (15-105)

Fuente: Datos de la aplicación del instrumento NTP 394 (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Interpretación:

En la escala general el valor que más se repite es el número 86 siendo un grado medio en relación a los resultados, en la escala intrínseca la moda es el 42 acercándose al valor esperado por lo tanto es un valor alto y por último tenemos la escala extrínseca que tiene una moda de 46 siendo una satisfacción adecuada.

Gráfico 4.29: Escala global NTP394



Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO.
Elaborado por: Erazo, 2017.

Se ha analizado las dos variables tanto el F-PSICO y el NTP394 los resultados obtenidos en cuanto a riesgos psicosociales se debe considerar las dimensiones cuyo porcentaje se encuentra en rojo como lo es la participación y supervisión, entre otras áreas que poseen un porcentaje riesgoso para el personal, al igual que se debe sugerir estrategias para mantener las dimensiones que se encuentran en un nivel adecuado. En cuanto a la satisfacción se puede observar que se encuentra en un nivel adecuado por lo que se debe usar métodos para mantener el equilibrio de esta variable en los trabajadores.

4.2.3. Correlación de las variables

Se han correlacionado las variables utilizando una correlación lineal en donde primero se realiza una ecuación lineal para conocer el valor del punto de corte y la pendiente dentro del diagrama de dispersión que nos ayuda también para conocer si la correlación es positiva o negativa; se ha calculado el coeficiente de correlación lineal de las variables.

Variable Y (NTP-394): Para la correlación se ha tomado en consideración el valor general de los resultados del test de satisfacción.

Tabla 4.7: Variable Y (NTP-394) “TEXTIDOR”

	Intrínseco (7-49)	Extrínseco (8-56)	General (15-105)
1	42	46	88
2	41	45	86
3	40	46	86
4	37	43	80
5	24	39	63
6	34	45	79
7	34	43	77
8	42	48	90
9	41	44	85
10	35	40	75
11	42	47	89
12	36	42	78
13	42	48	90
14	30	33	63
15	34	34	68
16	44	49	93

Fuente: Datos de la aplicación del instrumento NTP-394 (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

Variable X (F-Psico): para la correlación se ha tomado en cuenta las medias de cada una de las dimensiones para tener una media total.

Tabla 4.8: Variable X (F-PSICO) “TEXTIDOR”.

DIMENSIÓN	Tiempo de trabajo	Autonomía	Carga de Trabajo	Demanda Psicológica	Variedad/ Contenido de trabajo	Participación/ Supervisión	Interés por el trabajo/ Compensación	Desempeño de rol	Relaciones y apoyo social	MEDIA TOTAL
Rango Media	0-37	0-113	0-106	10-112	0-69	4-87	0-73	1-109	0-97	
1	4	45	26	65	14	63	56	22	14	34,33
2	4	0	59	77	4	34	23	27	28	28,44
3	0	0	52	59	35	44	43	46	19	33,11
4	0	24	82	94	21	48	52	74	22	46,33
5	14	21	69	86	14	33	27	53	6	35,89
6	4	29	20	37	44	57	56	5	4	28,44
7	0	24	48	36	24	43	64	35	8	31,33
8	11	24	14	52	22	38	59	23	4	27,44
9	4	50	28	64	19	57	59	25	14	35,56
10	6	28	59	64	9	15	41	53	31	34
11	4	45	26	65	16	63	56	22	14	34,56
12	4	54	20	54	26	49	47	33	51	37,56
13	0	24	82	94	21	48	52	74	22	46,33
14	6	28	59	64	9	15	41	53	31	34
15	11	35	57	67	18	42	44	66	17	39,67
16	6	16	40	52	4	27	0	25	10	20

Fuente: Datos de la aplicación del instrumento F-PSICO (TEXTIDOR).

Elaborado por: Erazo, 2017.

ECUACIÓN LINEAL

Tabla 4.9: Ecuación lineal (TEXTIDOR).

	NTP-394	F-PSICO	X^2	Y^2	XY
	Y	X			
1	63,00	34,00	1156,00	3969	2142,00
2	68,00	39,67	1573,71	4624	2697,56
3	93,00	20,00	400,00	8649	1860,00
4	39,00	20,00	400,00	1521	780,00
5	21,00	19,67	386,91	441	413,07
6	90,00	40,89	1671,99	8100	3680,10
7	90,00	41,22	1699,09	8100	3709,80
8	18,00	19,89	395,61	324	358,02
9	20,00	31,22	974,69	400	624,40
10	87,00	26,11	681,73	7569	2271,57
11	22,00	29,78	886,85	484	655,16
12	45,00	27,44	752,95	2025	1234,80
13	93,00	30,00	900,00	8649	2790,00
14	85,00	27,00	729,00	7225	2295,00
15	70,00	36,56	1336,63	4900	2559,20
16	88,00	34,33	1178,55	7744	3021,04
TOTAL	1290	546,99	19363,39	105372	43857,96

Fuente: Datos de la aplicación de los instrumentos F-PSICO y NTP-394 (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

$$a = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{16(43857,96) - (546,99)(1290)}{16(19363,39) - (546,99)^2}$$

$$a = \frac{701727,36 - 705617,10}{309814,24 - 299198,06}$$

$$a = \frac{-3889,74}{10616,18}$$

$$a = -0,36$$

$$b = \frac{\sum y - a \sum x}{n}$$

$$b = \frac{1290 - (-0,36)(546,99)}{16}$$

$$b = \frac{1290 - (-196,92)}{16}$$

$$b = \frac{1486,92}{16}$$

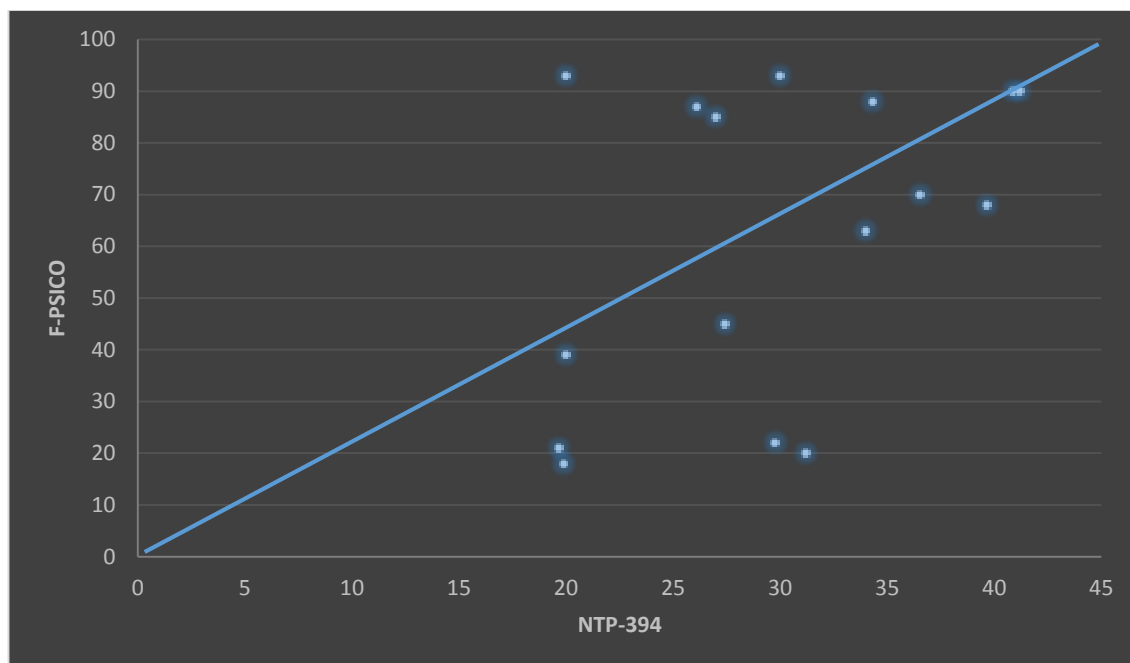
$$b = 92,93$$

$$y = ax + b$$

$$y = -0,36x + 92,93$$

En la fórmula $y = ax + b$ la “a” es el punto de corte y la “b” es la pendiente dentro del diagrama de dispersión.

Gráfico 4.30: Diagrama de dispersión (TEXTIDOR).



Fuente: Diagrama de dispersión de variables (TEXTIDOR).
Elaborado por: Erazo, 2017.

En el diagrama de dispersión se describe la relación causa efecto de las variables donde la X es la causa y en las Y es el efecto; existe una correlación positiva entre las dos variables, ya que han aumentado su magnitud entre la X y la Y.

Coeficiente de correlación lineal

Tabla 4.10: Datos para el coeficiente de correlación (TEXTIDOR).

	NTP394	FPSICO	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$	$(X - \bar{X})(Y - \bar{Y})$
	Y	X					
1	88	34,33	0,14	7,37	0,02	54,32	1,03
2	86	28,44	-5,75	5,37	33,06	28,84	-30,88
3	86	33,11	-1,08	5,37	1,17	28,84	-5,80
4	80	46,33	12,14	-0,63	147,38	0,40	-7,65
5	63	35,89	1,7	-17,63	2,89	310,82	-29,97
6	79	28,44	-5,75	-1,63	33,06	2,66	9,37
7	77	31,33	-2,86	-3,63	8,18	13,18	10,38
8	90	27,44	-6,75	9,37	45,56	87,80	-63,25
9	85	35,56	1,37	4,37	1,88	19,10	5,99
10	75	34	-0,19	-5,63	0,04	31,70	1,07
11	89	34,56	0,37	8,37	0,14	70,06	3,10
12	78	37,56	3,37	-2,63	11,36	6,92	-8,86
13	90	46,33	12,14	9,37	147,38	87,80	113,75
14	63	34	-0,19	-17,63	0,04	310,82	3,35
15	68	39,67	5,48	-12,63	30,03	159,52	-69,21
16	93	20	-14,19	12,37	201,36	153,02	-175,53
TOTAL	1290	546,99			663,53	1365,75	-243,11

Fuente: Datos de la aplicación de los instrumentos F-PSICO y NTP-394 (TEXTIDOR).

Elaborado por: Erazo, 2017.

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

$$\bar{x} = \frac{546,99}{16}$$

$$\bar{x} = 34,19$$

$$\bar{y} = \frac{\sum y}{n}$$

$$\bar{y} = \frac{1290}{16}$$

$$\bar{y} = 80,63$$

$$\sum (x - \bar{x})^2 = 663,53$$

$$\sum (y - \bar{y})^2 = 1365,75$$

$$\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y}) = -243,11$$

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2} \sqrt{\sum (y - \bar{y})^2}}$$

$$r = \frac{-243,11}{\sqrt{663,53} \sqrt{1365,75}}$$

$$r = \frac{-243,11}{(25,76)(36,96)}$$

$$r = \frac{-243,11}{952,09}$$

$$r = -0,25534351$$

Para interpretar la correlación se puede decir que al coeficiente ser negativo las variables se correlacionan en sentido indirecto, pero al ser $r = -0,25534351$ y estar en un nivel intermedio entre 0 y 0,5 la correlación es negativa por lo que las variables se mueven en sentido opuesto ya que al cambiar una la otra cambia y se puede predecir.

CAPÍTULO V

Propuesta

5.1. Modelo de prevención de riesgos psicosociales en miras a una óptima satisfacción laboral.

Objetivo

Elaborar un modelo de prevención de riesgos psicosociales en dirección a la generación de una óptima satisfacción laboral.

5.2. Exposición del Modelo de prevención de riesgos psicosociales para la satisfacción laboral.

Tabla 5.1: Modelo de prevención de riesgos psicosociales para la satisfacción laboral

Actividades/ estrategias	Objetivo	Descripción	Recursos	Participantes	Responsables	Riesgo
Establecer adecuados horarios de trabajo.	Favorecer al trabajador con sus horas de trabajo.	Implantar horarios fijos para los trabajadores, socializando con anterioridad los horarios rotativos por feriados u otras actividades que puedan presentar un cese de las actividades.	HUMANOS: Todo el personal. MATERIALES: Hojas, Cartelera.	Personal administrativo. Obreros.	Jefe de personal	Tiempo de trabajo
Establecer metas diarias para conocer la distribución del tiempo del personal.	Determinar la producción diaria con el fin de conocer el volumen del trabajo.	Realizar un manual de funciones para el conocimiento de cada una de las actividades de los obreros para fijar el tiempo estimado de cada actividad y del producto terminado de cada área por ejemplo las costureras cuantas prendas cosen en el día proporcionar así un tiempo estimado de cada prenda y cuantas termina diario. Determinar el porcentaje estimado del máximo y el mínimo de prendas realizadas.	HUMANOS: Todo el personal. MATERIALES: Hojas, esferos, laptop,	Personal administrativo. Obreros.	Jefe de personal	Autonomía
Elaborar un inventario mensual de los utensilios a utilizar para conocer las necesidades de los obreros.	Identificar las necesidades de los trabajadores en cuanto a materiales.	Muchos de los trabajadores indicaron que no existen los materiales necesarios para realizar el trabajo por lo que al realizar un inventario se puede conocer lo materiales que han sido usados y los que se debe adquirir para el próximo mes.	HUMANOS: Personal administrativo MATERIALES: Laptop, marcadores, esferos, todos los materiales usados para la terminación del producto.	Personal administrativo.	Jefe de personal	Demanda psicológica
Realizar un programa de reconocimiento para el empleado del mes.	Motivar a los trabajadores.	Al conocer el porcentaje estimado de prendas que deben realizar los obreros se puede dar una recompensa no monetaria a la persona que llegue al porcentaje máximo de prendas realizadas, al exhibir en una cartelera las fotos del empleado del mes se podrá tener los resultados deseados.	HUMANOS: Todo el personal de la empresa. MATERIALES: Cartelera, Fotografías.	Personal administrativo. Obreros.	Jefe de personal	Interés por el trabajo/ compensación
Elaborar de carteleras para informar al personal la actividad importante de la empresa.	Informar las actividades de la empresa.	Mediante la impresión de la misión, visión y objetos de la empresa el personal va a tener una visión más amplia de a dónde se va a llegar, al igual que una planificación de las metas mensuales se puede dar de manera estadística el resumen de la actividad económica de la empresa, elaborar comunicados mensuales para evitar la distorsión de la información.	HUMANOS: Todo el personal de la empresa. MATERIALES: Laptop, cartelera, hojas.	Personal administrativo. Obreros.	Jefe de personal	Desempeño de rol

Implantar capacitaciones.	Implementar capacitación para el personal	Crear un manual de competencias para poder establecer que competencias necesita cada obrero en su puesto de trabajo. Evaluar las competencias a cada uno de los trabajadores para poder capacitarlos. Planificar mensualmente actividades que ayuden al personal a ser más eficientes en sus labores.	HUMANOS: Todo el personal de la empresa. MATERIALES: Laptop, esferos, hojas.	Personal administrativo. Obreros.	Jefe de personal	Variedad/ contenido
Crear un calendario de actividades recreativas de la empresa.	Instaurar la cohesión de grupo.	Realizar actividades recreativas con el personal como paseos, programas por fechas especiales, celebración de cumpleaños, actividades que ayuden a tener mejor relación con los compañeros de trabajo y creando un ambiente tranquilo.	HUMANOS: Todo el personal de la empresa. MATERIALES: Hojas, cartelera.	Personal administrativo. Obreros.	Jefe de personal	Relaciones interpersonales
Incrementar los niveles de participación de los empleados	Incrementar la participación.	Mediante la implementación de buzones de sugerencias, reuniones de planificación, el trato directo con los jefes, etc.	HUMANOS: Todo el personal de la empresa. MATERIALES: Laptop, buzón, papel, esferos.	Personal administrativo. Obreros.	Jefe de personal	Relaciones interpersonales
Implementar políticas para los empleados.	Crear reglas generales para uso del empleado dentro de las horas de trabajo.	Buscar parámetros que sean necesarios poner claros para los trabajadores. Poner por escrito y de manera clara las políticas. Socializar a los empleados las políticas que se han incrementado para conocimiento general.	HUMANOS: Todo el personal de la empresa. MATERIALES: Laptop, proyector, hojas, impresora.	Personal administrativo. Obreros.	Jefe de personal	Interés por el trabajador/ compensación
Disminuir la tensión del trabajo mediante pausas activas.	Crear pausas activas para eliminar la tensión.	Incrementar un receso a media mañana y media tarde, en el que se realizan ejercicios las áreas verdes para la relajación lo que tomará no más de 5 minutos.	HUMANOS: Todo el personal de la empresa. MATERIALES: Cartelera, papel.	Personal administrativo. Obreros.	Jefe de personal	Demanda psicológica

Fuente: Datos propuesta.

Elaborado por: Erazo, 2017.

5.3. Evaluación preliminar

Se utilizó la evaluación por expertos para la validación del modelo de prevención de riesgos psicosociales para la satisfacción laboral, por lo que se ha considerado personas conocedoras sobre el tema, por lo que a continuación, se dará un detalle acerca de los validadores en los anexos.

Se utilizó la lista de cotejo para la validación en donde se presentaron varios puntos que ayudan a conocer si se puede disminuir o prevenir los riesgos psicosociales y a su vez se pretende mantener las dimensiones que se encuentran en un nivel óptimo.

CAPÍTULO VI

Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

Mediante la recolección de la información adquirida en fuentes secundarias se ha podido obtener los referentes teóricos de los riesgos psicosociales junto con sus dimensiones.

Se aplicó el test F-Psico que ayudó a obtener datos necesarios para diagnosticar los riesgos psicosociales; con respecto a la satisfacción laboral se usó el Test NTP-394 definir la satisfacción general en los trabajadores del área textil.

Con los resultados obtenidos de la aplicación de los test se pudo observar que la satisfacción de los trabajadores se encuentra en un nivel apropiado en la empresa “TEXTIDOR”, en “INDUTEX” la satisfacción en baja en cuanto a lo extrínseco que es en si la organización del trabajo; y en los riesgos psicosociales la dimensión de participación/supervisión es en la que hay que trabajar tanto en “INDUTEX” como en “TEXTIDOR” al igual que se deben mantenerse las demás dimensiones que poseen porcentaje elevado.

Se determinó la correlación por medio de fórmulas estadísticas las mismas que resultaron ser positivas pero con un coeficiente de correlación bajo, la satisfacción laboral se ve afectada por los riesgos psicosociales de manera minúscula.

Al obtener los resultados con la correlación de las variables de riesgos psicosociales y satisfacción laboral, se estimó el proponer un modelo de prevención de riesgos psicosociales en mirar al fortalecimiento de la satisfacción laboral con el fin que reduzca al máximo lo que pueda afectar a la empresa y por tanto a los trabajadores.

6.2. Recomendaciones

Al realizar la investigación en cuanto a la aplicación de los test se debe tomar en cuenta el nivel social y educativo de las personas, debido a que el conformismo de muchas personas puede afectar en la satisfacción laboral.

Al no ser los resultados esperados en cuanto la satisfacción se debería emplear otro test que este adecuado al área social de los trabajadores.

Al proponer un modelo de prevención se intenta crear un ambiente laboral bueno para cada uno de los trabajadores por lo que se debe tomar en cuenta las actividades que ayudarán a que el trabajador tenga un bienestar tanto físico como psicológico bueno.

Debería existir más material bibliográfico en la biblioteca en cuanto a ciertos temas, y también deberían implementar herramientas que se puedan emplear para el uso de los egresados.

BIBLIOGRAFÍA

- Albán, G. 2015. Determinación de los factores de riesgo psicosociales de mayor incidencia en el entorno laboral. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1084/1/80245.pdf>
- Aragón, J.; Cruces, J.; Martínez, A. & Rocha, F. 2012. El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España. Repositorio del Centro Sindical de Estudios Primero de Mayo, en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. F., & Mejía, C. 2009. Scielo. Estilos de liderazgo, Clima organizacional y riesgos psicosociales.
- Chiavenato, I. 2012. Gestión del talento humano. Mc Graw Hil. Recuperado de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Fernández, R. 2010. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Editorial club universitario.
- Fernández, J. 2003. Relaciones Interpersonales. Editorial: Mac Graw Hill. México.
- Gómez, M. M. & Suárez, J. Z. 2013. Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmeccánica. Redalyc.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). 2007. Web oficial. Recuperado de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). 2014. Web oficial. Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). 1990. Web oficial. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- Jiménez, et al. 2010. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. En B. M. Jiménez, Bernardo Moreno Jiménez; Carmen Báez León . Madrid.
- Martín, F. & Pérez, J. 1999. Factores Psicosociales: metodología de investigación. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Martín, F. & Pérez, J. 2003. Factores Psicosociales: metodología de investigación. Recuperado de: <http://www.siafa.com.ar/notas/nota179/apoyo.htm>
- Martinez, C. 2008. Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. En Cox & Griffiths. 1995. Obtenido de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=93bd99d366802210VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. 2004. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (método istas21). Dinamarca: Paralelo Edición, S.A.
- Moreno, B.; Báez, C. 2010. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Repositorio del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Moreno, B. & Báez, C. 2010. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Newstrom, J. 2007. Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1986. Conectapyme. Obtenido de <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/guia/nivell1apartado1.html>
- Organizaición Internacional del Trabajo (OIT). 1996-2016. Promover el empleo, proteger a la persona. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/working-time/lang--es/index.htm>
- Organizaición Internacional del Trabajo (OIT). 2016. Estadísticas del horas de trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/working-time/lang--es/index.htm>
- Parra, S., & Paravic, T. 2002. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención medica de urgencia (SAMU). Scielo. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005
- Pérez, J. & Nogareda, C. 2012. Factores Psicosociales: metodología de investigación. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2013. Comportamineto organizacional . En S. P. Robbins, & T. A. Judge, Comportamineto organizacional. México: Pearson Educación .
- Sampieri, H. 2010. Metodologia de la Investigación. México: Mc Graw Hill
- Slim, C. 2014. Carta a un joven. Recuperado de <http://www.carlosslim.com/carta.html>
- Sobrequés, J., Cebrià, J., Segura, J., Rodríguez, C., García, M., & Juncosa, S. (2012). La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. Sciencedirect.
- Universidad las Palmas de Gran Canaria. 2012. Manual de Acogida al Estudiante en Materia de Prevención de Riesgos. Recuperado de <http://www.sprl.ulpgc.es/index.php/sprl-datos-generales/sprl/seguridad-en-el-trabajo>
- Vara, A. 2010. 7 pasos para una tesis exitosa. Lima: USMP.
- Villagómez, S. 2013. La Satisfacción Laboral de los trabajadores y sus efectos en la Productividad de las Empresas Alvarado sector automotriz del Ecuador en el año 2012. Recuperado de: http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5214/1/tps_2013_34.pdf
- Weinert, B. 1987. Manual de Psicología de la Organización. Barcelona: Herder.

Anexos

Validadores del modelo de prevención de riesgos psicosociales para la satisfacción laboral.

Tabla 11.1: Datos del validador de la propuesta

Nombre	Álvaro Flores
Título	Psicólogo Industrial
Ocupación Laboral	Docente
Lugar de Trabajo	Universidad técnica de Ambato

Fuente: Datos de validadores de la propuesta.

Elaborado por: Erazo, 2017.

Tabla 6.2: Datos del validador de la propuesta

Nombre	Christian Mera
Título	Magister en Seguridad y Salud Ocupacional
Ocupación Laboral	Jefe de seguridad o salud ocupacional
Lugar de Trabajo	Automotores de la Sierra S.A.

Fuente: Datos de validadores de la propuesta.

Elaborado por: Erazo, 2017.

Tabla 12: Datos del validador de la propuesta

Nombre	Gladys Gamboa
Título	Msc. En administración con mención en planeación
Ocupación Laboral	Jefe de Talento Humano
Lugar de Trabajo	Prodegel

Fuente: Datos de validadores de la propuesta.

Elaborado por: Erazo, 2017.

Matriz de validación de prevención de riesgos psicosociales para la satisfacción



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
AMBATO**

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**RELACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA TEXTIL DE LA CIUDAD DE
AMBATO**

Objetivo general del proyecto: Diseñar un modelo que explique la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción.

Objetivo específico: Validar las estrategias propuestas por expertos.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN MIRAS A UNA ÓPTIMA SATISFACCIÓN LABORAL, DIRIGIDA A
ESPECIALISTAS EN LAS ÁREAS DE PERTINENCIA**

Estrategias	Se ajusta a la prevención de riesgos		OBSERVACIONES
	SI	NO	
Ítem			
Establecer adecuados horarios de trabajo.			
Establecer metas diarias para conocer la distribución del tiempo del personal.			
Elaborar un inventario mensual de los utensilios a utilizar para conocer las necesidades de los obreros.			
Realizar un programa de reconocimiento para el empleado del mes.			
Elaborar de carteleras para informar al personal la actividad importante de la empresa.			
Implantar capacitaciones.			
Crear un calendario de actividades recreativas de la empresa.			
Incrementar los niveles de participación de los empleados			
Implementar políticas para los empleados.			
Disminuir la tensión del trabajo mediante pausas activas.			

Nombre
Lugar de residencia
Cargo o profesión

Fecha
Firma

Elaborador por	Revisado por	Validado por	Fecha
Paola Erazo	Mg. Eleonor V. Pardo P.		Dic./2016

Validación de prevención de riesgos psicosociales para la satisfacción



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
AMBATO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
RELACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA TEXTIL DE LA CIUDAD DE
AMBATO

Objetivo general del proyecto: Diseñar un modelo que explique la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción.

Objetivo específico: Validar las estrategias propuestas por expertos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN MIRAS A UNA ÓPTIMA SATISFACCIÓN LABORAL, DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN LAS ÁREAS DE PERTINENCIA

Estrategias	Se ajusta a la prevención de riesgos		OBSERVACIONES
	SI	NO	
Establecer adecuados horarios de trabajo.	✓		
Establecer metas diarias para conocer la distribución del tiempo del personal.	✓		
Elaborar un inventario mensual de los utensilios a utilizar para conocer las necesidades de los obreros.	✓		
Realizar un programa de reconocimiento para el empleado del mes.	✓		
Elaborar de cartelera para informar al personal la actividad importante de la empresa.	✓		
Implantar capacitaciones.	✓		
Crear un calendario de actividades recreativas de la empresa.	✓		
Incrementar los niveles de participación de los empleados	✓		
Implementar políticas para los empleados.	✓		
Disminuir la tensión del trabajo mediante pausas activas.	✓		

Nombre *CHRISTIAN MERA* Fecha *28 - Diciembre - 2016*
 Lugar de residencia *SANTA ROSA* Firma

Cargo o profesión *JEFE SECTOR O SALVO ACCIDENTE*

Elaborador por	Revisado por	Validado por	Fecha
Paola Erazo	Mg. Eleonor V. Pardo P.	Mg. Christian Mera	Dic./2016




Ambato, 28 de diciembre de 2016

A petición del interesado, certifico que;

Quien le suscribe, pone en consideración este certificado de validación para el "Relaciones entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa textil de la ciudad de Ambato". Elaborado por la Sra. Paola Virginia Erazo Galarza con número de cédula 1803388709. Dado que las estrategias a implementar en cada una de las dimensiones de los instrumentos utilizados son propicios y viables para el mejoramiento en la satisfacción laboral.

El portador puede hacer uso de la presente, dentro de las normas legales y morales que nos rigen.

Atentamente,



Automotores de la Sierra S.A.
Firma Autorizada

MSc. Christian Mera

Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional

**AUTOMOTORES
DE LA SIERRA S.A.**

AMBATO: Panamericana Sur Km. 2 Av. Alahuépe s/n y Río Guaylavamba / PBX: (03) 2999890 **Agencia Norte:** Ingathuro Bajo, Av. Independencia s/n y Pequeño Las
Miras Teléfonos: (03) 2520320/2520296/2522010 **Agencia Andrés:** Ingathuro, Av. de Las Américas 19257 y Basal / Teléfonos: (03) 2521154/2520298/2522020
COMO NUEVO: Av. Cavallos 23-05 y José Fierro Cuesta / Teléfono: 2428500 **AMBATO - ECUADOR** **LATACUNGA:** Panamericana Sur Km. 2 Av. Eloy Alfaro s/n
Teléfonos: (03) 2811922/2811135 **RIORAMBA:** Lizarzaburu Panamericana Norte Río Guayas s/n y Río Balabulo Tel: (03) 2600700

WWW.ASSA.COM.EC



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
AMBATO
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
RELACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA TEXTIL DE LA CIUDAD DE
AMBATO**

Objetivo general del proyecto: Diseñar un modelo que explique la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción.

Objetivo específico: Validar las estrategias propuestas por expertos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN MIRAS A UNA ÓPTIMA SATISFACCIÓN LABORAL, DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN LAS ÁREAS DE PERTINENCIA

Estrategias	Se ajusta a la prevención de riesgos		OBSERVACIONES
	SI	NO	
Establecer adecuados horarios de trabajo.	X		
Establecer metas diarias para conocer la distribución del tiempo del personal.	X		
Elaborar un inventario mensual de los utensilios a utilizar para conocer las necesidades de los obreros.	X		
Realizar un programa de reconocimiento para el empleado del mes.	X		
Elaborar de carteleras para informar al personal la actividad importante de la empresa.	X		
Implantar capacitaciones.	X		
Crear un calendario de actividades recreativas de la empresa.	X		
Incrementar los niveles de participación de los empleados	X		
Implementar políticas para los empleados.	X		
Disminuir la tensión del trabajo mediante pausas activas.	X		

Nombre *Álvaro Flores*
Lugar de residencia *Ambato*
Cargo o profesión *Psicólogo Industrial*

Fecha *Enero 10 de 2017*
Firma *Álvaro Flores*

Elaborador por	Revisado por	Validado por	Fecha
Paola Erazo	Mg. Eleonor V. Pardo P.	<i>Álvaro Flores</i>	Dic./2016



**EMPRESA PÚBLICA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO UTA EP**

UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

Ambato, enero 10 de 2017

A solicitud de parte, certifico que quien suscribe pone en consideración la validación del proyecto denominado "RELACIONES ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA TEXTIL DE LA CIUDAD DE AMBATO", propuesto por la Sra. Paola Virginia Erazo Galarza, con cédula No. 1803388709. En virtud de que las propuestas a implementar y las dimensiones de los instrumentos utilizados son viables y oportunos para elevar la satisfacción y el bienestar laboral.

La portadora de este certificado puede hacer uso del mismo como a bien tuviere hacerlo.

Atentamente;

Psc. Álvaro Flores
Especialista de Talento Humano
UTA EP



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
AMBATO
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
RELACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA TEXTIL DE LA CIUDAD DE
AMBATO**

Objetivo general del proyecto: Diseñar un modelo que explique la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción.

Objetivo específico: Validar las estrategias propuestas por expertos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN MIRAS A UNA ÓPTIMA SATISFACCIÓN LABORAL, DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN LAS ÁREAS DE PERTINENCIA

Estrategias	Se ajusta a la prevención de riesgos		OBSERVACIONES
	SI	NO	
Establecer adecuados horarios de trabajo.	/		
Establecer metas diarias para conocer la distribución del tiempo del personal.	/		
Elaborar un inventario mensual de los utensilios a utilizar para conocer las necesidades de los obreros.	/		
Realizar un programa de reconocimiento para el empleado del mes.	/		
Elaborar de carteleras para informar al personal la actividad importante de la empresa.	/		
Implantar capacitaciones.	/		
Crear un calendario de actividades recreativas de la empresa.	/		
Incrementar los niveles de participación de los empleados	/		
Implementar políticas para los empleados.	/		
Disminuir la tensión del trabajo mediante pausas activas.	/		

Nombre *Dr. Stedyn Sambor*
Lugar de residencia *Ambato*
Cargo o profesión *jefe técnico humano*

Fecha *20 de Dic. 2016*
Firma *[Firma manuscrita]*

Elaborador por	Revisado por	Validado por	Fecha
Paola Erazo	Mg. Eleonor V. Pardo P.	<i>Stedyn Sambor</i>	Dic./2016



Productora de Gelatina Ecuatoriana S.A.
RUC. 1792183154001



Ambato, 20 de enero de 2017

A petición del interesado, certifico que;

Quien suscribe, pone en consideración este certificado de validación para el proyecto: "Relaciones entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa textil de la ciudad de Ambato". Elaborado por la Sra. Paola Virginia Erazo Galarza con número de cédula 1803388709. En razón de que conforme lo revisado, las estrategias a implementar en cada una de las dimensiones de los instrumentos utilizados pueden ser de utilidad y aplicables en la práctica como mecanismos para el mejoramiento en la satisfacción laboral.

El portador puede hacer uso de la presente, dentro de las normas legales y morales que nos rigen.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Gladys Rocío Gamboa Q.", is written over a set of horizontal lines.

Dra. Gladys Rocío Gamboa Q.
Jefe de Talento Humano
PRODEGEL S.A.



Kilómetro 10 1/2 Vía a Baños / Tolaras / Cantón Pelileo / Ambato - Ecuador
Teléfonos: 03 - 2748118 / 03 - 2748123 / 03 - 2748124 / Fax: 03 - 2748122