



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Programa de Posgrado en Riesgos Laborales

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA
EXTRACTORA DE PALMA SAN DANIEL DE SANTO
DOMINGO

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Riesgos y Productividad Empresarial

Tesis de grado previo a la obtención del título de
Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de
Riesgos Laborales

Autor: Ing. Francisco Fernando Gaona Conza

Asesor: PhD. Yulien Herrera

Esmeraldas, Ecuador, diciembre, 2020

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por los reglamentos de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: Evaluación de riesgos psicosociales en la extractora de palma San Daniel de Santo Domingo

Autor: Francisco Fernando Gaona Conza

**Ph.D Yulien Herrera
ASESOR DE TESIS**

f. _____

**Mgt. María de Lourdes Solís
LECTORA 1**

f. _____

**Mgt. Willian Guaira
LECTOR 2**

f. _____

**Mgt. Luis Hidalgo Solórzano
COORDINADOR DE POSGRADO**

f. _____

**Mgt. Alex Guashpa Gómez
SECRETARIO GENERAL PUCESE**

f. _____

Esmeraldas, Ecuador, diciembre, 2020

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Francisco Fernando Gaona Conza portador de la cédula de ciudadanía No. 1717803389 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Evaluación de riesgos psicosociales en la extractora de palma San Daniel de Santo Domingo son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal 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.

Francisco Fernando Gaona Conza

C.I: 1717803389

CERTIFICACIÓN

Luego de la revisión de los contenidos, apartados y capítulos contenidos en la tesis **“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EXTRACTORA DE PALMA SAN DANIEL DE SANTO DOMINGO”**, presentada por el **ING. FERNANDO GAONA CONZA**, certifica el director de Tesis, haber revisado que el trabajo cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de grado.

PhD. Yulien Herrera
DIRECTORA DE TESIS

DEDICATORIA

*El presente trabajo final de máster, se lo dedico a mi hijo, Zahid Fernando Gaona Pérez.
Que sirva de ejemplo para seguir adelante y cosechar éxitos.*

Con amor, Fernando

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a mi madre, Isabel Rosario Conza Zapata y a mi hermana, Katty Verónica Gaona Conza, por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida y por ser incondicionales en todo momento.

A mi asesora de tesis, PhD. Yulien Herrera, por su ayuda y apoyo en la elaboración de este trabajo de fin de máster.

¡Gracias totales!

Evaluación de riesgos psicosociales en la extractora de palma San Daniel de Santo Domingo

RESUMEN

Actualmente son muchas las industrias que se dedican a la extracción de palma africana en Ecuador, dentro de las cuales se encuentra la extractora de palma San Daniel de Santo Domingo, donde sus trabajadores se encuentran expuestos a riesgos psicosociales debido a las exigencias en las actividades laborales que realizan. Por consiguiente, resulta necesario identificar y evaluar los riesgos psicosociales que presentan para así poder controlarlos, minimizarlos y eliminarlos si es posible. El desconocimiento de los factores de riesgos psicosociales en la planta extractora conlleva al incremento paulatino de la accidentabilidad laboral y la generación de enfermedades ocupacionales, lo que repercute en la productividad de la empresa San Daniel. Por lo tanto, fue necesario tratar esta problemática tomando como línea base la prevención sobre la seguridad y salud ocupacional en los trabajadores. Por ende, se planteó como objetivo, evaluar los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Planta Extractora de Aceite de Palma de la Empresa San Daniel, tomando a la totalidad de la población, 16 trabajadores, a los cuales se les aplicó el Método específico de Evaluación de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.0. En el estudio se determinó que en los trabajadores de la extractora de palma San Daniel de Santo Domingo, se encontraron niveles de riesgo muy elevado en los siguientes factores psicosociales: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, participación – supervisión y relaciones – apoyo social, sobresaliendo el tiempo de trabajo y carga de trabajo.

Palabras claves: Fpsico, palma extractora, riesgos psicosociales.

Evaluation of psychosocial risks in the palm extractor San Daniel of Santo Domingo

ABSTRACT

Currently there are many industries that are dedicated to the extraction of African palm, among which is the San Daniel palm extractor in Santo Domingo, where its workers are exposed to psychosocial risks due to the demands in the work activities they perform . Therefore, it is necessary to identify and evaluate the psychosocial risks they present in order to control, minimize and eliminate them if possible. Since, ignorance of the psychosocial risk factors in the extraction plant, leads to a gradual increase in occupational accidents and the generation of occupational diseases. What affects the productivity of the San Daniel company. Therefore, it was necessary to address this problem taking as a baseline prevention on occupational health and safety in workers. Therefore, the objective was to evaluate the psychosocial risks in the workers of the Palm Oil Extraction Plant of the San Daniel Company, taking the entire population, 16 workers, to whom the specific Method of Psychosocial Risk Assessment FPSICO 4.0. Where, it was determined that in the workers of the San Daniel palm extractor in Santo Domingo, very high risk levels were found in the psychosocial factors: work time, autonomy, workload, psychological demands, participation - supervision and relationships - social support, excelling work time and workload.

Key words: Fpsico, extraction palm., Psychosocial risks.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	II
CERTIFICACIÓN	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN	1
Presentación del tema de investigación	1
Planteamiento del problema	3
Justificación	4
Objetivos.....	5
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	6
Fundamentación teórico - conceptual.....	6
Antecedentes.....	6
Fundamentación legal.....	15
CAPITULO 2. METODOLOGÍA	17
Tipo de estudio	17
Definición y operacionalización de variables.....	17
Área de estudio	20
Población	21
Técnicas e instrumentos.....	22
Análisis de datos	25
CAPITULO 3. RESULTADOS	26
CAPITULO 4. DISCUSIÓN	35
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
Conclusiones.....	37
Recomendaciones	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	42

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Valoración de los riesgos INSHT NTO: 330. Fuente: INSHT (1991).</i>	10
Tabla 2. <i>Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales. Fuente: Moreno & Baez (2010).</i>	14
Tabla 3. <i>Operacionalización de variables</i>	17
Tabla 4. <i>Ítems correspondientes a la medición de cada dimensión.</i>	23
Tabla 5. <i>Número de trabajadores en nivel de riesgo tiempo de trabajo.</i>	28
Tabla 6. <i>Número de trabajadores en nivel de riesgo autonomía.</i>	29
Tabla 7. <i>Número de trabajadores en nivel de carga de trabajo.</i>	29
Tabla 8. <i>Número de trabajadores en nivel de demandas psicológicas.</i>	30
Tabla 9. <i>Número de trabajadores en nivel de variedad/contenido del trabajo.</i>	31
Tabla 10. <i>Número de trabajadores en nivel de participación/supervisión.</i>	32
Tabla 11. <i>Número de trabajadores en nivel del interés por el trabajador/compensación.</i>	32
Tabla 12. <i>Número de trabajadores en nivel del interés por el desempeño del rol.</i>	33
Tabla 13. <i>Número de trabajadores en nivel de las relaciones y apoyo social.</i>	34

Índice de Figuras

Figura 1. Características de los factores psicosociales de riesgo. Fuente: Paspuel (2014).	12
Figura 2. Área de estudio.....	21
Figura 3. Datos sociodemográficos de la población.....	26
Figura 4. Resumen de la valoración de exposición.	27
Figura 5. Porcentaje de riesgo en tiempo de trabajo.	28
Figura 6. Porcentaje de riesgo en autonomía.....	28
Figura 7. Porcentaje de riesgo en carga de trabajo.....	29
Figura 8. Porcentaje de riesgo en demandas psicológicas.....	30
Figura 9. Porcentaje de riesgo en variedad/contenido.....	31
Figura 10. Porcentaje de riesgo en participación/supervisión.	31
Figura 11. Porcentaje de riesgo en interés por el trabajador/compensación.	32
Figura 12. Porcentaje de riesgo en desempeño de rol.	33
Figura 13. Porcentaje de riesgo en relaciones y apoyo social.	34

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

La agricultura en Ecuador es uno de los importantes sectores productivos, el mismo que se piensa repotenciar para optimizar su actividad y de esa manera se logre ajustar a la nueva matriz productiva que planteó el actual gobierno. La repotenciación ofrecida, se basa en la mecanización de actividades y la mejoría genética de variedades a cultivar, con el fin de hacer los sistemas agrícolas más productivos (Peña, 2014).

Un producto importante dentro de la agricultura en Ecuador, es el aceite rojo derivado de la palma aceitera, el cual en la actualidad, es uno de los vitales productos de la dieta diaria del ser humano. Por lo que hoy en día es utilizado en la elaboración de “aceite de cocina, y en productos para la pastelería, panadería, confitería, heladería, sopas instantáneas, salsas, diversos platos congelados y deshidratados, cremas no lácteas para mezclar con el café, etc. A sí mismos, se lo utiliza para la fabricación de productos olequímicos tales como los ácidos grasos, alcoholes grasos, compuestos de nitrógeno graso y glicerol, esenciales en la producción de jabones, detergentes, lubricantes para pinturas, barnices, gomas y tintas” (Industrializadores Oleofinos S.A. de C.V., 2010). Teniendo en cuenta que la alta utilización de este aceite, y el crecimiento poblacional, se requiere el incremento del cultivo, con la finalidad de compensar dicha demanda (Castañeda, 2014).

La mayoría de las actividades de manejo agrícola del cultivo, son realizadas manualmente. Hoy por hoy, se investiga para hallar las herramientas y las ayudas mecanizadas, de forma óptimas para el mejoramiento de la productividad y de las condiciones de trabajo del sistema agrícola. Por el contrario, la naturaleza de su actividad, hace que sea necesario lograr identificar, medir, y evaluar los tipos de riesgos ergonómicos que se ven expuestos los trabajadores (Carrascal, 2017).

Durante los últimos tiempos se han originado una serie de cambios tanto económicos, sociales y organizacionales, incluyendo la globalización de la economía y una mayor flexibilidad de las empresas, obteniendo grandes cambios en las relaciones entre empresa y trabajador. Dichos cambios y una mayor concientización social de la salud laboral, han logrado un mayor interés tanto en los riesgos psicosociales, en la calidad de vida laboral y por último a los procedimientos de evaluación de riesgos en el trabajo (Meliá et al., 2006).

Tanto la prevención como la promoción de la salud de las personas en el trabajo debe de considerarse como una gran prioridad para todas las organizaciones. Por lo tanto las instituciones de salud pública, deben definir estrategias y efectuar tareas específicas, orientadas al análisis de los riesgos que están expuestos los trabajadores en su lugar de trabajo, y de esa forma, se estaría velando por la salud y bienestar de los trabajadores, como está estipulado en el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART) (Leyton et al, 2017).

Actualmente se sabe que los factores psicosociales afectan a la salud de los trabajadores y a su vez al rendimiento dentro de la empresa, esto se lo puedo observar cuando presentan estrés, absentismo, bajas laborales e incluso la rotación. Pese, a que no se conoce la relación que existe con los accidentes laborales. Es importante tener en cuenta esta relación ya que es valiosa para el diagnóstico que se incluye en la evaluación de riesgos (Salas & Meliá, 2004).

Los factores de riesgo psicosociales tienen un grado de dificultad al momento de identificarlos, esto se debe a que no hay suficiente información sobre los efectos negativos de los factores psicosociales en la salud de los empleados. Se considera que los problemas de estrés son de carácter individual y que sólo se ven afectadas las a las personas que tienen cargos de jefaturas, médicos, enfermeras, profesores, además, se presentan dificultades en las evaluaciones por falta de instrumentos objetivos y sobre todo por las actitudes de desconfianza ante el control o la eliminación de los factores psicosociales desarrollados por la carga laboral (Leyton et al., 2017).

Planteamiento del problema

Es muy importante que los trabajadores tengan una calidad de vida saludable para que logren realizar todas sus tareas dentro de la empresa para que de esa forma se logren los objetivos planteado por la empresa. por todo esto, las organizaciones en estos últimos años han tenido que trabajar fuertemente en la prevención de los accidentes laborales con el objetivo de promover y mejorar un estado de vida saludable, además, de prevenir la expansión de los diferentes factores de riesgo biopsicosociales (Cárdenas, 1999).

La estrecha relación que existen entre los factores psicosociales y las enfermedades profesionales como las afectaciones en la salud mental así como afecciones somáticas crónicas, cardiopatías coronarias e hipertensión, han hecho que las empresas fijen metas para lograr la prevención de los accidentes laborales, ya que muchos de estos accidentes es producto de errores humanos causadas a su vez por la disposición a diferentes riesgos, así como la desobediencia y negligencia al no cumplir adecuadamente con las normas de seguridad establecidas en las organizaciones (Fernández, Tenjo, & Uribe, 2009).

Los factores psicosociales y las enfermedades profesionales se pueden incrementar paulatinamente en los trabajadores de las extractoras de palmas, debido a la falta de conocimiento de los riesgos a los que se enfrentan por parte de los trabajadores y a la falta de interés en el bienestar de los empleados por parte de la alta directiva de la planta extractora.

Debido a la dificultad que se presenta al conocer los factores de riesgos psicosociales relacionados a la accidentalidad y las consecuencias negativas que pueden aparecer en las organizaciones y en el bienestar de los trabajadores, es oportuno abordar esta problemática, tomando como base los diferentes conceptos relacionados con la seguridad laboral y el bienestar de los trabajadores. Por todo lo mencionado se le da una mayor importancia a la salud ocupacional para que evalúe y controle los riesgos dentro de las organizacionales (Fernández, Tenjo, & Uribe, 2009).

Es así, que el problema radica en que la mayoría de las investigaciones sobre factores de riesgo psicosocial en las organizaciones, sólo se han realizado con trabajadores del sector

de la salud o de educación, pero no se encuentran investigaciones a nivel nacional o internacional que certifiquen los procesos de evaluación e intervención en empresas u organizaciones de extracción de aceite de palma (Arenas & Andrade, 2013).

La extractora de palma San Daniel de Santo Domingo al dedicarse a la producción de palma, sus trabajadores cuentan con múltiples actividades, las cuales conllevan a la presencia de riesgos psicosociales. Planta extractora que no ha contado con estudios previos referente a la prevención de riesgos psicosociales, y por consiguiente resultado necesario la realización de este estudio, con la finalidad de minimizar el problema en la empresa.

Por lo tanto, se plantea la siguiente formulación: ¿Cómo inciden los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del área de producción de la extractora de palma San Daniel?

Justificación

La relevancia de los factores psicosociales para el bienestar de los trabajadores se ha ido explorando de forma más amplia, lo que ha causado un supuesto aumento y profundización sobre el tema. Según estudios realizados se logró evidenciar que empiezan a preocuparse por los factores psicosociales y su relación con la salud de los trabajadores en la década de 1970, desde esa fecha se le ha dado mucha importancia por lo cual ha ido creciendo (Moreno & Báez, 2010).

Las empresas y el personal delegado deben velar por el bienestar tanto físico como mental de los trabajadores, por medio de los departamentos de Salud y Seguridad de las empresas, deben orientar a que las personas logren alcanzar sus objetivos económicos sin disminuir sus capacidades físicas, mental y psicológicas debido a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y de esa forma se logra mejorar los producción de la empresa (Peña, 2014).

Por todo lo antes mencionado, se justifica el estudio debido a las necesidades de evaluar los diferentes tipos y factores de riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de la extractora de palma San Daniel en horas de laborables.

Adicionalmente, resulta imprescindible realizar este trabajo debido ya que no existe estudio alguno realizado con anterioridad en la extractora de palma San Daniel, por lo cual los resultados de esta investigación sirvieron como línea base para el conocimiento de la ciudadanía y como fundamento para futuras investigaciones tanto para el área de estudio como en plantas extractoras vecinas.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar los Riesgos psicosociales en los trabajadores de la Planta Extractora de Aceite de Palma de la Empresa San Daniel.

Objetivos Específicos

1. Medir el nivel de riesgos referentes al tiempo de trabajo, la autonomía, la carga de trabajo y las demandas psicológicas.
2. Valorar los riesgos concernientes a la variedad/contenido del trabajo, la supervisión/participación y el interés por el trabajo/compensación.
3. Verificar los riesgos relacionados al desempeño de rol y las relaciones y apoyo social.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

Antecedentes

En Ecuador, estudios referentes a identificación de riesgos psicosociales en una organización de palma aceitera, son relativamente escasos. Sin embargo, a continuación, se detallan estudios similares.

En el año 2018, César Pozo, realizó un estudio sobre la evaluación de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito, en el cual se planteó como principal objetivo la determinación de los riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral, de manera específica en la rotación del personal. Donde, tuvo una muestra de estudio de 26 trabajadores, donde se le aplicó la metodología del instrumento de ISTAS 21, mediante el cual se obtuvieron como resultados que las exigencias psicológicas, la estima y la inseguridad son los riesgos psicosociales encontrados y con mayor nivel de riesgo en la empresa en cuestión (Pozo, 2018).

En el año 2015, Edison Cacuango, ejecutó un sistema de control de riesgos laborales en el proceso de producción de fruta de palma (*Elaeis guineensis Jacq*) y extracción de aceite, en Palmeras de los Andes S.A. en San Lorenzo. Donde ejecutó, una investigación situacional de la empresa referente a la seguridad industrial y salud ocupacional, por lo que fue indispensable: primero a identificar todos los factores de riesgos tanto físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos. Además, se reconoció y se evaluó los riesgos, utilizando: el sonómetro, Psicrómetro y el luxómetro; también, se utilizó el método de NTP 330. Dando como resultado que el 66% de los trabajadores sufren de los factores de riesgos psicosociales en su puesto de trabajo, por ello, se permitirá un gran control en los riesgos laborales, y de esa forma se mejoraría el clima laboral de producción de palma y extracción de aceites (Cacuango, 2015).

Para complementar, Héctor Betancourth, en el 2019, hizo una evaluación de riesgos a los trabajadores de la planta extractora de aceite de palma de la empresa PALESEMA S.A,

planteando un objetivo general que es “evaluar los riesgos laborales en los trabajadores de la planta extractora de aceite de palma de la empresa PALESEMA S.A” (Betancourth, 2019), apoyándose a la investigación descriptiva y en el informe de inspección de seguridad y salud realizado en la empresa, se logró identificar que el 16% es de incumplimiento, y se obtuvo un 44% en la evaluación por la Matriz de Triple Criterio y en el diagrama de Pareto reflejó un resultado de 80-20, esto indica que existe un gran parámetro en los factores de riesgos físico, mecánico y psicosocial, además se propuso un plan de prevención para el prosperidad de la salud y la seguridad de cada uno de los trabajadores, teniendo un costo general de \$ 30.840,10 (Betancourth, 2019).

Adicional a esto, cabe mencionar estudios referentes a riesgos psicosociales como el realizado por Felipe Arenas y Verónica Andrade, en el año 2013, precisamente en una industria alimenticia de Cali – Colombia donde evaluaron los riesgos psicosociales, mediante una investigación descriptiva donde la recolección de datos se obtuvo a través del cuestionario de riesgos psicosociales de Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe, (2008), donde se obtuvieron resultados de un alto nivel de exposición a las dimensiones de condiciones de trabajo, liderazgo, carga laboral y ausencia de capacitaciones o formación continua a los trabajadores, por lo que es necesario que la atención a la salud laboral de las pequeñas y medianas empresas en pro de la reducción de los riesgos psicosociales, de manera especial del estrés (Arenas & Andrade, 2013).

Finalmente, se encuentra el estudio realizado en el Hospital Naval de Guayaquil de la Armada del Ecuador, donde Cecibel León, en el año 2015 evaluó los riesgos psicosociales y posteriormente diseñó un plan de intervención con medidas preventivas, empleando como método de evaluación la herramienta o cuestionario de riesgos sicosociales FSICO avalado por el INSHT. Por lo tanto, se obtuvieron como resultados que, las dimensiones de la carga de trabajo, desempeño de rol y participación o supervisión, son de alto riesgo en la empresa, por consiguiente se propone la implementación de charlas de capacitación y charlas motivacionales a todo el personal con la finalidad de reducir estos riesgos y sus afectaciones a la salud (Yáñez, 2015).

Fundamentación teórico - conceptual

Seguridad Industrial

Hace referencia a la salud y al bienestar que perciben los trabajadores bajo diferentes circunstancias, y puede llegar a traer consecuencias tanto psicológicas como físicas al no prevenir accidentes laborales (Muñoz, Rodríguez, & Martínez, 2006).

La relevancia de la Seguridad Industrial en las diferentes actividades que se realizan dentro de las empresas se da gracias a los derechos internacionales de los trabajadores, incentivando la prevención de accidentes laborales (Rojo, Alonso, Piñol, & Quintana, 2000).

Riesgos Laborales

Los Riesgos laborales son la probabilidad de que los trabajadores tengan consecuencias negativas para su salud (Gaviria, Ruiz, Muñoz, Burgos, & Morales, 2017).

Como prevención y control de los riesgos laborales es importante que se diseñe y se plantee estrategias que logren disminuir factores de riesgos o los agentes que puedan provocar accidentes laborales o enfermedades profesionales (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2007).

Los tipos de riesgos laborales se divide en dos, el primero, es por su naturaleza y son: físicos, biológicos, químicos y mecánicos, y el segundo, es por la parte subjetiva y son los ergonómicos y los psicosociales (Badía, 1985).

Las distintas evaluaciones de riesgos laborales son procesos dinámicos, que tiene como objetivo examinar disposiciones determinadas y descubrir daños en la salud de las empleados (Moreno & Godoy, 2012).

Es así como en las plantas extractoras de palma, resulta de suma importancia que todo el personal tanto administrativo como operacional tenga el conocimientos necesarios sobre

los riesgos laborales en general y a los que se encuentran expuestos día a día en la realización de cada una de sus actividades diarias.

Matriz de Riesgo Simplificada INSHT NTP: 330

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT, (2005), menciona que: los procesos de evaluación de riesgos laborales en las organizaciones se conforman por la clasificación de actividades, el análisis de actividades de trabajo, el análisis de riesgos clasificando el nivel de riesgo, la eventualidad de que ocurra algún deterioro de la salud y por último se valora el tipo de riesgo.

Es importante desde el principio identificar y clasificar los distintos tipos de riesgos con la finalidad de que los trabajadores entiendan a que están expuestos y para ello se los clasifica y cada uno de ellos se subdividen en tipos de factores de riesgos por ejemplo, primero los riesgos mecánicos se subdividen en maquinaria, herramientas, de superficie de trabajo, instalaciones, entre otros, segundo, los riesgos físicos se subdivide por ruido, electricidad, radiaciones, vibraciones, entre otros, tercero, los riesgos químicos se subdividen en sustancias contaminantes, explosivos, gases, vapor, sólidos, incendios, explosivos, entre otros, cuarto, los riesgos ergonómicos se subdivide por carga, movimientos repetitivos, datos, entre otros, quinto los riesgos psicosociales se subdivide en estrés, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, entre otros, y por últimos los riesgos biológicos se subdividen en bacterias, hongos, virus y parásitos (INSHT, 1991).

Tabla 1*Valoración de los riesgos INSHT NTO: 330.*

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Trivial (T)	No se requiere acción específica.
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (M)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Fuente: INSHT (1991). (p.18)

Según la tabla anterior sobre los niveles de riesgos INSHT NTO: 330, nos ayudaría a tomar decisiones en caso de que se desee mejorar los controles o incluso crear nuevos controles (INSHT, 1991).

Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se le da una categoría a la que, según García, 2014, no le da una menor importancia y ante ello hay menos medidas tanto en seguridad como en control, seguramente esto se debe a que las consecuencias no son tan evidentes, pero lo que no toma en cuenta es que si no se detecta y se trata rápido esto puede llevar con el tiempo a desencadenar problemas emocionales graves en el trabajador afectando su rendimiento en la parte personal y laboral, y se vería afecta la productividad de la organización (Moreno, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo OIT en 1986, reconoció a los riesgos psicosociales y los factores de riesgo psicosociales como las relaciones o interacciones según el tipo de puesto, los aspectos organizacionales y por último las condiciones físicas y ambientales de los trabajadores, además de las características personales de cada trabajador; que pueden dar como resultado consecuencias negativas para la salud física y psicológica del trabajador.

En la planificación para disminuir los distintos tipos de riesgos que se dan en los profesionales, algunas veces se pasa por alto varios aspectos que son relevantes y que logran afectar a los trabajadores teniendo como consecuencia, la reducción de su desempeño, la productividad y eficiencia en el área que trabaja afectado directamente a la organización. La relevancia de los factores psicosociales para el bienestar de la salud de los trabajadores, se le ha dado gran importancia cada día más una manera más amplia (Paspuel, 2014).

El inicio de la preocupación por los riesgos psicosociales y el bienestar de la salud de los trabajadores se da en la década de 1970, desde esta fecha se registró un gran crecimiento e importancia sobre el tema, por lo que se amplió investigaciones sobre los riesgos psicosociales. Según Moreno y Báez, hay tres formas para describir a ellos: la primera es los factores psicosociales, la segunda es los factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y por último están los riesgos psicosociales (Moreno & Báez, 2010).

Donde, considero que esta preocupación de los riesgos psicosociales debe de presentarse en todas las empresas ya sean estas públicas o privadas, preocupación que conlleve a la adecuada identificación y evaluación de los mismos y que posterior a esto se pueda llegar a implementar un programa de riesgos psicosociales con el fin de proveer bienestar a cada uno de los colaboradores de las palmas extractoras.

Los factores de riesgo psicosocial poseen las siguientes características propias.

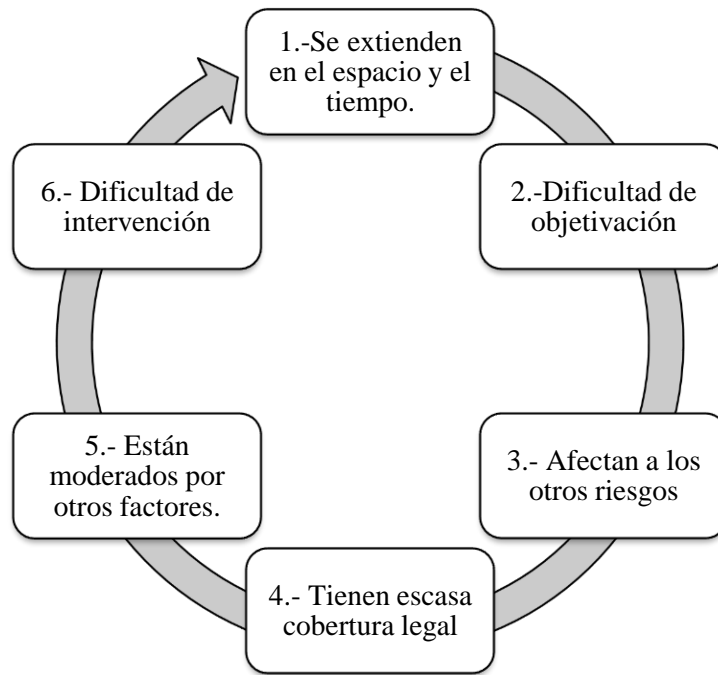


Figura 1. Características de los factores psicosociales de riesgo. Fuente: Paspuel (2014).

Por lo tanto; los objetivos de las evaluaciones de los riesgos psicosociales se basan en: identificar factores de riesgo y establecer medidas tanto para mejorar como para prevenir daños. La evaluación de riesgos psicosociales, intenta identificar, evaluar y valorar todos los riesgos psicosociales con el fin de eliminar los riesgos y poder crear las medidas preventivas adecuadas para lograr ejecutarlas (Meliá et al., 2006).

La evaluación de riesgos psicosociales tiene aspectos positivos como objetivo mejorar la seguridad y salud de todos los trabajadores de la organización, además, los resultados de las evaluaciones contribuyen de forma positiva al mejoramiento del clima y cultura organizacional y del bienestar de la salud de los trabajadores (Meliá et al., 2006).

Por consiguiente, se puede clasificar a los factores de riesgo psicosocial ya sea por su metodología o por el autor. Como por ejemplo la división a los riesgos psicosociales internos en cuatro tipos que a su vez aglomeran a diecinueve factores de riesgo, y que presentan similitud con el riesgo psicosocial interno propuesto por varios autores, como (Ramirez, 2015). Ellos coinciden en que se debe de identificar varios aspectos como:

demandas de trabajo, capacidad de autocontrol, relaciones interpersonales y la remuneración (Moreno & Báez, 2010).

Por tal razón, hay que tener claro algunos conceptos relevantes, empezando con las demandas de trabajo, que son todos los reclamos o requerimientos relacionados con el puesto de trabajo, esto se relaciona con las tareas y el ambiente de trabajo (Neffa, 2015).

Por otro lado, la ausencia de control sobre el trabajo que realizan los trabajadores está relacionada, cuando el empleado afirma que no logra tener el control sobre el qué, cómo y cuándo se tiene que realizar el trabajo. Una de las categorías es la falta de claridad en sus funciones que cumplen en la organización, ocasionando incertidumbre en los trabajadores y se ve afectado el desempeño laboral (Camacho & Mayorga, 2017).

Las recompensas son el reconocimiento y las compensaciones monetarias que reciben los trabajadores por su excelente desempeño dentro de la organización y por lograr o superar todos los objetivos planteados. Los trabajadores pueden llegar a sentirse desmotivados cuando no se le reconoce su alto o su mejoramiento del desempeño laboral, hay que tener claro que las recompensas no sólo son monetarias, sino que también cuenta si se lo felicita verbalmente o remuneraciones no monetarias (Moreno & Báez, 2010).

Adicional a esto, se entiende, como monotonía al deterioro de la capacidad de resistencia del trabajador, las misma que tiene como consecuencia, somnolencia, fatiga, variabilidad del ritmo cardiaco, estrés, entre otros (Alfaro, 2016).

Además, la vigilancia reducida, es un estado de disminución de la capacidad para detectar señales que se encuentran estrictamente relacionadas con el ambiente de trabajo. Dichas señales son indispensables debido a que actúan como indicadores que muestran cuándo se debe realizar las acciones específicas, pero si se presenta una disminución en la capacidad de alerta pueden desencadenar en accidentes laborales o en enfermedades (Neffa, 2015).

Donde, además la saturación mental se debe al exceso de las tareas laborales que demandan esfuerzos mentales; por lo que causa escasa motivación para ejecutar las tareas asignadas. Las consecuencias que se producen en los trabajadores es: sentirse incómodos, desanimados e incluso se presentan emociones negativas (Vieco & Abello, 2014).

Y por último, el estrés laboral, el término estrés engloba muchos conceptos, incluyendo los factores que causan el estrés, llamados estresores y sus consecuencias, además, este término hace referencia a las reacciones de las personas frente a los factores de riesgo, por ello, define al estrés laboral como las reacciones psicopatológicas que se originan en los trabajadores (Díaz, 2011).

En la tabla 2, se detallan las consecuencias y los efectos principales de cada uno de los riesgos psicosociales (Moreno & Báez, 2010).

Tabla 2.

Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales. Fuente: Moreno & Baez (2010).

CONSECUENCIAS Y EFECTOS	
Problemas relacionados con la salud	Salud física
	Salud mental
	Consumo de sustancias
	Trastornos psicomáticos
Actitudes ante la empresa	Satisfacción laboral
	Implicación laboral
	Conductas contraproducentes
Tiempos de trabajo	Rotación de personal
	Presentismo
	Bajas laborales
	Duración de las bajas
Costes económicos	Accidentes de trabajo
	Pérdida de materiales
	Rendimiento
	Productividad

Fundamentación legal

En el ámbito internacional es muy reducida la legislación en materia de riesgos psicosociales, sin embargo, en muchos otros países los riesgos psicosociales aún no tienen una normativa clara en cuanto a su evaluación e intervención, al requerir metodologías diferentes a las manejadas en el riesgo laboral físico o mecánico (Camacho & Mayorga, 2017).

En el ambiente nacional constan varios instrumentos legales, que se refieren a los tipos de riesgos psicosociales que existen, como se indica en el artículo 331 de la Constitución del Ecuador, “la prohibición de la discriminación, violencia o cualquier otro acto que afecte a las mujeres en el ámbito laboral, de forma directa o indirecta” (Asamblea Nacional, 2008).

El artículo 331 es bastante limitado al mencionar las situaciones de discriminación, violencia o acoso ya sea laboral o sexual en contra de las mujeres, haciendo a un lado los otros tipos de riesgo psicosocial.

Es importante mencionar que en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (IASST) señala que se debe primero identificar y evaluar los riesgos, de manera inicial y periódicamente, con el fin de lograr la planificación adecuada, por medio de los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos o con otros sistemas similares en mapas de riesgos (Instituto Laboral Andino, 2004).

El Ecuador es parte del instrumento andino, y se le da mayor relevancia a las necesidades para lograr encontrar los tipos de riesgos laborales, como lo menciona en el capítulo quinto, artículo 26, y por último en el capítulo tercero, artículo 11, literal k, que menciona que se debe fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores (Instituto Laboral Andino, 2004).

Se menciona en la Resolución No. C.D. 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en el que hace referencia al riesgo psicosocial, en dicha resolución se menciona que todos los factores de riesgos ocasionan enfermedad profesional u ocupacional (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016).

Por otro lado, en el Decreto 2393, relacionado al Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo del Ecuador, donde se hace mención a todo sobre lo psicosocial y en el artículo 9 que se menciona que todos “los empleadores deben realizar reconocimientos médicos periódicos al personal en situación de riesgo, entre las que se señalan exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1994).

Finalmente, cabe mencionar el Acuerdo Ministerial 82, la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral “, la cual se enfoca precisamente en velar por la aceptación en todos los aspectos a cualquier persona para una selección laboral, recalando el artículo 4 de la abierta participación en los procesos de selección del personal en una empresa, el artículo 5 y 6 que hace referencia a la prohibición de las exigencias de ciertos requisitos al momento de seleccionar personal en un espacio laboral y por último, el artículo 9 donde se indica la necesidad y obligación de contar con un programa de prevención de riesgos psicosociales en cualquier empresa que cuente con más de 10 trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2017).

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo cuantitativo debido a que se implementarán encuestas para lograr los objetivos propuestos mediante las respuestas concretas y sencillas de cada uno de los trabajadores en cuestión y de tipo descriptivo debido a la recopilación de información para proponer medidas de prevención para controlar o mitigar los riesgos psicosociales en la empresa.

Definición y operacionalización de variables

La tabla a continuación donde se muestran las dimensiones e indicadores de la variable de riesgos psicosociales, fue tomada del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2016) en el documento del programa FPSICO 4.0.

Tabla 3.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Riesgos psicosociales	Los riesgos psicosociales son las relaciones o interacciones que se presentan según el tipo de puesto, los aspectos organizacionales y por último las condiciones físicas y ambientales de los trabajadores,	Selección del instrumento.	Tiempo de trabajo	Trabajo en sábados
				Trabajo en domingos y festivos
				Tiempo de descanso semanal
				Compatibilidad vida laboral – vida social
				Posibilidad de atender asuntos personales
		Evaluación de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.0	Autonomía	Distribución de pausas reglamentarias
				Adopción de pausas no reglamentarias
				Determinación del ritmo
				Actividades y tareas
				Distribución de tareas
Analizar y tabular los				

<p>además de las características personales de cada trabajador; que pueden dar como resultado consecuencias negativas para la salud física y psicológica del trabajador (Moreno, 2011).</p>	<p>resultados obtenidos.</p>	Distribución de espacio de trabajo
		Métodos, procedimientos y protocolos
		Cantidad de trabajo
		Calidad de trabajo
		Resolución de incidencias
		Distribución de turnos
		Tiempo asignado a la tarea
		Tiempo de trabajo con rapidez
		Aceleración del ritmo de trabajo
		Tiempo de atención
		Intensidad de atención
		Carga de trabajo
		Atención de múltiples tareas
		Interrupciones
		Efecto de las interrupciones
		Previsibilidad de las tareas
		Cantidad de trabajo
		Dificultad del trabajo
		Necesidad de ayuda
		Trabajo fuera del horario habitual
		Requerimientos de aprendizajes
		Requerimientos de adaptación
		Requerimientos de iniciativas
		Requerimientos de memorización
		Requerimientos de creatividad
		Requerimientos de trato con personas
		Demandas psicológicas
Ocultación de emociones ante superiores		
Ocultación de emociones ante subordinados		
Ocultación de emociones ante compañeros		
Ocultación de emociones ante clientes		
Exposición a situaciones de impacto emocional		
Demandas de respuesta emocional		
Trabajo rutinario		
Variedad/contenido del trabajo		
Sentido del trabajo		
Contribución del trabajo		
Reconocimiento del trabajo por superiores		

	Reconocimiento del trabajo por compañeros	
	Reconocimiento del trabajo por clientes	
	Reconocimiento del trabajo por familia	
Supervisión/participación	Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales	
	Participación en la introducción de métodos de trabajo	
	Participación en el lanzamiento de nuevos productos	
	Participación en la reorganización de áreas de trabajo	
	Participación en la introducción de cambios en la dirección	
	Participación en contrataciones de personal	
	Participación en la elaboración de normas de trabajo	
	Supervisión sobre los métodos	
	Supervisión sobre la planificación	
	Supervisión sobre el ritmo	
	Supervisión sobre la calidad	
	Interés por el trabajo/compensación	Información sobre la formación
		Información sobre las posibilidades de promoción
Información sobre requisitos para la promoción		
Información sobre la situación de la empresa		
Facilidades para el desarrollo profesional		
Valoración de la formación		
Equilibrio entre esfuerzo y recompensas		
Satisfacción con el salario		
Desempeño del rol	Especificaciones de los cometidos	
	Especificaciones de los procedimientos	
	Especificaciones de la cantidad de trabajo	
	Especificaciones de la calidad del trabajo	

	Especificaciones de los tiempos de trabajo
	Especificaciones de la responsabilidad del puesto
	Tareas irrealizables
	Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos
	Conflictos morales
	Instrucciones contradictorias
	Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto
	Apoyo social instrumental de distintas fuentes
	Calidad de las relaciones
	Exposición a conflictos interpersonales
Relaciones y apoyo social	Exposición a violencia física
	Exposición a violencia psicológica
	Exposición a acoso sexual
	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto
	Exposición a discriminación.

Fuente: Elaboración propia a partir de INSHT (2016).

Área de estudio

El presente estudio se realizó en la Industria Extractora de Palma San Daniel Cía. Ltda. de MOLSANDO MOLINOS SANTO DOMINGO S.A., es una empresa familiar ecuatoriana, enfocada a la producción, extracción y a la comercialización de dos tipos de aceite crudo, primero es el de palma y el segundo de palmiste, y también de subproductos generados en el proceso como tortas y cascarillas de palmiste.

Esta empresa ecuatoriana se formó en el 2005, en Santo Domingo de los Colorados, sus inicios se dan como una planta extractora de aceite crudo de palmiste. Después de 4 años, logran comprar las instalaciones y las participaciones de la extractora San Daniel Cía. Ltda., para lograr ampliarse en su producción y proponer al público aceite crudo de palma como parte de las estrategias de crecimiento vertical.

Hoy por hoy, ha crecido la empresa y ya cuentan con 2 plantas extractoras de aceite, 3 Centros de Acopio ubicados en sectores claves que son: La Concordia, Monterrey y Viche, con el objetivo de fomentar y optimar las relaciones comerciales con los fabricantes de palma africana, mediante varios servicios como: los pagos inmediatos, asistencia técnica, dotación de fertilizantes, concesiones de crédito, entre otros (Monsalvo, 2019).

San Daniel Cía. Ltda. encargada de la extracción de aceite rojo de palma africana, se encuentra ubicada en la Concordia, vía Monterrey, Las Villegas, km 3.5 margen derecho en Santo Domingo de los Colorados, Ecuador. Tal como se muestra en la figura 2.



Figura 2. Área de estudio. Fuente: Google Maps.

Población

La población es el total de los trabajadores que laboran en la Industria Extractora de Palma San Daniel Cía. Ltda, es decir; se realizó el estudio con los 16 trabajadores de la

Industria Extractora de Palma San Daniel Cía. Ltda conformadas por: 2 administrativos, 1 jefe de planta ,12 operadores y 1 guardia de seguridad. Siendo 15 de los trabajadores del sexo masculino con edades comprendidas entre los 19 - 63 años, teniendo una media de edad de 33 años y 1 del sexo femenino con una edad de 32 años.

Técnicas e instrumentos

En el presente estudio se plantea la metodología e instrumento sugerido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo de España – INSST.

Por lo tanto, para la identificación y determinación del nivel de riesgo psicosocial en la industria mencionada anteriormente, se aplicó el Método específico de Evaluación de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.0, el cual tiene como objetivo evaluar los riesgos psicosociales en una empresa u organización ya sea pública o privada para la posterior generación de acciones preventivas y mejorar la calidad de vida y bienestar de los trabajadores en el país y conocer ciertos aspectos respecto a las condiciones psicosociales en el ámbito laboral.

Se trata básicamente de un instrumento elaborado y diseñado en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo en Barcelona - España, y tiene como objetivo la obtención de información en el puesto de trabajo, cuestionario que tiene un ámbito de aplicación para todo tipo de empresa.

El método FPSICO 4.0 consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89, según el manual. Y se enfoca específicamente en un Software del mismo nombre. Su validez se comprueba debido a su amplio cumplimiento de los objetivos técnicos y funcionales establecidos en la NTP 926 (factores psicosociales: metodología de evaluación) (INSHT, 2016).

El instrumento y software FPSICO 4.0, se centra en los siguientes factores de riesgo: Tiempo de trabajo, Autonomía (temporal y decisional), Carga de trabajo, Demandas psicológicas, Variedad/Contenido del trabajo, Supervisión/Participación, Interés por el

trabajo/compensación, Desempeño de rol, Relaciones y apoyo social (INSHT, 2016).
(Ver anexo 1).

Dimensiones que son evaluadas por los ítems, los cuales se detallan en la tabla a continuación.

Tabla 4.

Ítems correspondientes a la medición de cada dimensión.

Dimensiones	Número de ítems	Indicadores
Tiempo de trabajo	1	Trabajo en sábados
	2	Trabajo en domingos y festivos
	5	Tiempo de descanso semanal
	6	Compatibilidad vida laboral – vida social
Autonomía	3	Posibilidad de atender asuntos personales
	7	Distribución de pausas reglamentarias
	8	Adopción de pausas no reglamentarias
	9	Determinación del ritmo
	10a	Actividades y tareas
	10b	Distribución de tareas
	10c	Distribución de espacio de trabajo
	10d	Métodos, procedimientos y protocolos
	10e	Cantidad de trabajo
	10f	Calidad de trabajo
	10g	Resolución de incidencias
	10h	Distribución de turnos
Carga de trabajo	23	Tiempo asignado a la tarea
	24	Tiempo de trabajo con rapidez
	25	Aceleración del ritmo de trabajo
	21	Tiempo de atención
	22	Intensidad de atención
	27	Atención de múltiples tareas
	30	Interrupciones
	31	Efecto de las interrupciones
	32	Previsibilidad de las tareas
	26	Cantidad de trabajo
	28	Dificultad del trabajo
	29	Necesidad de ayuda
Demandas psicológicas	4	Trabajo fuera del horario habitual
	33a	Requerimientos de aprendizajes
	33b	Requerimientos de adaptación
	33c	Requerimientos de iniciativas
	33d	Requerimientos de memorización
	33e	Requerimientos de creatividad
	33f	Requerimientos de trato con personas
	34a	Ocultación de emociones ante superiores
34b	Ocultación de emociones ante subordinados	

	34c	Ocultación de emociones ante compañeros
	34d	Ocultación de emociones ante clientes
	35	Exposición a situaciones de impacto emocional
	36	Demandas de respuesta emocional
Variedad/contenido del trabajo	37	Trabajo rutinario
	38	Sentido del trabajo
	39	Contribución del trabajo
	40a	Reconocimiento del trabajo por superiores
	40b	Reconocimiento del trabajo por compañeros
	40c	Reconocimiento del trabajo por clientes
	40d	Reconocimiento del trabajo por familia
Supervisión/participación	11a	Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales
	11b	Participación en la introducción de métodos de trabajo
	11c	Participación en el lanzamiento de nuevos productos
	11d	Participación en la reorganización de áreas de trabajo
	11e	Participación en la introducción de cambios en la dirección
	11f	Participación en contrataciones de personal
	11g	Participación en la elaboración de normas de trabajo
	12a	Supervisión sobre los métodos
	12b	Supervisión sobre la planificación
	12c	Supervisión sobre el ritmo
12d	Supervisión sobre la calidad	
Interés por el trabajo/compensación	13 ^a	Información sobre la formación
	13b	Información sobre las posibilidades de promoción
	13c	Información sobre requisitos para la promoción
	13d	Información sobre la situación de la empresa
	41	Facilidades para el desarrollo profesional
	42	Valoración de la formación
	43	Equilibrio entre esfuerzo y recompensa
	44	Satisfacción con el salario
Desempeño del rol	14a	Especificaciones de los cometidos
	14b	Especificaciones de los procedimientos
	14c	Especificaciones de la cantidad de trabajo
	14d	Especificaciones de la calidad del trabajo
	14e	Especificaciones de los tiempos de trabajo
	14f	Especificaciones de la responsabilidad del puesto
	15 ^a	Tareas irrealizables
	15b	Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos
	15c	Conflictos morales
	15d	Instrucciones contradictorias
	15e	Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto
Relaciones y apoyo social	16 a-16d	Apoyo social instrumental de distintas fuentes
	17	Calidad de las relaciones
	18a	Exposición a conflictos interpersonales
	18b	Exposición a violencia física

18c	Exposición a violencia psicológica
18d	Exposición a acoso sexual
19	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto
20	Exposición a discriminación.

Fuente: (INSHT, 2016).

Procedimiento

Antes de iniciar con la ejecución del instrumento, se efectuó primero el contacto con la industria extractora de aceite de palma San Daniel Cía. Ltda. mediante una carta dirigida al personal competente de la extractora, para lograr la autorización de la investigación. Posterior a la aprobación, se llevó a cabo la encuesta vía online debido a la pandemia que está atravesando el mundo entero.

Análisis de datos

El análisis de datos se llevó a cabo mediante el uso del software FSICO 4.0 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo para la posterior realización de medias, porcentajes y frecuencias con sus respectivas gráficas.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

Datos sociodemográficos de la población

Se muestran los gráficos de distribución de la población por las diferentes unidades de análisis o variables que fueron definidas, Asimismo, se incluyen las figuras en las que se refleja la tasa de participación general.

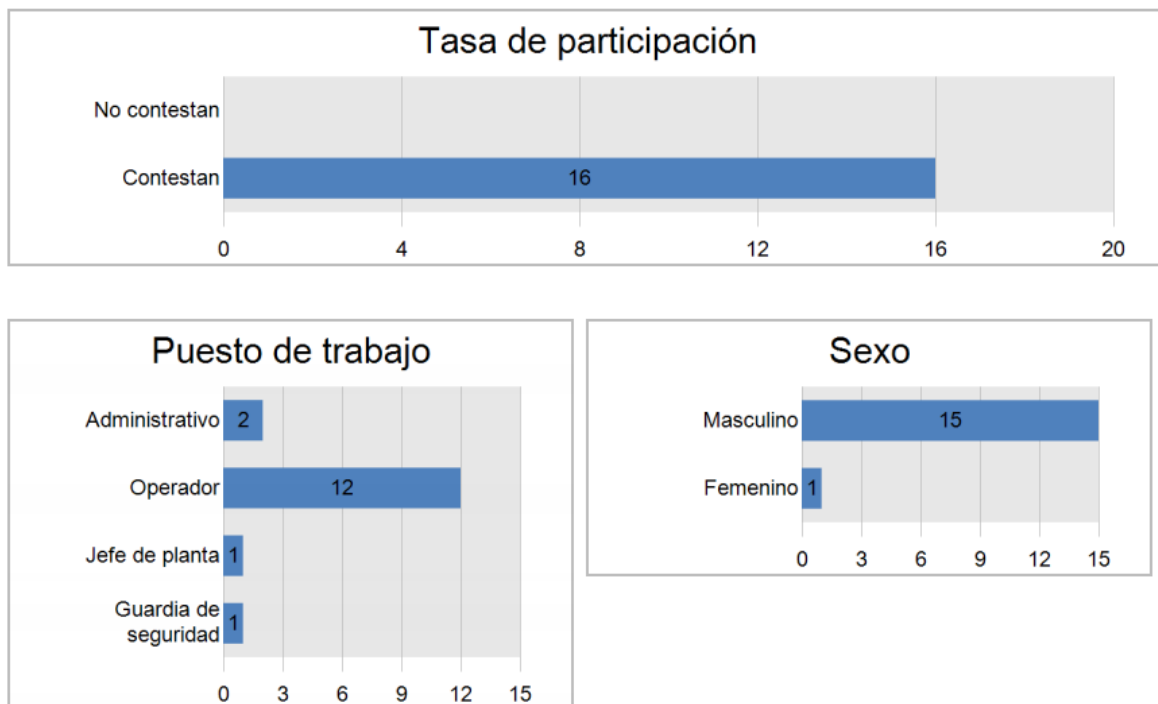


Figura 3. Datos sociodemográficos de la población. Fuente: FPSICO 4.0

Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial

Se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.0 Tal como se observa en la figura 4, los elementos menos expuestos a riesgos son autonomía, demandas psicológicas, interés por el trabajo/compensación y desempeño del rol, mientras que los más expuestos son el tiempo de trabajo y la carga de trabajo.

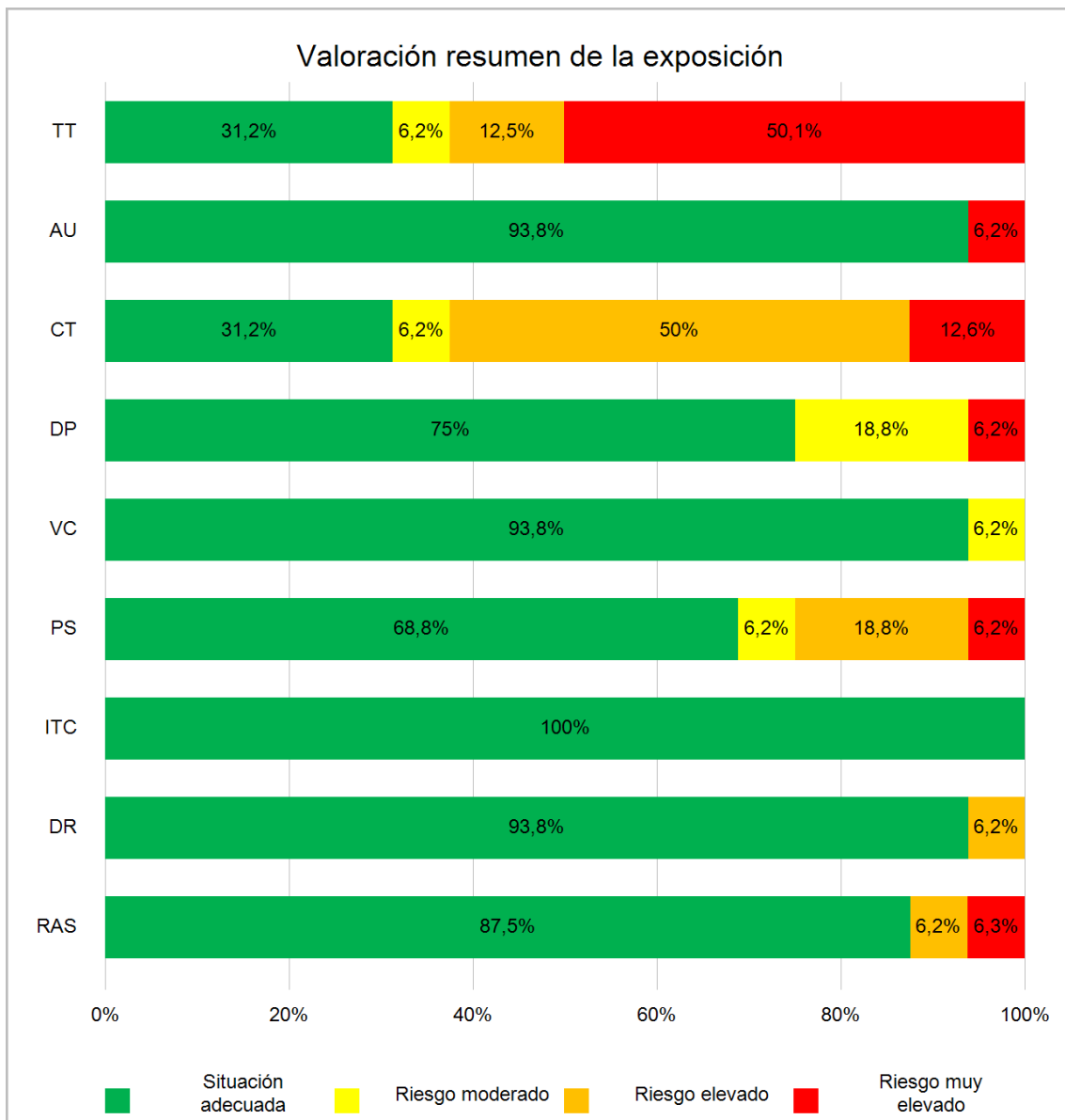


Figura 4. Resumen de la valoración de exposición. Fuente: FPSICO 4.0

A continuación, se exponen detalladamente los distintos factores de riesgo psicosocial.

Tiempo de trabajo

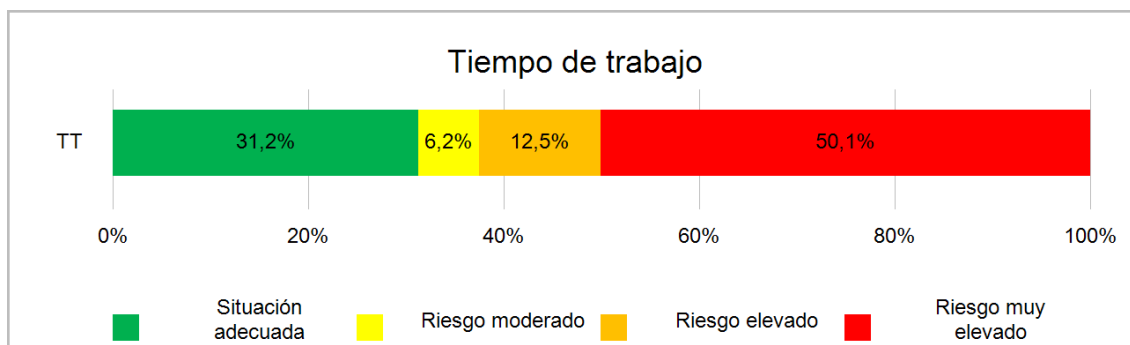


Figura 5. Porcentaje de riesgo en tiempo de trabajo. Fuente: FPSICO 4.0

Tabla 5.

Número de trabajadores en nivel de riesgo tiempo de trabajo.

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	1	2	8
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	25,13	8,58	29,00

Fuente: FPSICO 4.0

Conforme a estos resultados, cabe mencionar que gran parte de los encuestados trabaja los sábados, domingos e inclusive los días festivos, por lo tanto, es poco el porcentaje de trabajadores que tiene tiempo libre para su vida personal y social.

Autonomía

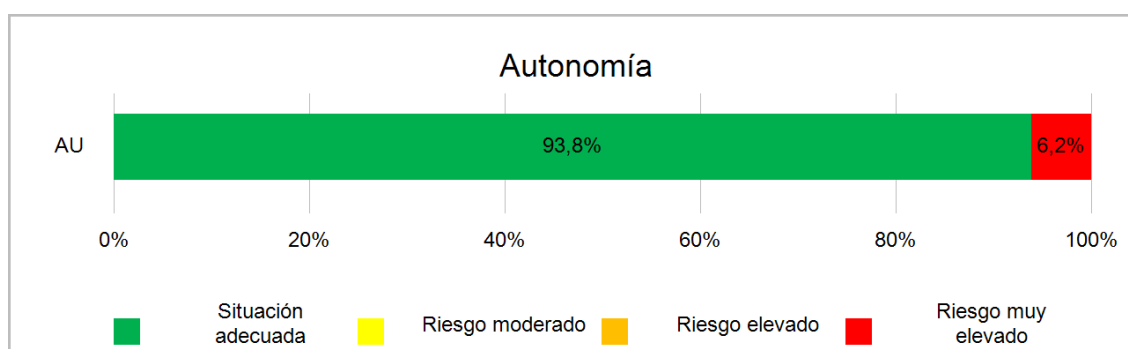


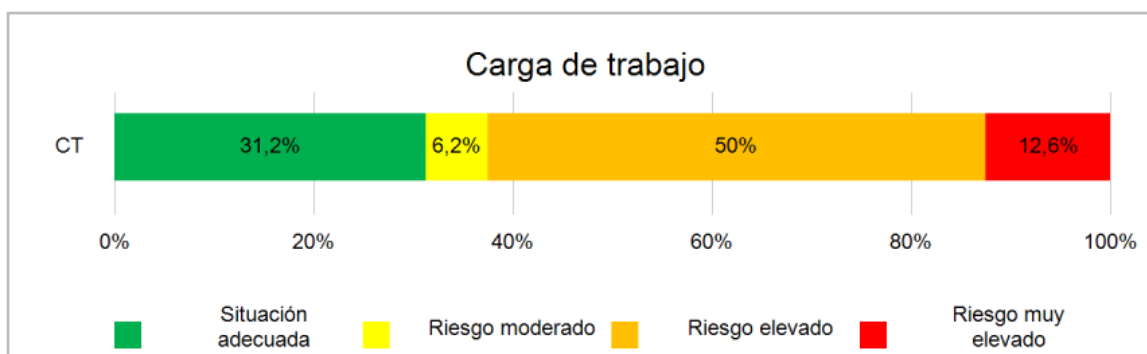
Figura 6. Porcentaje de riesgo en autonomía. Fuente: FPSICO 4.0

Tabla 6.*Número de trabajadores en nivel de riesgo autonomía.*

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
15	0	0	1
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	38,13	20,90	37,50

Fuente: FPSICO 4.0

Teniendo en cuenta estos resultados, debe resaltarse que gran parte de los encuestados a menudo puede tomar días libres o pausas durante su jornada laboral, mientras que siempre o casi siempre tienen el poder en la toma de decisiones con respecto a la actividad laboral que realizan.

Carga de trabajo**Figura 7.** Porcentaje de riesgo en carga de trabajo. Fuente: FPSICO 4.0**Tabla 7.***Número de trabajadores en nivel de carga de trabajo.*

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	1	8	2
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	51,56	12,18	57,00

Fuente: FPSICO 4.0

Según estos resultados, una gran parte de los encuestados a menudo tienen tiempo suficiente para realizar su trabajo, el mismo que a veces tiene que ser realizado con rapidez y con atención exclusiva, sumándole que a veces deben realizar varios trabajos a la vez, mientras que siempre o casi siempre tienen que cumplir con horas extras, lo cual incrementa considerablemente la carga de trabajo.

Demandas psicológicas

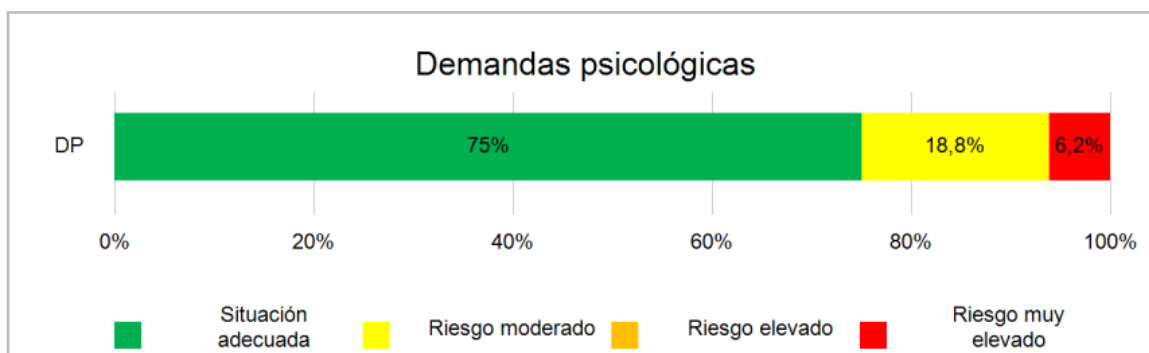


Figura 8. Porcentaje de riesgo en demandas psicológicas. Fuente: FPSICO 4.0

Tabla 8.

Número de trabajadores en nivel de demandas psicológicas.

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
12	3	0	1
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	53,56	11,13	50,50

Fuente: FPSICO 4.0

Conforme a estos resultados, vale la pena mencionar que gran parte de los encuestados siempre tienen que estar predispuestos a aprender cosas nuevas y a adaptarse a nuevas situaciones, a lo cual se le suma la constante toma de decisiones por parte del trabajador al momento de realizar su trabajo diario, mientras que a menudo, no siempre, deben de incrementar en su trabajo la buena memoria y la creatividad. Adicionalmente, no se ven en la necesidad de ocultar sus sentimientos ante los demás debido a que a menudo tienen que tratar con personas ajenas a la empresa.

Variedad / Contenido

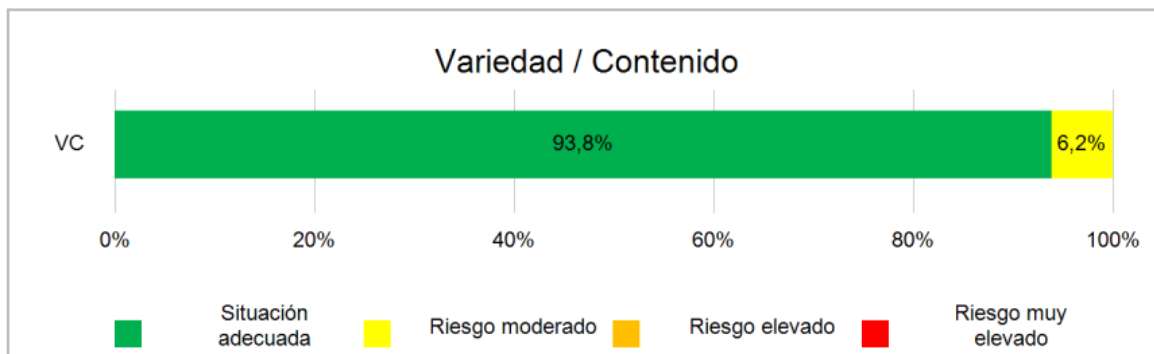


Figura 9. Porcentaje de riesgo en variedad/contenido. Fuente: FPSICO 4.0

Tabla 9.

Número de trabajadores en nivel de variedad/contenido del trabajo.

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
15	1	0	0
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	21,50	5,30	22,00

Fuente: FPSICO 4.0

Según estos resultados, que gran parte de los encuestados encuentran su trabajo como una actividad rutinaria, mientras que solo a veces o en ciertas ocasiones su trabajo es reconocido por la alta directiva y demás miembros de la empresa en la que laboran.

Participación / Supervisión

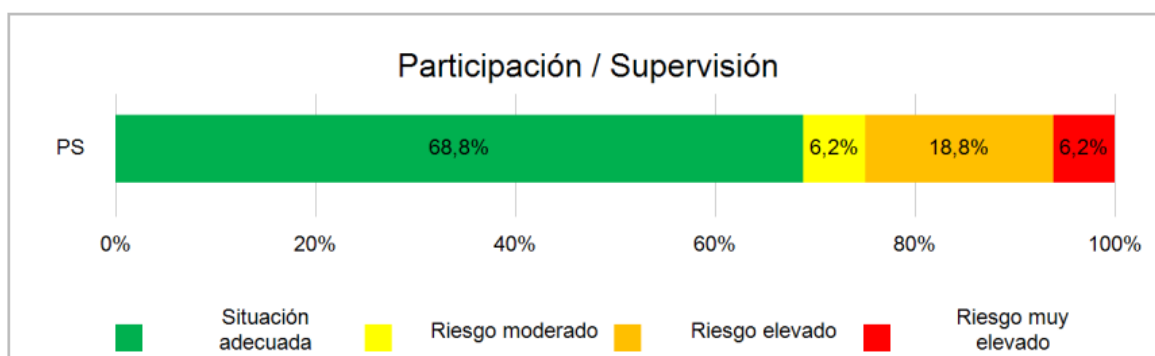


Figura 10. Porcentaje de riesgo en participación/supervisión. Fuente: FPSICO 4.0

Tabla 10.

Número de trabajadores en nivel de participación/supervisión.

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	1	3	1
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	23,75	16,14	20,50

Fuente: FPSICO 4.0

Teniendo en cuenta estos resultados, cabe mencionar que gran parte de los encuestados cuentan con una participación alta dentro de las decisiones o cambios a realizar dentro de la empresa, mientras que afirman que por parte de la alta directiva presentan una adecuada supervisión en todos los aspectos.

Interés por el trabajador / Compensación

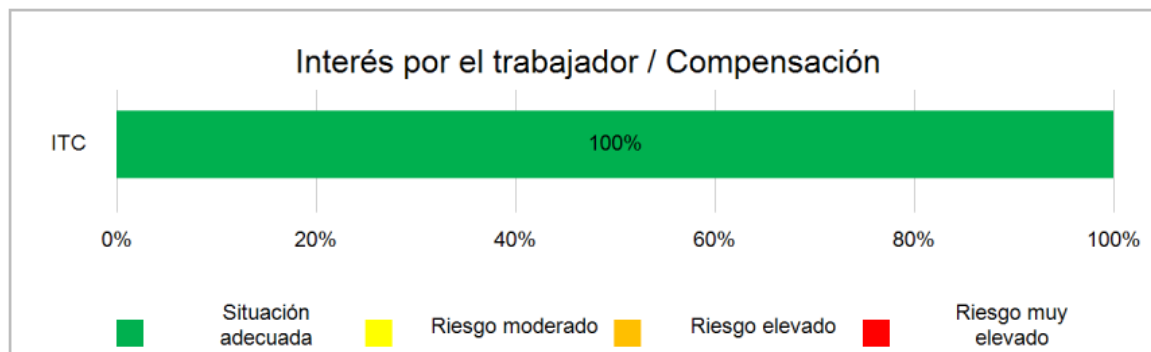


Figura 11. Porcentaje de riesgo en interés por el trabajador/compensación. Fuente: FPSICO 4.0

Tabla 11.

Número de trabajadores en nivel del interés por el trabajador/compensación.

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	0	0	0
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	21,69	11,93	25,00

Fuente: FPSICO 4.0

Tal como muestran estos resultados gran parte de los encuestados consideran adecuada la información que se les proporciona dentro de la empresa, a lo cual se le suma la facilidad brindada para desarrollarse profesionalmente, por lo tanto, la mitad de los encuestados se encuentran satisfechos con el salario que reciben por sus labores realizadas.

Desempeño de rol

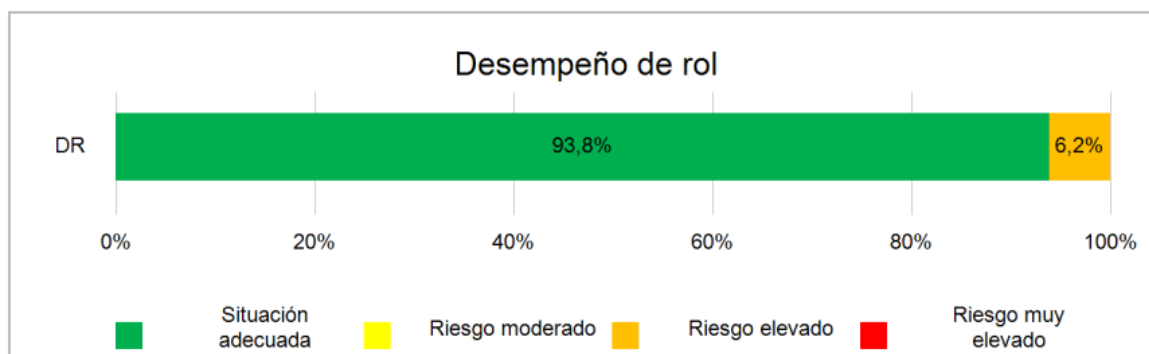


Figura 12. Porcentaje de riesgo en desempeño de rol. Fuente: FPSICO 4.0

Tabla 12.

Número de trabajadores en nivel del interés por el desempeño del rol.

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
15	0	1	0
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	18,94	11,24	19,00

Fuente: FPSICO 4.0

Conforme a estos resultados, cabe mencionar que casi la totalidad de los encuestados consideran muy clara la información brindada, respecto a las funciones, atribuciones, competencias y todo lo referente a la empresa y que corresponda al desempeño del rol por parte de ellos.

Relaciones y apoyo social

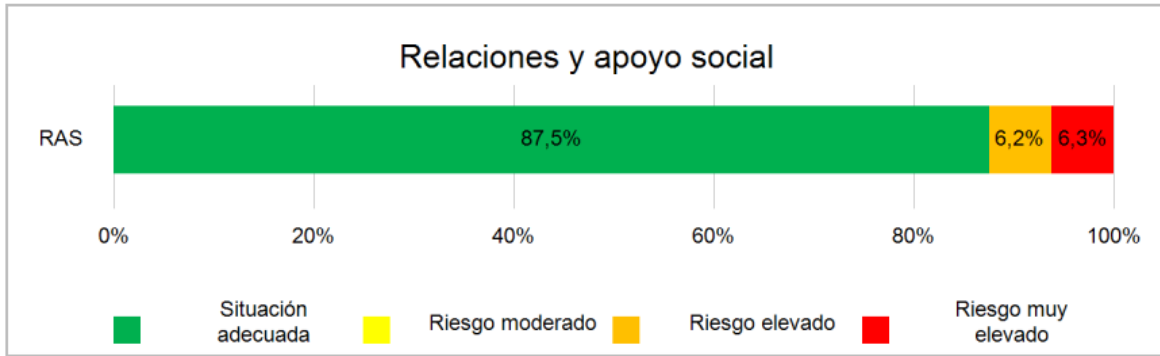


Figura 13. Porcentaje de riesgo en relaciones y apoyo social. Fuente: FPSICO 4.0

Tabla 13.

Número de trabajadores en nivel de las relaciones y apoyo social.

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	0	1	1
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-94	9,94	12,58	4,00

Fuente: FPSICO 4.0

Estos resultados, indican que casi la totalidad de los encuestados consideran que siempre o casi siempre reciben el apoyo necesario para realizar sus labores, o en problemas suscitados, lo que refleja unas buenas relaciones interpersonales dentro de le empresa.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

Los trabajadores de la extractora de palma San Daniel de Santo Domingo reflejaron niveles de riesgo muy elevado en el factor psicosocial de tiempo de trabajo y carga de trabajo. Por otro lado, presentaron un riesgo adecuado en el interés por el trabajador – compensación y en el desempeño del rol.

Resultados que difieren de los encontrados en los trabajadores de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito, en los cuales se reflejaron niveles de riesgo muy elevados de demandas psicológicas debido al alto grado de rotación del personal que estos presentan. Donde, apenas el 6% de los trabajadores del presente estudio presentaron riesgo muy elevado de este factor psicosocial, encontrándose la mayoría en un nivel de riesgo adecuado (Pozo, 2018).

Por otro lado, el presente estudio se asemeja al realizado en una industria alimenticia de Cali – Colombia, debido a que en ambos estudios se encontraron resultados de nivel de riesgo muy elevado del factor psicosocial de carga de trabajo lo que indica que los trabajadores de ambas empresas se encuentran agobiados de todas las labores diarias que se les asignan, las mismas que sobrecargan su nivel de esfuerzo y aumenta su nivel de carga laboral diario (Arenas & Andrade, 2013).

Adicional a esto, los trabajadores de la extractora de palma San Daniel de Santo Domingo se encuentran en un nivel de riesgo muy elevado del factor psicosocial carga de trabajo al igual que los trabajadores del Hospital Naval de Guayaquil de la Armada del Ecuador, donde se diferencian en que en el presente estudio el factor psicosocial desempeño del rol se encuentra en un nivel de riesgo adecuado, es decir; que no implica preocupación alguna para la alta directiva y toma de medidas correctivas al respecto, en cambio; en el estudio realizado en el hospital se reflejó un nivel de riesgo muy elevado en el desempeño del rol (León, 2015).

Además, en un estudio ejecutado en Palmeras de los Andes S.A. ubicado en San Lorenzo, se determinó que más de la mitad de los trabajadores padecen de los factores de riesgos psicosociales, lo cual se asemeja al presente estudio, donde el la mitad de los trabajadores sufren del factor psicosocial de tiempo de trabajo seguida de carga de trabajo, por lo tanto

ambas empresas necesitan un mayor control en los riesgos psicosociales con la finalidad de mejorar el clima laboral entre los trabajadores (Cacuango, 2015).

De manera similar ocurre en la planta extractora de palma de la empresa PALEMESA S.A, donde mediante una evaluación de los riesgos laborales, se presenció un alto nivel de riesgo elevado de riesgos psicosociales, lo cual se asemeja al presente estudio. Para lo cual resulta estrictamente necesario la implementación de un plan de prevención con la finalidad de velar por el bienestar, salud y seguridad de los trabajadores de mencionadas empresas (Betancourth, 2019).

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La evaluación de los riesgos psicosociales demostró que el tiempo de trabajo y carga de trabajo son los principales factores de riesgo en los cuales se debe enfocar el plan de acción inmediato y de mejora en los trabajadores de la planta extractora de aceite de palma de la empresa San Daniel.

El tiempo de trabajo y la carga de trabajo, son los factores de riesgo que presentaron porcentaje de nivel de riesgo muy elevado en los trabajadores de la planta extractora, sin embargo, la autonomía y las demandas psicológicas se presentan en una situación adecuada.

Los factores psicosociales de variedad/contenido del trabajo y la supervisión/participación se encuentran en un riesgo adecuado, con la presencia de poco porcentaje en riesgo muy elevado, en cambio el factor psicosocial de interés por el trabajo/compensación se encuentra en su totalidad en una situación adecuada.

El desempeño de rol y relaciones y apoyo social, son los factores psicosociales que se encuentran en un nivel de riesgo adecuado en los trabajadores de la extractora de palma San Daniel de Santo Domingo.

Recomendaciones

Implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales tomando en consideración los resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales en la presente investigación.

Crear campañas de difusión de conocimientos referente a la importancia que tiene la prevención de los riesgos psicosociales en la empresa con la finalidad de impulsar la mejora continua y salvaguardar el bienestar de los trabajadores.

Adecuar la carga de trabajo y estructurar de manera equilibrada las tareas asignadas a los trabajadores evitando el sobrecargo laboral y respetando el tiempo de trabajo de cada colaborador.

REFERENCIAS

- Alfaro, A. (2016). *La monotonía laboral asociada a factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de remanufactura* (tesis de maestría). Universidad de Concepción, Los Ángeles, Chile.
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 11 (1), 4–5. Recibido de <http://www.scielo.org.co>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado de <https://www.oas.org/>
- Badía, R. (1985). Salud ocupacional y riesgos laborales. *Bol Of Sanif Panam*, 98(1), 20–33.
- Betancourth, H. (2019). *Evaluación de riesgos laborales en trabajadores de la planta extractora de aceite de palma de la empresa PALEMESA S.A del cantón San Lorenzo* (tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Cacuango, E. (2015). *Sistema de control de riesgos laborales en el proceso de producción de fruta de palma (Elaeis guineensis Jacq) y extracción de aceite, en Palmeras de los Andes S.A. en San Lorenzo* (tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador.
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159–172.
- Cárdenas, L. (1999). *Consecuencias biopsicosociales que afectan los operarios que han sufrido un accidente laboral perteneciente a una empresa del sector siderúrgico de la ciudad de Cali: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales* (tesis de maestría). Universidad Javeriana, Cali, Colombia.
- Carrascal, B. (2017). *Las posturas inadecuadas y su incidencia en los trastornos músculo esqueléticos del personal de extracción de aceite de palma de la extractora agrícola río Manso* (tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Castañeda, E. (2014). *Elaboración de un sistema de BPM y un sistema HACCP para la extractora de Aceite rojo de palma Rio Manso. Grupo Agroindustrial La Fabril* (tesis de maestría). Universidad de las Américas, Quito, Ecuador.
- Díaz, D. (2011). Work stress and psychosocial risk factors. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80–84. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/>

- Fernández, Rentería, J., E., Tenjo, A., & Uribe, A. (2008). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Diversitas*, 5(1).
- Gaviria, A., Ruiz, F., Muñoz, N., Burgos, G., & Morales, L. (2017). Aseguramiento en riesgos laborales. *Riesgos laborales*. 232, 1863–1872. Recuperado de www.imprenta.gov.co
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1991). *NTP 330: Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente*. Recuperado de <http://www.insht.es/>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1994). *Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. Recuperado de <http://www.sesaco.com.ec/>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). Resolución C.D 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Recuperado de <http://sart.iess.gob.ec/>
- Instituto Laboral Andino. (2004). *Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://web.ins.gob.pe/>
- Leyton, C., Valdés, S., & Huerta, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 31–40.
- Meliá, J. L., Nogareda, C., Matilde, L., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M. L., & Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. *Perspectivas de Intervención En Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*, 13–36.
- Ministerio de Trabajo. (2007). *Manual básico de prevención de riesgos laborales*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/>
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*, Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía de aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/>
- Monsalvo. (2019). *Industria Extractora de aceite de Palma San Daniel*. Recuperado de <https://molsando.com.ec/>
- Moreno, B. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 52, 8–21.

- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). Occupational Hazards a New Challenge for Management. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 38–56.
- Muñoz, A., Rodríguez, J., & Martínez, J. (2006). La Seguridad Industrial Fundamentos y Aplicaciones. *Manual de Seguridad, Salud y Medio Ambiente*, 7 (3), 5-12.
- Neffa, C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. *Prevención*. 2(14), 3-6.
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Riesgos psicosociales en la organización*.
- Paspuel, L. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C. A* (tesis de maestría). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Peña, M. (2014). *Evaluación de factores de riesgo ergonómico en una plantación de Palma Aceitera* (tesis de maestría). Universidad San Francisco de Quito, Quito, Ecuador.
- Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Rojo, M., Alonso, A., Piñol, P., & Quintana, J. (2000). Manual Básico de prevención de riesgos del trabajo: Higiene industrial, Seguridad y Ergonomía. *Fundación Médicos Asturias*, 2(15).
- Salas, C., & Meliá, J. L. (2004). Evaluación de Riesgos Psicosociales y Factores Psicosociales que afectan a la Probabilidad de Accidente en una Empresa de Transporte Urbano de Economía Social. *Seguridad Laboral*, (24), 1–15.
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Psychosocial factors at work, stress and morbidity around the world. *Psicología Desde El Caribe*, 31(2), 354–385.
- Yáñez, J. (2019). *Evaluación de factores de riesgos psicosociales para guardias de seguridad utilizando el método de evaluación fpsico y propuesta de medidas de control* (tesis de maestría). Universidad Internacional SEK, Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0

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

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

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

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

1. ¿Trabajas los sábados?

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

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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

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

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

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
1	2	3	4
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	<input type="checkbox"/>	1
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	<input type="checkbox"/>	2
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input type="checkbox"/>	3
no lo sé	<input type="checkbox"/>	4

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

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

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

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

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

muy alta	<input type="checkbox"/>	1
alta	<input type="checkbox"/>	2
media	<input type="checkbox"/>	3
baja	<input type="checkbox"/>	4
muy baja	<input type="checkbox"/>	5

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

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

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

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

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

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	

a veces 3
nunca o casi nunca 4

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

excesiva 1
elevada 2
adecuada 3
escasa 4
muy escasa 5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

33. En qué medida tu trabajo requiere:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| mucho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| bastante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| poco | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nada | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| no es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| es importante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| es muy importante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

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

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

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| muy satisfecho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| satisfecho | <input type="checkbox"/> | 2 |
| | <input type="checkbox"/> | |
| | <input type="checkbox"/> | |

insatisfecho
muy insatisfecho

3
4